

Donata ADLER

Wyższa Szkoła Ekonomii i Informatyki w Krakowie, Polska

ORCID: 0000-0001-9696-838X

PRIORYTETY W STRATEGII ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU – OCZEKIWANIA WOBEC PRACODAWCY

Streszczenie

W świetle współczesnych wyzwań związanych ze zmianami klimatycznymi, degradacją środowiska i nierównościami społecznymi zrównoważony rozwój przedsiębiorstw staje się imperatywem legislacyjnym, ekonomicznym oraz etycznym. Celem pracy było rozpoznanie priorytetów w strategii zrównoważonego rozwoju organizacji w opinii obecnych i potencjalnych ich pracowników, mając na uwadze, że pracownicy to kluczowa grupa interesariuszy dla osiągnięcia celów biznesowych.

Sformułowano pytania badawcze, które stały się podstawą opracowania autorskiego kwestionariusza ankiety. Zbudowany on został na podstawie treści z części teoretycznej, uwzględniając podział czynników zrównoważonego rozwoju na środowiskowe, społeczne i ekonomiczne.

Badania pierwotne przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem techniki ankietowej CAWI wśród 171 studentów krakowskich uczelni kierunków ekonomicznych i inżynierskich, wśród których były osoby aktywne zawodowo (pracownicy różnej wielkości przedsiębiorstw) i osoby nieaktywne zawodowo, które nie rozpoczęły jeszcze swojej aktywności na rynku pracy ze względu na wiek. Zastosowano zamkniętą kafeterię odpowiedzi i pytanie otwarte.

Podjęte analizy pozwoliły wnioskować, że za priorytetowe kwestie zrównoważonego rozwoju w strategiach organizacji pracodawców respondenci uważają zdecydowanie czynniki społeczne, a w drugiej kolejności kategorie ładu korporacyjnego. Podkreślono wagę formułowania strategii zrównoważonego rozwoju z uwzględnieniem oczekiwań i potrzeb pracowników.

Słowa kluczowe: strategia zrównoważonego rozwoju, pracodawca, pracownicy, czynniki społeczne, czynniki środowiskowe, czynniki ładu korporacyjnego.

PRIORITIES OF THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT STRATEGY – EXPECTATIONS TOWARDS THE EMPLOYER

Summary

In the light of contemporary challenges related to climate change, environmental degradation and social inequalities, sustainable development of enterprises is becoming a legislative, economic and ethical imperative. The aim of the work was to identify the priorities in the organization's sustainable development strategy in the opinion of current and potential employees, bearing in mind that employees are a key group of stakeholders for achieving business goals.

Research questions were formulated which became the basis for developing the original survey questionnaire. The questionnaire was built on the basis of the content from the theoretical part, taking into account the division of sustainable development factors into environmental, social and economic.

Primary research was conducted using the diagnostic survey method using the CAWI survey technique among 170 students of economics and IT universities in Kraków, including professionally active people (employees of various sizes of enterprises) and professionally inactive people who have not yet started their activity on the labor market due to age. A closed response format and an open question were used.

The analyzes undertaken allowed us to conclude that the respondents definitely consider social factors to be the priority issues of sustainable development in the strategies of employers' organizations, followed by the categories of corporate governance. The importance of formulating a sustainable development strategy taking into account the expectations and needs of employees was emphasized.

Keywords: sustainable development strategy, employer, employees, social factors, environmental factors, corporate governance factors.

Wprowadzenie

Zrównoważony rozwój jest obecnym trendem w zarządzaniu podmiotami gospodarczymi o kluczowym znaczeniu dla długoterminowej stabilności ekonomicznej, przez minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko naturalne i społeczeństwo, jak również promowanie efektywnego zarządzania zasobami. W literaturze przedmiotu podnoszonych jest dużo kwestii w tej materii uargumentowanych teoriami, a także przytaczanych jest wiele badań potwierdzających ten kierunek zmian. Wskazując na początki tej idei, sięga się do koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, teorii „triple bottom line”, teorii interesariuszy, modelu piramidy Carolla czy koncepcji wartości wspólnej Kramera oraz Portera (Bowen, 2013; Freeman, 2010; Porter, Kramer, 2019). Punktem zainteresowania stała się odpowiedzialność przedsiębiorstw nie tylko za efektywność ekonomiczną, ale także za wpływy, jakie ich działalność wywiera na środowisko społeczne i środowiskowe (Fedotova i in., 2023).

Pojęcie „zrównoważony rozwój” pojawiło się po raz pierwszy w 1987 roku w Raporcie Komisji Narodów Zjednoczonych ds. Środowiska i Rozwoju (Brundtlanda) pt. „Our Common Future” („Nasza wspólna przyszłość”). Za najważniejsze uznano funkcjonowanie teraźniejszego pokolenia z uwzględnieniem zachowania poziomu zasobów pozwalających przyszłym pokoleniom na zaspokojenie swoich potrzeb (Zakrzewska, 2019). Początki idei zrównoważonego rozwoju można znaleźć w ruchach ekologicznych lat 60. i 70. XX wieku (Meyer, 2010). Uświadomienie problemów związanych z degradacją środowiska naturalnego, wyczerpywaniem zasobów oraz zanieczyszczeniem doprowadziło do powstania idei, że rozwój gospodarczy musi odbywać się w harmonii z ochroną środowiska. W 1992 roku w Rio de Janeiro, podczas Szczytu Ziemi, przyjęto zasady zawarte w „Globalnym Programie Działań – Agenda 21” (Agenda 2030, <https://www.undp.org/tag/agenda-2030>). Na tej podstawie sformułowano 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju, które stały się kierunkowskazem dla organizacji wszystkich sektorów gospodarki – publicznego, komercyjnego oraz pozarządowego, odnośnie do obszarów wymagających większej uwagi dla zachowania zrównoważonego rozwoju całych społeczeństw (Baraniewicz-Kotasińska, 2022b; Czapran, 2023b; Ochoa-Daderska i in., 2024). Koncepcja zrównoważonego rozwoju obecnie jest przedstawiana jako równowaga pomiędzy trzema sferami: środowiskową (*E-environmental*), społeczną (*S-social*) oraz

ekonomiczną (*G-governance*), nazywana również we współczesnych teoriach jako nurt ESG (Adler, 2023). Wyzwania w zakresie wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju są obecnie czynnikiem przewagi konkurencyjnej, adresowanym do wszystkich grup interesariuszy, ujmując pracowników jako kluczową grupę odbiorców (Różańska-Bińczyk, 2022; *Zmiany na rynku...*, 2022; Tessema, 2024).

Głównym celem niniejszego artykułu było rozpoznanie, które czynniki w strategiach zrównoważonego rozwoju organizacji są priorytetowe w opinii pracowników. W tym celu sformułowano odpowiednie pytania badawcze i opracowano autorski kwestionariusz ankiety. Zastosowaną metodą był sondaż diagnostyczny z wykorzystaniem techniki ankietowej CAWI, a link do ankiety rozpowszechniano metodą audytoryjną. Zastosowano dobór próby celowy. Grupę respondentów stanowili studenci krakowskich uczelni kierunków ekonomicznych i inżynierskich, z podziałem na aktywnych i nieaktywnych zawodowo, traktując drugich z wymienionych jako opiniujących swoje oczekiwania względem potencjalnych przyszłych pracodawców. Badania zostały przeprowadzone w okresie od grudnia 2023 roku do marca 2024 roku.

1. Założenia strategii zrównoważonego rozwoju – przegląd literaturowy

Organizacje wobec wyzwań zrównoważonego rozwoju muszą uwzględniać potrzeby i interesy wszystkich grup interesariuszy oraz cele ekonomiczne, środowiskowe i społeczne (Kozar, Oleksiak, 2022; Tessema, 2024). Działania na rzecz zrównoważonego rozwoju powinny być integralną częścią strategii biznesowej, wspieraną przez zarząd i zaangażowanie wszystkich pracowników (Adamczyk, Gródek-Szostak, 2022; Drosik i in., 2022). Warto dodać, że ustawodawstwo Unii Europejskiej dedykuje coraz więcej aktów prawnych zagadnieniom dotyczącym zrównoważonego rozwoju, jak chociażby przepisy dotyczące raportowania wskaźników niefinansowych, greenwashingu, polityki wobec sygnalistów, parytetu płci w organach zarządczych itp., wprowadza się normy i zasady obowiązujące w tym zakresie (Baraniewicz-Kotasińska, 2022a; Drosik i in., 2022; ISO 26000).

Odpowiednie wdrażanie strategii zrównoważonego rozwoju ma znaczenie nie tylko dla długofalowej efektywności ekonomicznej funkcjonujących podmiotów, ale też dla całej globalnej gospodarki. Badania prowadzone wokół tego tematu pozwalają wyposażyć specjalistów, profesjonalistów, pracowników i obywateli w kompetencje przyszłości, pozwalające na przejście w stronę zrównoważonych zachowań i działań nie tylko w karierze zawodowej, ale i w codziennym życiu osobistym (OECD, 2018; OECD, 2019; Brunders i in., 2020; *Zmiany na rynku...*, 2022; Kargulowa, 2023).

Jak mowa o czynnikach środowiskowych zrównoważonego rozwoju, w literaturze przedmiotu wymienia się następujące kategorie priorytetów¹: 1) redukcja emisji gazów cieplarnianych w prowadzonej działalności; 2) redukcja emisji gazów cieplarnianych w łańcuchach dostawców; 3) zmniejszanie wykorzystywania zasobów np. energii, wody etc.; 4) zrównoważona gospodarka odpadami, recycling, gospodarka obiegu zamkniętego; 5) zrównoważone źródła energii (mniej węgla i innych paliw kopalnych, więcej odnawialnych źródeł energii etc.); 6) zrównoważone użytkowanie gruntów; 7) przeciwdziałanie innym istotnym zagrożeniom (wycieki ropy, rekultywacja kopalń, wylesianie, zanieczyszczenie wody); 8) przeciwdziałanie marnowaniu np. żywności etc. (Mateja, 2020; Kuć, 2021; Kulczycka, 2021; Kozar, Oleksiak, 2022; Różańska-Bińczyk, 2022; *EKObarometr*, 2023).

¹ Wymienione kategorie posłużą w niniejszej kolejności jako kafeteria odpowiedzi zamkniętych w badaniach własnych.

W tej materii autorzy w literaturze przedmiotu podkreślają potrzebę promowania ekologicznych praktyk, zielonej przedsiębiorczości, wspierania odpowiedzialnego zarządzania zasobami i łagodzenia zmian klimatycznych (Ochoa-Daderska, 2024; Niemczyk i in., 2024).

Drugi zbiór czynników strategii zrównoważonego rozwoju to elementy społeczne (*S-social*). Na podstawie analizy literatury przedmiotu można tu wymienić istotne kategorie, takie jak²: 1) dbanie o warunki pracy oraz przestrzeganie praw pracowniczych; 2) propagowanie różnorodności i równości wśród pracowników bez względu na płeć, pochodzenie czy orientację seksualną; 3) inwestowanie w kapitał ludzki: rozwój talentów, szkolenia, wolontariat; 4) nacisk na kształtowanie kultury organizacji, relacje pracownicze, zaangażowanie; 5) dbanie o poszanowanie praw człowieka; 6) dbanie o jakość produktów i ich bezpieczeństwo; 7) dbanie o bezpieczeństwo i ochronę danych; 8) prowadzenie jasnej polityki informacyjnej, odpowiedzialnego marketingu; 9) dbanie o różnorodność we władzach firmy etc.; 10) współpraca z lokalnymi społecznościami oraz samorządami, prowadzenie inwestycji społecznych; 11) prowadzenie odpowiedzialnej polityki wobec dostawców i partnerów biznesowych (Zakrzewska, 2019; Raczkowska i in., 2021; Kuć, 2022; Czapran, 2023a, 2023b; Niemczyk i in., 2024). Jak widać, wśród czynników społecznych duże znaczenie odgrywa polityka personalna prowadzona przez organizacje, stąd w literaturze przedmiotu obserwuje się rozwój koncepcji zrównoważonego zarządzania zasobami ludzkimi (Bianchi, 2020; Różańska-Bińczyk, 2022). Przykładowo, jak wynika z badań przeprowadzonych przez Czaprana (2023a, 2023b), 87% przedsiębiorstw i 96% pracowników wykazywało pozytywne podejście do różnorodności, co wskazuje na silne poparcie inicjatyw związanych z różnorodnością w miejscu pracy. W tej dziedzinie podkreślana jest też rola odpowiedzialnej komunikacji, zaproponowana wręcz przez Global Alliance for Public Relations and Communication Management (GA) jako 18. cel zrównoważonego rozwoju (Witkowska, 2023; Adler, 2023).

Ostatnią grupę czynników w strategiach zrównoważonego rozwoju stanowią wskaźniki ładu korporacyjnego (ekonomiczne), które decydują o wzroście gospodarczym biznesu w różnych branżach na styku z innymi sektorami – państwowym oraz NGO, przekładając się na jakość życia członków całych społeczeństw (Baraniewicz-Kotasińska, 2022a, 2022b; Czapran, 2023a; Ochoa-Daderska i in., 2024). *G-governance* rozumiane jest w organizacjach jako następujące kryteria³: 1) dbanie o etykę i zasady przeciwdziałania korupcji; 2) otwartość oraz wiarygodność; 3) stosowanie transparentnych procedur sprawozdawczych; 4) wdrożone odpowiednie polityki i procedury nadzoru; 5) nominując członków organów zarządczych, kierowanie się takimi czynnikami jak kompetencje i niezależność; 6) prowadzenie polityki wobec sygnalistów; 7) zarządzanie ryzykiem, dbanie o odporność i ciągłość działania (minimalizowanie ryzyk w łańcuchu wartości); 8) prowadzenie polityki informacyjnej dotyczącej ESG; 9) prowadzenie przejrzystej i odpowiedzialnej strategii podatkowej; 10) respektowanie praw oraz obowiązków informacyjnych względem udziałowców; 11) prowadzenie odpowiedzialnego marketingu, w tym stosowanie darowizn, lobbingu (Drosik i in., 2022; Kozar, Oleksiak, 2022; Karmańska, 2023).

² Również w tym przypadku respondentom w badaniach własnych zaproponowano zamkniętą kafeterię odpowiedzi kolejno według niniejszych kategorii.

³ Wskazania posłużą w tej kolejności do sformułowania zamkniętej kafeterii odpowiedzi w dziedzinie czynników ładu korporacyjnego w badaniach własnych.

Omawiając czynniki zrównoważonego rozwoju, podkreślić należy, że ich implikacje dla wzrostu przedsiębiorstw mogą być ujmowane łącznie w różnych kategoriach. Przykładowo, do uwarunkowań społecznych oraz środowiskowych można zaliczyć środowiskową sprawiedliwość, zarządzanie naturalnymi zasobami, strategie lokalne i globalne. Wpływ społeczny i ekonomiczny będzie obserwowany w obszarach etyki, praw pracowniczych czy *fair trade*, zaś działania takie jak efektywność energetyczna, zrównoważona gospodarka zasobami naturalnymi, GOZ czy recycling – należą do czynników środowiskowych, ale też ekonomicznych (*What is sustainability...*). Wytyczne dotyczące zrównoważonego rozwoju powinny być integralną częścią strategii biznesowej, wspieraną przez zarząd i zaangażowanie wszystkich pracowników (*EKObarometr*, 2023). Pracownicy to strategiczny kapitał, decydujący o przewadze konkurencyjnej, zatem ich opinie względem funkcjonowania organizacji należy brać pod uwagę (Czapran, 2023b). Znajomość priorytetów pracowników dotyczących kwestii zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwach, w których są zatrudnieni, wydaje się być kluczowa dla prawidłowego planowania oraz efektywnego wdrażania tych strategii w obszarach środowiskowych, społecznych i korporacyjnych, czego weryfikację uczyniono celem badań własnych, opisanych w dalszej części pracy.

2. Metodyka badań własnych

W celu weryfikacji zaprezentowanych treści teoretycznych, a mając na uwadze realizację celu artykułu, podjęto badania własne. Stanowią one kontynuację zagadnień zaprezentowanych we wcześniejszej publikacji (Adler, 2023). Na użytek niniejszego badania sformułowano następujące pytania badawcze:

- A. W kategorii respondentów aktywnych zawodowo:
1. Czy zdaniem pracowników, organizacja, w której pracują, prowadzi komunikację skierowaną do personelu na temat jej strategii zrównoważonego rozwoju?
 2. Czy pracownicy wiedzą, że organizacja wdraża czynniki środowiskowe, społeczne, ładu korporacyjnego zrównoważonego rozwoju, a jeśli tak, to jakie?
 3. Jakie kwestie zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy są dla pracowników najważniejsze?
- B. W kategorii respondentów nieaktywnych zawodowo, którzy nie rozpoczęli jeszcze aktywności na rynku pracy:
1. Które z czynników środowiskowych, społecznych, ładu korporacyjnego zrównoważonego rozwoju są dla respondentów ważne u potencjalnego pracodawcy?
 2. Jakie zagadnienia zrównoważonego rozwoju w potencjalnym miejscu pracy są dla respondentów najważniejsze?

W badaniu wzięło udział 171 osób w wieku produkcyjnym, aktywnych, a także nieaktywnych zawodowo, studiujących dziennie i zaocznie na kierunkach ekonomicznych i inżynierskich. W badanej grupie 88 osób stanowiły kobiety, z czego 20 posiadało wykształcenie wyższe, a 68 średnie. Z kolei mężczyzn odnotowano w badaniu 83, z czego niewielką część stanowiły osoby z wykształceniem wyższym – 9 osób, a resztę mężczyźni z wykształceniem średnim. Jeśli chodzi o wiek respondentów, to najliczniejszą grupę stanowiły osoby urodzone między rokiem 1997 a 2010, czyli przedstawiciele pokolenia Z. Odnośnie do sytuacji społeczno-zawodowej, tylko co piąty badany był nieaktywny zawodowo (n=33). Spośród pozostałych (aktywnych zawodowo n=138) wydzielono tych,

którzy uważają, że pracodawca komunikuje im strategię zrównoważonego rozwoju (stanowili oni 74% tej grupy; przyjęto dla nich oznaczenie K.), a także tych, którzy uważają, że nie (oznaczonych w niniejszych badaniach jako NK.)⁴. Zaprezentowaną strukturę socio-demograficzną respondentów przedstawiają dane w tabeli 1.

Tabela 1

Charakterystyka grupy respondentów ze względu na płeć, wiek, poziom wykształcenia, aktywność zawodową, komunikowanie zrównoważonego rozwoju przez pracodawcę w opinii respondentów [liczba osób] (n=171)

Płeć respondentów podział według legendy	Wykształcenie		
	średnie	wyższe	razem
Kobiety	68	20	88
1965-1979	1	1	2
Aktywni zawodowo	1	1	2
K.	0	1	1
NK.	1	0	1
1980-1996	9	9	18
Aktywni zawodowo	9	9	18
K.	7	9	16
NK.	2	0	2
1997-2010	58	10	68
Aktywni zawodowo	47	7	54
K.	35	5	40
NK.	12	2	14
Nieaktywni zawodowo	11	3	14
Mężczyźni	74	9	83
1965-1979	0	2	2
Aktywni zawodowo	0	2	2
K.	0	1	1
NK.	0	1	1
1980-1996	7	1	8
Aktywni zawodowo	7	1	8
K.	5	0	5
NK.	2	1	3
1997-2010	67	6	73
Aktywni zawodowo	48	6	54
K.	33	6	39
NK.	15	0	15
Nieaktywni zawodowo	19	0	19
Razem	142	29	171

Legenda:

K. – oznacza respondentów, którzy uznali, że pracodawca komunikuje im strategię zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy;

NK. – oznacza respondentów, którzy uznali, że pracodawca nie komunikuje im strategii zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy;

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

⁴ Więcej na ten temat: „ESG w strategii komunikacji organizacji – perspektywa pracowników”, D. Adler, 2023, *Studia Ekonomiczne. Gospodarka, Społeczeństwo, Środowisko*, 2(12).

W grupie respondentów aktywnych zawodowo (n=138) ważną kwestią była branża, do której należy organizacja, wskazana przez nich jako miejsce pracy, a także jej wielkość. Z analizy wynika, że zdecydowanie przeważali w badaniu pracownicy zatrudnieni w handlu (33 osoby), finansach i ubezpieczeniach (26 osób) oraz w sektorze IT (17 osób), co odwzorowywało profil kształcenia respondentów. Na uwagę zasługuje fakt, że ponad połowa wszystkich badanych zatrudniona była w wyżej wyspecyfikowanych branżach. Dla zobrazowania priorytetów zrównoważonego rozwoju deklarowanych przez pracowników znaczenie miała też wielkość organizacji, w której byli zatrudnieni. Największy odsetek, czyli 40%, tej zbiorowości (50 osób) stanowili respondenci pracujący w przedsiębiorstwach dużych. Nieco mniej niż ¼ wszystkich badanych (32 osoby) pracowała w małych przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 50 pracowników i deklarujących przychody netto mniejsze lub równe 10 mln euro. Dokładnie co piąty badany (27 osób) był pracownikiem lub właścicielem mikroprzedsiębiorstwa, czyli organizacji zatrudniającej mniej niż 10 pracowników, odnotowujących przychody netto mniejsze lub równe 2 mln euro. Niewiele mniej – 22 osoby – to pracownicy przedsiębiorstw średnich, o liczbie zatrudnienia mniejszej niż 250 pracowników i wartości przychodów netto mniejszych lub równych 43 mln euro. Tylko 7 osób nie potrafiło wskazać, jakiej wielkości jest organizacja stanowiąca ich miejsce pracy. Dane dotyczące charakterystyki grupy respondentów ze względu na wielkość i branżę organizacji, w której byli zatrudnieni, zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 2

Charakterystyka grupy respondentów ze względu na wielkość i branżę organizacji, w której byli zatrudnieni [liczba osób] (n=138)

Zatrudnienie respondentów Branża, sektor	Wielkość organizacji wg legendy					Liczba razem
	0	1	2	3	4	
administracja państwowa i wymiar sprawiedliwości	0	0	1	0	3	4
budownictwo	0	1	0	0	1	2
energetyka	0	0	0	0	1	1
finanse i ubezpieczenia	0	8	3	1	14	26
gastronomia	1	1	3	0	0	5
handel	3	6	7	4	13	33
kultura fizyczna, turystyka i wypoczynek	0	1	0	3	1	5
łączność	0	0	0	0	3	3
marketing	0	2	2	0	0	4
nauka i rozwój techniki	0	0	1	0	1	2
nieruchomości	0	1	0	1	0	2
ochrona osób i mienia	0	1	0	0	0	1
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	0	0	1	0	0	1
oświata i wychowanie	1	1	1	2	0	5
pozostałe branże usług niematerialnych (fryzjerskie, kosmetyczne, fotograficzne i inne)	1	2	1	1	1	6
pozostałe gałęzie produkcji materialnej (wydawnictwa, filmy, usługi informacyjne i inne)	0	1	0	0	0	1

przemysł	1	1	3	3	3	11
rolnictwo	0	0	0	0	1	1
sektor IT	0	1	6	6	4	17
transport	0	0	2	1	4	7
usługi telekomunikacyjne	0	0	1	0	0	1
Razem	7	27	32	22	50	138

Legenda:

0	1	2	3	4
nie wiem	mikroprzedsiębiorstwo	małe przedsiębiorstwo	średnie przedsiębiorstwo	duże przedsiębiorstwo

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Problematykę badawczą priorytetów zrównoważonego rozwoju oczekiwaną wobec pracodawcy, analizowano w kontekście aktualnego miejsca zatrudnienia respondentów lub potencjalnego – w grupie osób nieaktywnych zawodowo. W przypadku niniejszego badania wszystkie osoby nieaktywne zawodowo to osoby młode, urodzone latach 1997-2010, które w ogóle nie rozpoczęły jeszcze swojej aktywności na rynku pracy, a zatem nie odnosiły się w badaniach do żadnych przeszłych doświadczeń, tylko do oczekiwań względem potencjalnego pracodawcy. Osoby poddane badaniu stanowiły zróżnicowaną grupę pracowników pod względem formy własności przedsiębiorstw, w których były zatrudnione. Badana grupa pracowników była również niejednorodna pod względem stanowisk, jakie pełnili w organizacjach. Zebrane wyniki przedstawiono w kolejnym podpunkcie opracowania.

3. Wyniki i analiza materiału empirycznego

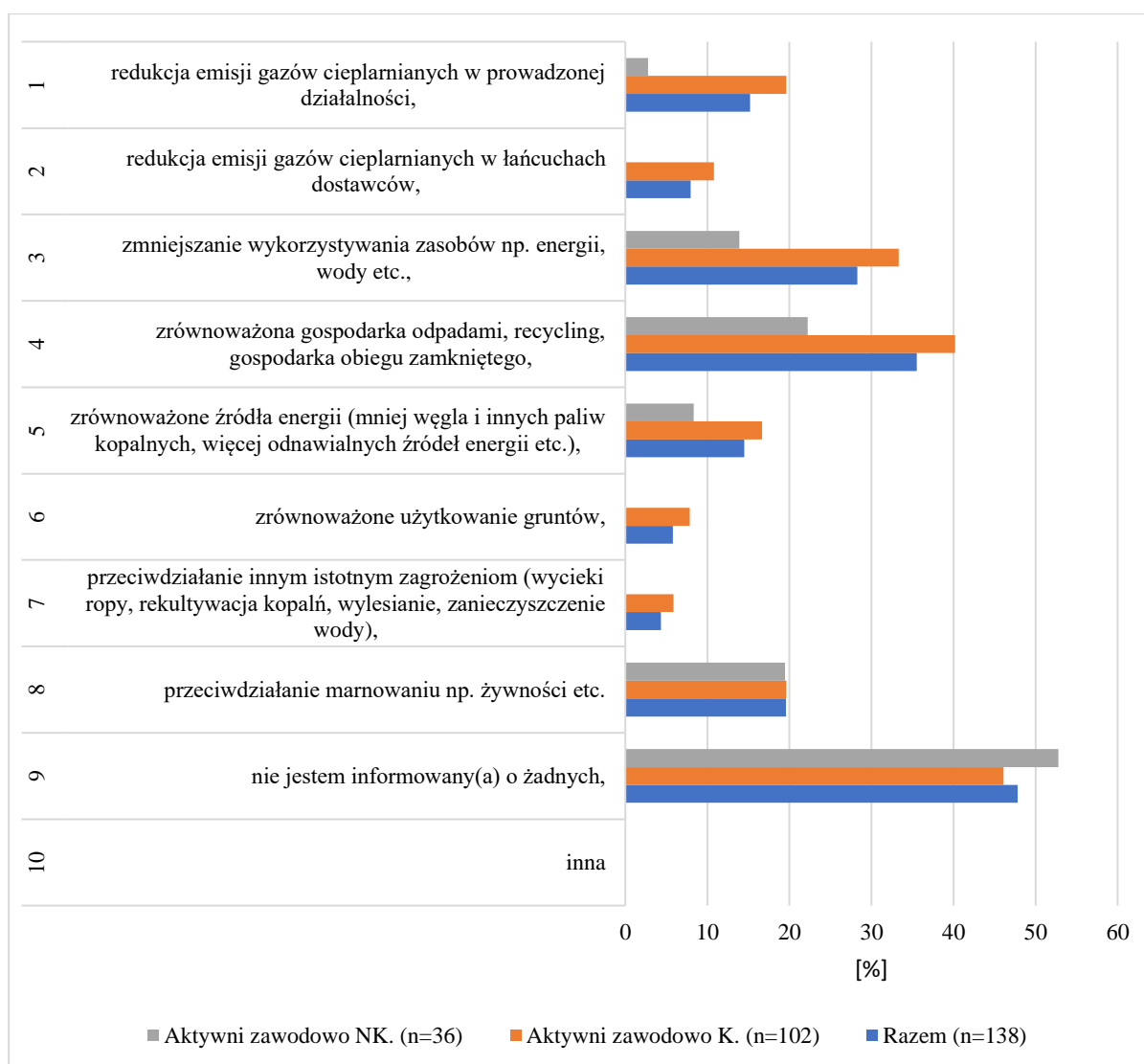
Analizę rozpoczęto od podziału respondentów na aktywnych zawodowo, którzy stanowili 80% badanej grupy, a także nieaktywnych zawodowo, ściślej rzecz ujmując – takich, którzy nie rozpoczęli jeszcze swojej aktywności na rynku pracy, będących w zdecydowanej mniejszości: zaledwie 20% badanych. Podział ten był ważny dla prowadzenia rozważań metodycznych, gdyż osoby aktywne zawodowo opiniowały swoje oczekiwania odnośnie do priorytetów zrównoważonego rozwoju względem swoich obecnych pracodawców, a nieaktywne – w stosunku do potencjalnych.

Drugim różnicującym kryterium zaakcentowanym w badaniach w grupie osób aktywnych zawodowo był fakt, czy pracownicy uważają, że pracodawca prowadzi w swoich organizacjach komunikację dotyczącą strategii zrównoważonego rozwoju skierowaną do pracowników (grupę tę oznaczono w analizie jako K.), czy nie (dla tej grupy przyjęto oznaczenie NK.). Dane empiryczne pozyskane z badania pozwoliły zauważyć, że większość respondentów aktywnych zawodowo stwierdziła, że pracodawca komunikuje pracownikom swoją strategię zrównoważonego rozwoju – ta grupa respondentów (K.) stanowiła 74% badanych. Zaledwie 26% badanych uważało, że w ich miejscu pracy nie występuje komunikacja na temat zrównoważonego rozwoju prowadzonego w organizacji adresowana do pracowników (NK.). Ten podział z kolei wprowadzono w uwagi na fakt, że niezależnie od tego, czy pracownicy uznali, że organizacja komunikuje im działania zrównoważonego rozwoju, czy też nie, posiadali oni wiedzę na temat tego typu działań w organizacji, więc kwestie te będą obszarami, które są w centrum ich percepcji oraz zainteresowań.

Aktywni zawodowo K. i NK. wskazywali, jakie obszary zrównoważonego rozwoju zauważają w strategiach organizacji swoich pracodawców, wybierając je z zamkniętej kafeterii odpowiedzi, dotyczących czynników środowiskowych, społecznych oraz ładu korporacyjnego. Strukturę odpowiedzi poszczególnych grup respondentów zobrazowano w danych procentowych, co pozwoliło na porównywanie uzyskanych wyników oraz wyciągnięcie wniosków.

3.1. Priorytety w opinii obecnych i przyszłych pracowników w zakresie czynników środowiskowych zrównoważonego rozwoju

Analizując czynniki środowiskowe zrównoważonego rozwoju, respondenci mieli do wyboru kategorie odpowiedzi od 1 do 8, zgodnie z kafeterią sformułowaną na podstawie literatury przedmiotu, opisaną w pkt. 1.; dodano odpowiedzi: 9) nie jestem informowany(a) o żadnych, a także 10) inne.



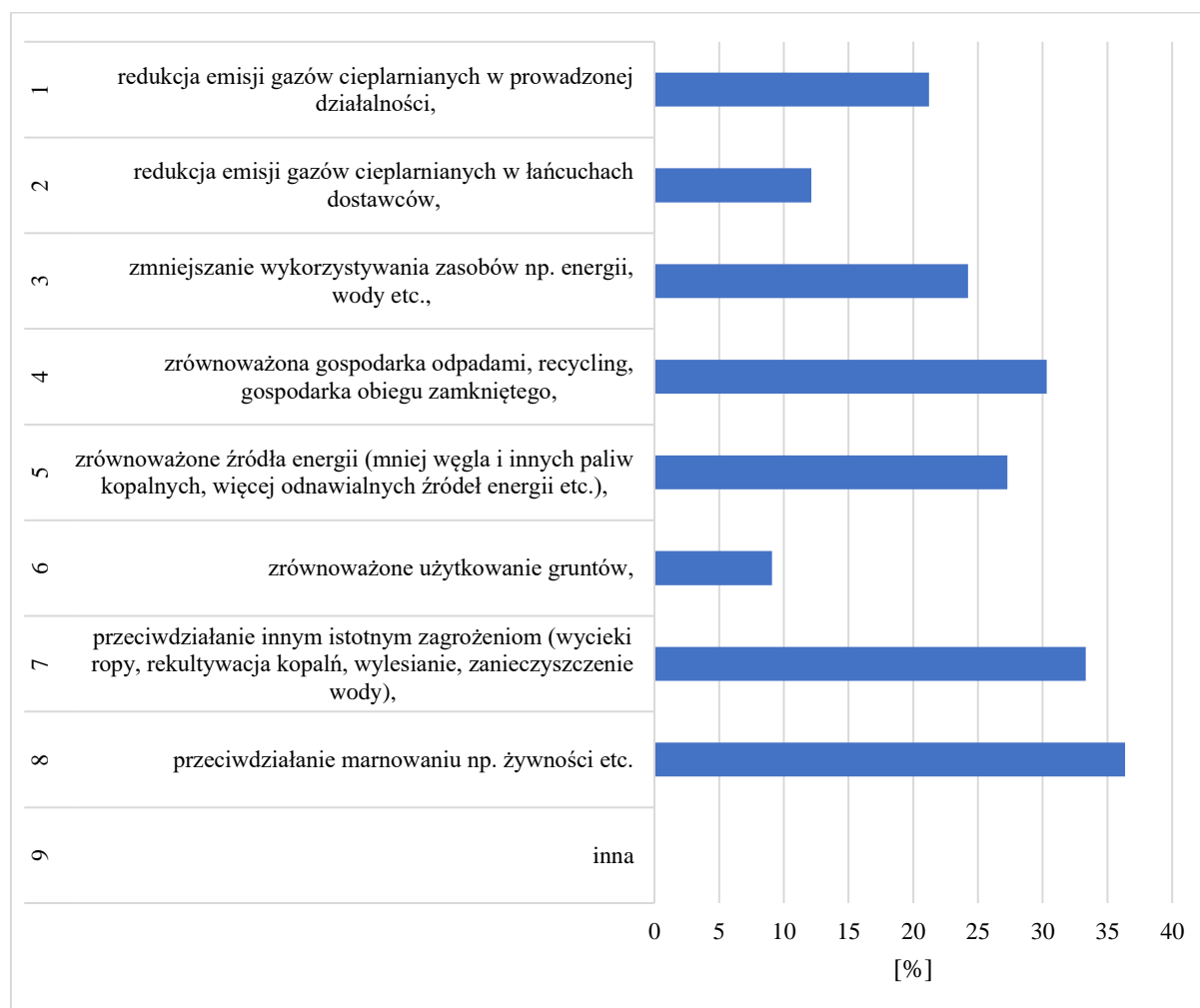
Wykres 1. Czynniki środowiskowe zrównoważonego rozwoju, o jakich pracownicy wiedzą, że są wdrażane w ich miejscach pracy (n=138).

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź w opisaną powyżej kafeterii zamkniętej.

Wnioskuje się, że najwięcej respondentów – łącznie prawie 50% – wskazało, że pracodawca nie informuje ich o tego typu elementach strategii zrównoważonego rozwoju (kategoria 9), w tym zarówno w grupie aktywnych zawodowo K., jak i NK. Kolejno 36% i 33% grupy respondentów łącznie wie, że ich organizacje dbają o zrównoważoną gospodarkę odpadami, recycling, gospodarkę obiegu zamkniętego (kat. 4) i zmniejszanie wykorzystywania zasobów, np. energii, wody etc. (kat. 3). 20% wszystkich respondentów deklaruje w swoich organizacjach podejmowanie działań służących przeciwdziałaniu marnowaniu np. żywności etc. (kat. 8). Na uwagę zasługuje fakt, że wszystkie spośród zaproponowanych rozwiązań w zamkniętej kafeterii wyboru znalazły swe odzwierciedlenie w czynnikach wytypowanych przez respondentów (wykres 1). Dla porównania osoby nieaktywne zawodowo, które nie mają jeszcze żadnego doświadczenia na rynku pracy, za priorytetowe uznały przeciwdziałanie marnowaniu np. żywności (36% badanych) i innym istotnym zagrożeniom dla środowiska (33%).

Trzecie kolejno pod względem liczby wskazań zagadnienie to zrównoważona gospodarka odpadami, recycling, gospodarka obiegu zamkniętego, które podobnie wysoką notę uzyskało w strukturze odpowiedzi osób aktywnych zawodowo (wykres 2).



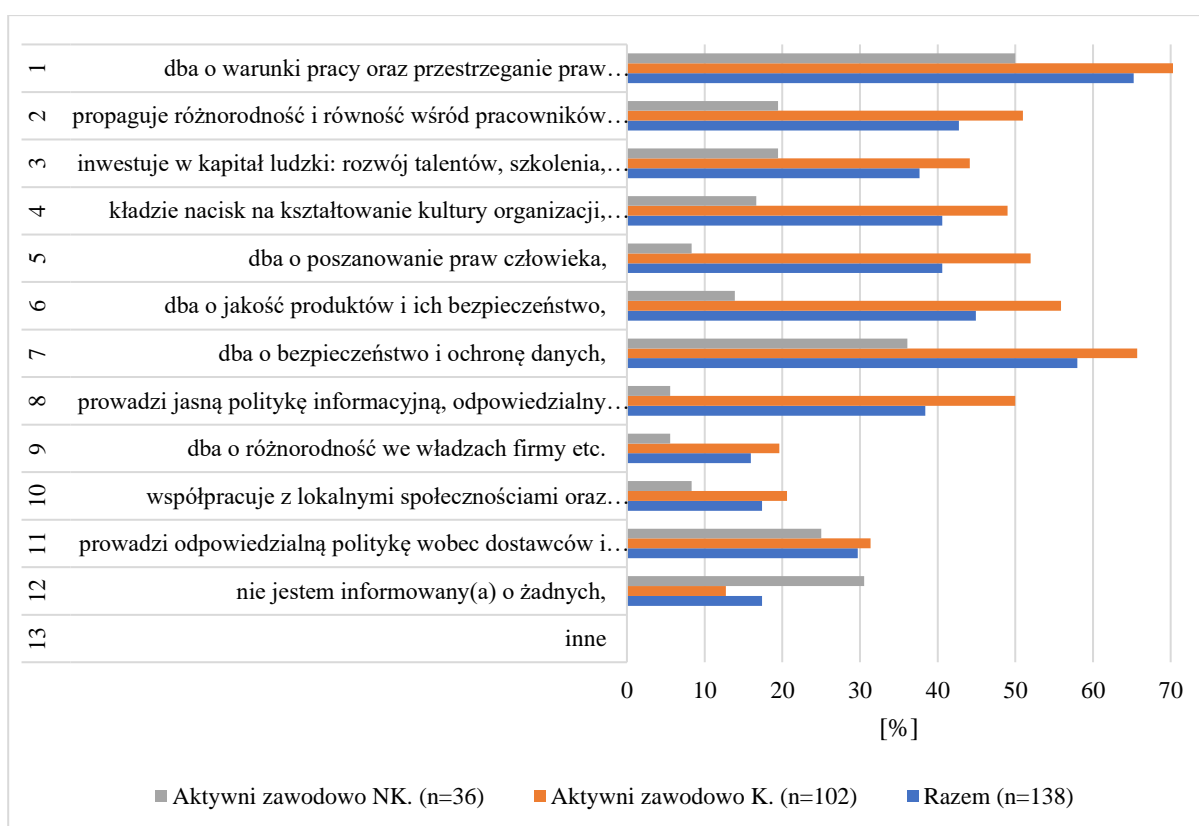
Wykres 2. Czynniki środowiskowe zrównoważonego rozwoju, jakie są ważne dla respondentów nieaktywnych zawodowo w organizacjach potencjalnych pracodawców (n=33).

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź w opisanej powyżej kafeterii zamkniętej.

3.2. Priorytety w opinii obecnych i przyszłych pracowników w zakresie czynników społecznych zrównoważonego rozwoju

Drugi zbiór czynników strategii zrównoważonego rozwoju – elementy społeczne – to kolejny obszar tematyczny w podejmowanych badaniach. Tu również badanym zaproponowano zamknięty zbiór odpowiedzi, który obejmował kategorie opisane w pkt. 1 na podstawie literatury przedmiotu. Dodano odpowiedzi: 12) nie jestem informowany(a) o żadnych; oraz 13) inne. Z analizy wynika, że w dziedzinie czynników społecznych było zdecydowanie więcej wskazań respondentów niż w wyżej opisanych środowiskowych. Dwie odpowiedzi, dbanie o warunki pracy oraz przestrzeganie praw pracowniczych (kat. 1) oraz o bezpieczeństwo i ochronę danych (kat. 7), uzyskały najwyższe wyniki, tj. 71% i 66% w grupie aktywnych zawodowo K., oraz 65% i 58% łącznie w całej grupie respondentów. Wysokie odsetki odpowiedzi, zwłaszcza w grupie aktywnych zawodowo K., uzyskały też kategorie kolejno: 6, 5, 2, 8, 4, a zatem zagadnienia związane z: dbaniem o jakość produktów i ich bezpieczeństwem, poszanowaniem praw człowieka, różnorodnością oraz równością wśród pracowników, jasną polityką informacyjną, odpowiedzialnym marketingiem, kształtowaniem kultury organizacji i relacji pracowniczych, zaangażowaniem. Także w tym przypadku, podobnie jak odnośnie do czynników środowiskowych, wszystkie wśród zaproponowanych rozwiązań w zamkniętej kafeterii wyboru zostały zadeklarowane, a najniższą wartość, wynoszącą 5% grupy respondentów, odnotowano dla aktywnych zawodowo NK. w kategorii 8 (prowadzi jasną politykę informacyjną, odpowiedzialny marketing) oraz 9 (dba o różnorodność we władzach firmy etc.) (wykres 3).

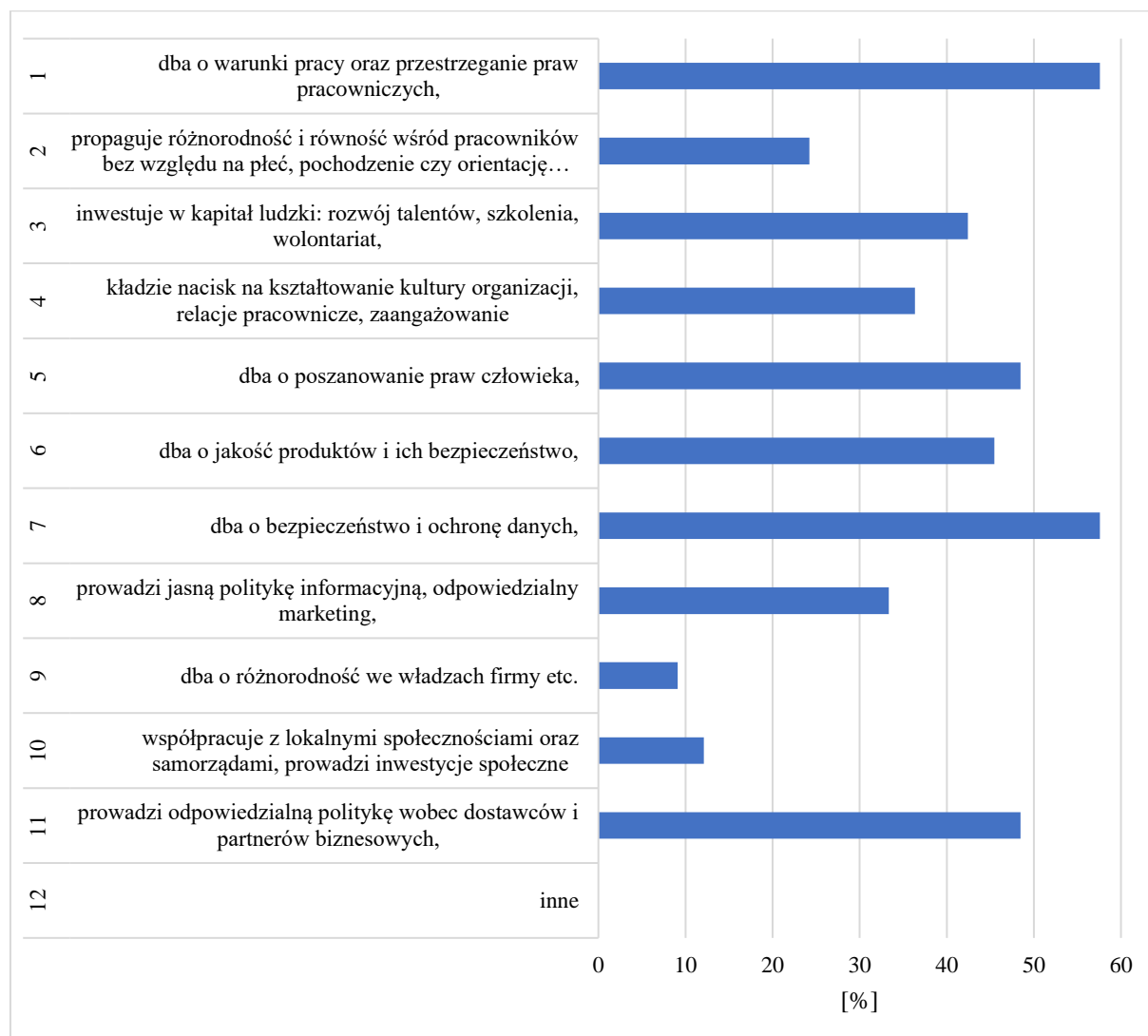


Wykres 3. Czynniki społeczne zrównoważonego rozwoju, o jakich pracownicy wiedzą, że są wdrażane w ich miejscach pracy (n=138).

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź w opisanej powyżej kafeterii zamkniętej.

Kontynuując, w grupie respondentów, którzy nie rozpoczęli jeszcze aktywności zawodowej, najwyższe wskazania są takie same jak w wyżej opisanej: odpowiedzi z kategorii 1 i 7, które zadeklarowało po 58% badanych. Również wśród potencjalnych przyszłych pracowników obecnie funkcjonujących organizacji żaden z czynników społecznych nie został pominięty jako ważny, a najniższe wskazanie wynosiło 9% i odnosiło się do różnorodności oraz kompetencji kadry kierowniczej (wykres 4).



Wykres 4. Czynniki społeczne zrównoważonego rozwoju, jakie są ważne dla respondentów nieaktywnych zawodowo w organizacjach potencjalnych pracodawców (n=33).

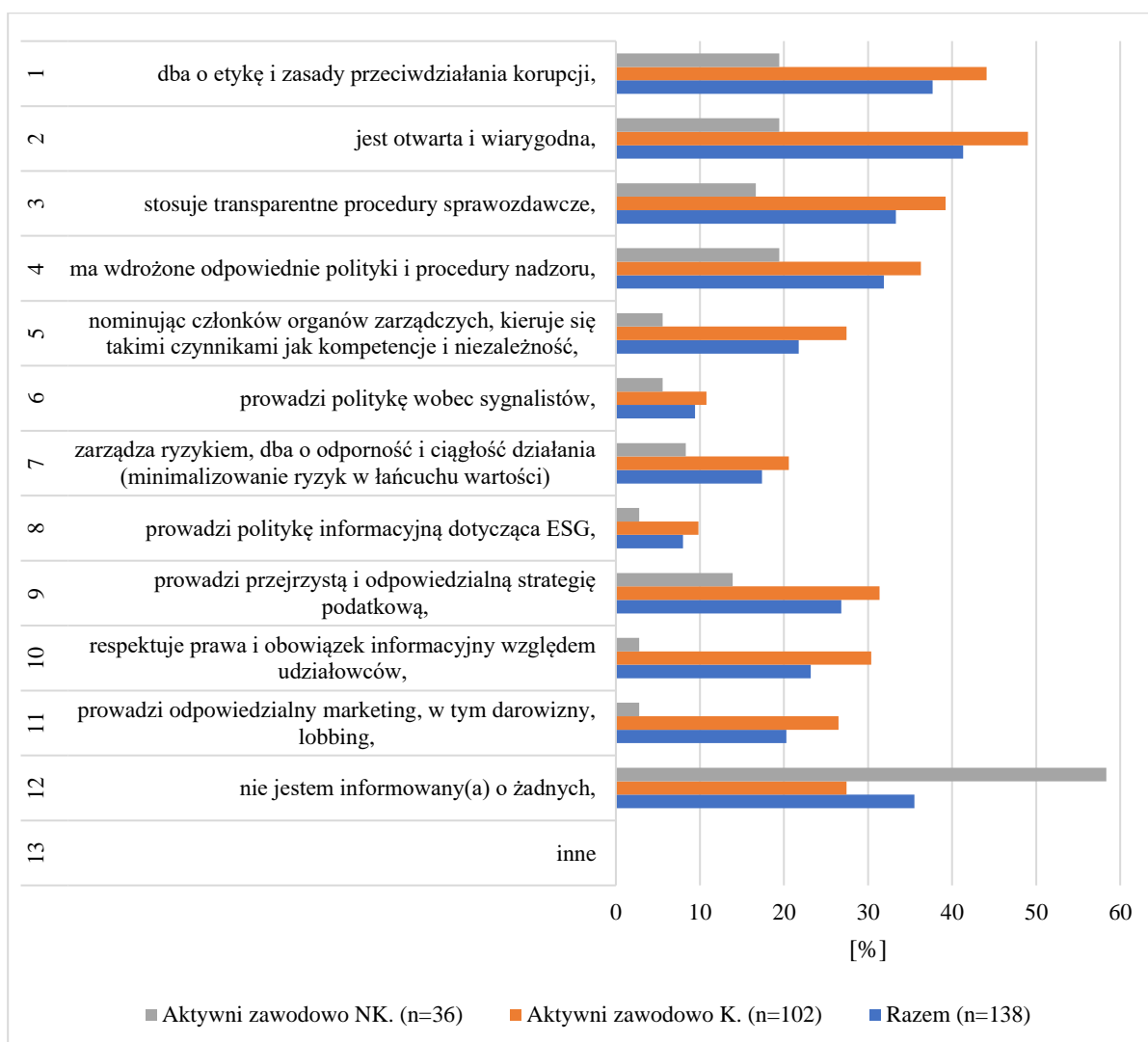
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź w opisanej powyżej kafeterii zamkniętej.

3.3. Priorytety w zakresie czynników ekonomicznych zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy w opinii obecnych i przyszłych pracowników

Ostatnią grupę czynników w strategiach zrównoważonego rozwoju stanowią wskaźniki ładu korporacyjnego (ekonomiczne). Ujęto je w badaniu w formie pytań z zamkniętego zbioru odpowiedzi, zgodnie z wyszczególnieniem w części teoretycznej artykułu. Dodano pkt. 12) nie jestem informowany(a) o żadnych; oraz 13) inne.

Z analizy materiału empirycznego wynika, że analogicznie do charakterystyki czynników środowiskowych, najobszerniejszy odsetek w strukturze odpowiedzi stanowi tu opcja: nie jestem informowany o żadnych – wskazało tak 58% respondentów aktywnych zawodowo, którzy uważają, że ich pracodawca nie komunikuje pracownikom swojej strategii zrównoważonego rozwoju, ale też 36% ogółu wszystkich respondentów w badaniu. Dwie najważniejsze kwestie dotyczące ładu korporacyjnego to otwartość i wiarygodność organizacji pracodawcy (kat. 2) (prawie 50% odpowiedzi aktywnych zawodowo K. oraz 41% odpowiedzi ujmowanych łącznie), a także etyka i stosowanie zasady przeciwdziałania korupcji (kat. 1) (44% aktywnych zawodowo K.; 38% całej grupy respondentów łącznie). Nie zaobserwowano żadnego czynnika, który nie uzyskałby ani jednej odpowiedzi. Najniższy wynik, 3%, wśród respondentów aktywnych zawodowo NK. osiągnęły kategorie 8, 10 i 11, tj. prowadzenie polityki informacyjnej dotyczącej ESG, respektowanie prawa i obowiązku informacyjnego względem udziałowców, prowadzenie odpowiedzialnego marketingu, w tym darowizny, lobbying (wykres 5).

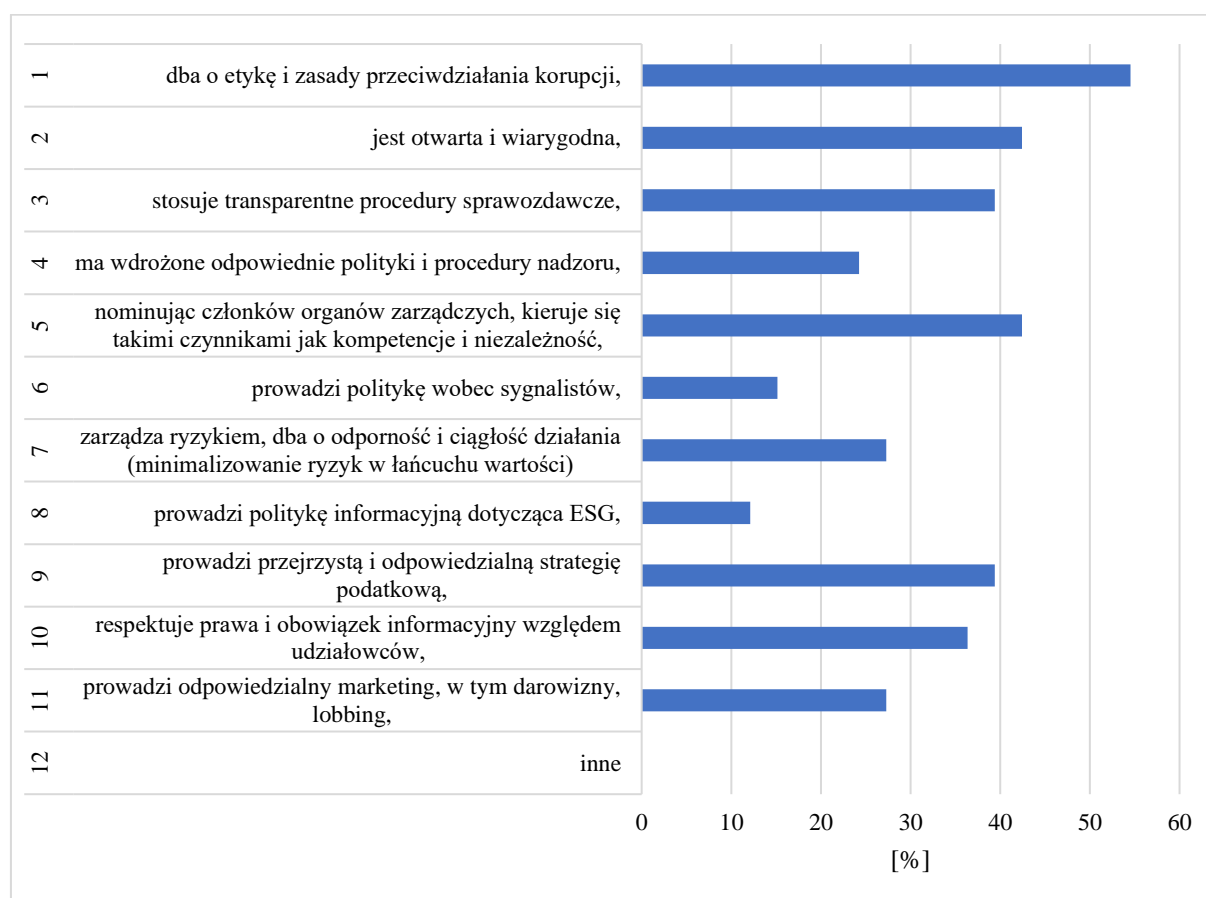


Wykres 5. Czynniki ładu korporacyjnego zrównoważonego rozwoju, o jakich pracownicy wiedzą, że są wdrażane w ich miejscach pracy (n=138).

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź w opisanej powyżej kafeterii zamkniętej.

Podobną charakterystykę w strukturze odpowiedzi obserwuje się w grupie badanych nieaktywnych zawodowo (wykres 6). Kategorie 1 i 2 także uzyskały najwyższe wskazania, przy czym etykę jako najważniejszą kwestię społeczną zrównoważonego rozwoju zadeklarowała aż ponad połowa respondentów, a kategorię 2 – otwartość i wiarygodność, uznano za drugie w kolejności priorytetowe zagadnienie w opinii 42% respondentów. Taki sam odsetek badanych uznał za ważne nominowanie członków organów zarządczych według kompetencji i klarownych zasad. Najniższe wskazanie w tej grupie respondentów wynosi 12% w strukturze odpowiedzi dla kategorii 8, co stanowi dość dużą różnicę w porównaniu z najniższymi wskazaniami w grupie respondentów aktywnych zawodowo.



Wykres 6. Czynniki ładu korporacyjnego zrównoważonego rozwoju, które są ważne dla respondentów nieaktywnych zawodowo w organizacjach potencjalnych pracodawców (n=33).

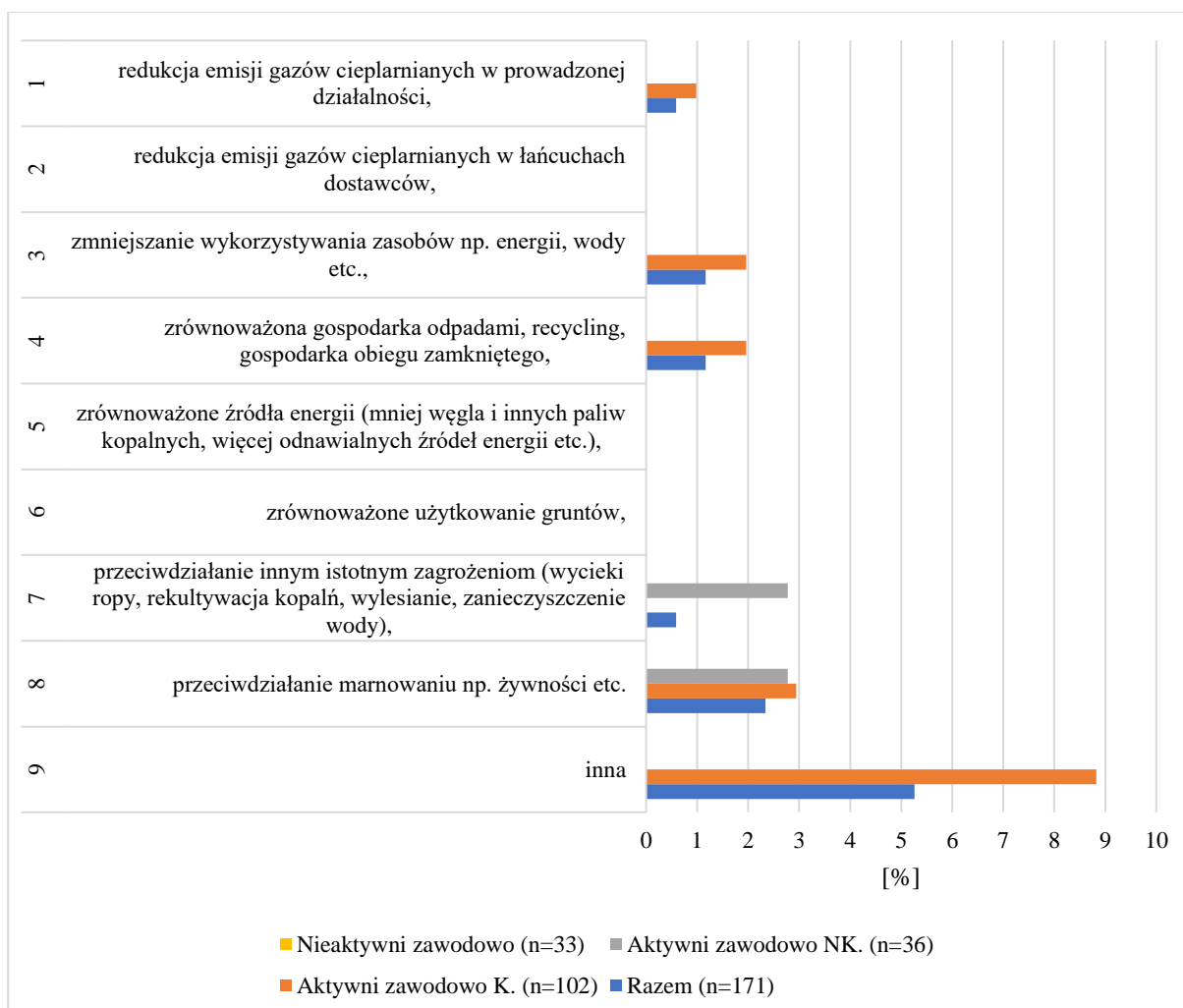
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź w opisaney powyżej kafeterii zamkniętej.

3.4. Priorytety w opinii obecnych i przyszłych pracowników w strategii zrównoważonego rozwoju w organizacjach pracodawców

Kolejnym punktem analizy materiału empirycznego było określenie priorytetów zrównoważonego rozwoju respondentów względem pracodawcy, w przypadku nie sugerowania odpowiedzi zamkniętą kafeterią. Zadaniem respondentów było wskazanie jednej najważniejszej – ich zdaniem – kwestii w tej materii. Uzyskane odpowiedzi zaklasyfikowano do czynników środowiskowych, społecznych i ekonomicznych, przy czym niektóre odpowiedzi zawierały dwie lub trzy przesłanki, stąd zaklasyfikowano je do dwóch lub więcej kategorii, zgodnie z zaleceniami w literaturze przedmiotu.

Rozpatrując kwestie środowiskowe, stwierdza się, że w grupie osób nieaktywnych zawodowo żaden z podanych priorytetów nie dotyczył tej materii. Najbardziej liczny zbiór priorytetów zaklasyfikowano do odpowiedzi „inne” (kat. 9), tj. prawie 10% aktywnych zawodowo K. za najważniejsze uznało „dbanie o środowisko” i planetę, np.: „Jako pracownik, najważniejszym zagadnieniem zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy dla mnie jest odpowiedzialność środowiskowa. Zdaję sobie sprawę, że nasze działania w miejscu pracy mają wpływ na środowisko naturalne i chciałbym być częścią rozwiązania, a nie problemu”. Wszystkie szczegółowe zagadnienia środowiskowe jako priorytety osiągnęły wskazania poniżej 5%, a respondenci wymienili tu: przeciwdziałanie marnowaniu żywności (kat. 8), przeciwdziałanie innym istotnym zagrożeniom – „przeprowadzka magazynu w inne miejsce” (kat. 7), redukcja zużycia wody, oszczędzanie energii (kat. 3), kompleksowy recycling (kat. 4), dbanie o klimat (kat. 1). Odpowiedzi z kategorii 2, 5 i 6 nie zostały w ogóle wymienione, przy czym należy podkreślić, że ogólnie ujęte „dbanie o środowisko” można traktować jako generalnie pasujące do każdej z kategorii. Analizowane dane zebrano na wykresie 7.



Wykres 7. Najważniejsze zagadnienie zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy w opinii respondentów – odpowiedzi przypisane do kategorii czynników środowiskowych (n=171).

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mieli wskazać jeden czynnik, choć niektóre odpowiedzi zawierały dwie lub trzy przesłanki, stąd zaklasyfikowano je do dwóch lub więcej kategorii.

Zdecydowanie najwięcej odpowiedzi respondentów na temat priorytetowej kwestii zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy dotyczyło czynników społecznych (wykres 8). Zaobserwowano, że 25% grupy respondentów aktywnych zawodowo NK. uznało za priorytet dbanie o warunki pracy i przestrzeganie praw pracowniczych (kat. 1), a niewiele mniej z tej grupy respondentów – 20% – za najważniejsze uznało inwestowanie w kapitał ludzki: rozwój talentów, szkolenia oraz wolontariat (kat. 3). Niemal 20% w strukturze odpowiedzi wszystkich respondentów uzyskały również te dwa wskazania.

Analizując kolejno poszczególne grupy respondentów, aktywni zawodowo K. (n=102) za najważniejsze wskazali kwestie dotyczące inwestycji w kapitał ludzki (18% badanych w tej grupie) (kat. 3). Podnosili oni jako zagadnienia priorytetowe następujące obszary: rozwój wiedzy i umiejętności pracowników (podnoszenie kompetencji), nazwany przez niektórych rozwojem personalnym, czy programy szkoleniowe i kursy. Respondenci podkreślali także kwestię finansów, jakie przedsiębiorstwa powinny być gotowe ponosić na rozwój pracowników, a za ważną uznali klarowną komunikację odnośnie do budżetu „na szkolenia i sprzęt dla pracowników”. W tej grupie respondentów podkreślono też odpowiednie wynagradzanie, np. „ponad oczekiwanej produktywności”, premiowanie, możliwość awansu. Wśród priorytetów wymieniono także mentoring, samodzielność, czy wspieranie akcji wolontaryjnych.

Drugim priorytetem dla tej grupy (tak właśnie wskazało 17% badanych) jest dbanie o warunki pracy oraz przestrzeganie praw pracowniczych (kat. 1). Spośród najważniejszych czynników zrównoważonego rozwoju uznali oni (oprócz zawartych w nazwie kategorii) szacunek do człowieka, czasu oraz pracy; bezpieczeństwo w pracy, godną pracę oraz wynagrodzenie, „dobrostan i potencjał pracownika z perspektywy człowieka” czy zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym (*work-life-balance*).

Trzecie najwyższe wyniki w grupie aktywnych zawodowo K. (12% odpowiedzi) uzyskały czynniki ujęte w kategorii 2, dotyczące równości, różnorodności i tolerancji w miejscu pracy, z zaakcentowaniem w swoich preferencjach równości stanowisk i wynagrodzeń, przejrzystości w polityce personalnej, płci jako czynnika, który nie powinien dyskryminować, „dawanie szans każdemu”.

W kategorii 4 i 8 respondenci w tym zbiorze podkreślali wagę dobrej, transparentnej komunikacji, jak również lepszego przepływu informacji. Za priorytety uznano także transparentność produkcji wyrobów (kat. 6) czy akcje społeczne (kat. 10).

Podobnie jak w przypadku analizy czynników środowiskowych, również w tym przypadku odnotowano ogólne odpowiedzi, wskazujące na znaczenie czynników społecznych ogółem, które zakwalifikowano do odpowiedzi „inne”. Sugerują one priorytetowość kwestii społecznych dla pracowników w miejscu pracy, bez wskazywania konkretnych ich przejawów.



Wykres 8. Najważniejsze zagadnienie zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy w opinii respondentów – odpowiedzi przypisane do kategorii czynników społecznych (n=171).

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mieli wskazać jeden czynnik, choć niektóre odpowiedzi zawierały dwa lub trzy wskazania; niektóre odpowiedzi zaklasyfikowano do dwóch kategorii.

Biorąc pod uwagę aktywnych zawodowo NK., czyli tych respondentów, którzy nie dostrzegają, żeby pracodawcy komunikowali im swoje strategie zrównoważonego rozwoju, wypowiedzieli się oni w materii priorytetów społecznych najliczniej, co być może ma ze sobą związek.

Zauważono, że 25% grupy respondentów aktywnych zawodowo NK. uznało za priorytet dbanie o warunki pracy i przestrzeganie praw pracowniczych (kat. 1), wskazując, podobnie jak aktywni zawodowo K., wagę bezpieczeństwa w miejscu pracy, konieczność zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym czy też związaną z tym elastyczność czasu pracy. Jeden respondent opisuje tu dokładnie „przeprowadzkę magazynu w inne miejsce”, inny odpowiada „nie interesuje mnie to, liczą się tylko moje warunki pracy i zarobki” – co w badaniu zakwalifikowano jako skupienie uwagi właśnie na czynnikach społecznych, dotyczących warunków pracy i wynagrodzenia oferowanych w miejscu pracy.

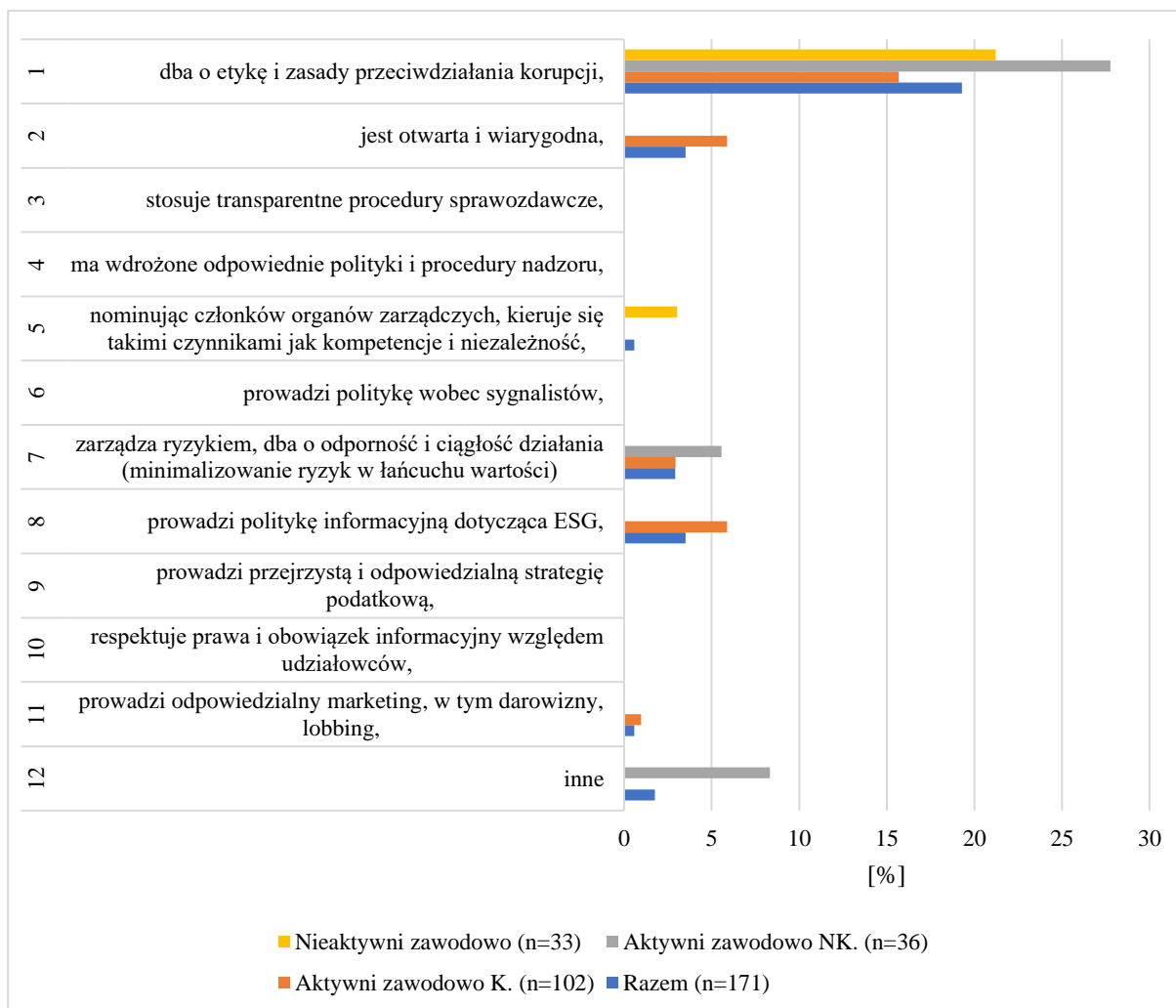
Niewiele mniej z tej grupy respondentów – 20% – za najważniejsze uznało inwestowanie w kapitał ludzki: rozwój talentów, szkolenia, wolontariat (kat. 3). Do tej kategorii zaliczono priorytetowe potraktowanie kwestii dobrej komunikacji w organizacji, co ma swoje odzwierciedlenie również w pozycjach kategorii 4 i 8; czy odpowiednie zarządzanie zasobami ludzkimi, w tym docenianie pracownika, ujęte też w kategoriach 1 oraz 4. Kolejno, w kategorii 2 za najważniejszą uznano równą pensję dla kobiet i mężczyzn, a w kategorii 5 szacunek wobec jednostki. Specyficzne priorytety odnotowano w tej grupie respondentów w kategorii 4 (kształtowanie kultury organizacji, relacje pracownicze, zaangażowanie), takie jak atmosfera w miejscu pracy, kontakty społeczne czy też „myślenie”. Odpowiedzi zaklasyfikowane jako „inne”, podkreślające ogólny wydźwięk wagi czynników społecznych, to np.: „jakakolwiek forma zrównoważonego rozwoju”, „dobre zdrowie i jakość życia”.

W grupie respondentów nieaktywnych zawodowo, którzy nie rozpoczęli jeszcze swojej pierwszej pracy, na uwagę zasługuje fakt, że wszystkie udzielone przez nich odpowiedzi mieszczą się w kategoriach od 1 do 5. Podobnie jak dwie poprzednie grupy respondentów, za najważniejsze uznali oni dbanie o warunki pracy i prawa pracownicze (kat. 1) oraz inwestycje w kapitał ludzki (kat. 3), choć na trzecim miejscu plasuje się w ich opinii znaczenie szanowania praw człowieka (kat. 5). Wśród pozostałych odpowiedzi odnośnie do priorytetów zrównoważonego rozwoju u potencjalnego pracodawcy zauważono: „równość jednostki bez względu na wiek, płeć, orientację, wykształcenie czy cokolwiek innego”; wynagrodzenie, wybieranie na stanowiska odpowiednie do tego osoby, czy atmosferę w miejscu pracy.

Spośród ostatniej grupy czynników – ładu korporacyjnego – analizę materiału badawczego obrazuje wykres 9. Za priorytetowe w tej materii respondenci uznali przestrzeganie przez organizację zasad etyki (kat. 1), i to w każdej z klasyfikowanych grup, tj. 21% w grupie nieaktywnych zawodowo, 28% w grupie aktywnych zawodowo NK. oraz 16% spośród aktywnych zawodowo K., jak też w całym zbiorze respondentów – 28% wszystkich badanych. Wzięto tu pod uwagę odpowiedzi wskazujące na poszanowanie praw człowieka, praw pracowniczych, równości, szacunku, równouprawnienia, równej pensji dla kobiet i mężczyzn. Jednoznacznie słowem „etyka” posłużył się, wymieniając priorytety, tylko 1 respondent w grupie aktywnych zawodowo K. Te wskazania są spójne dla czynników ekonomicznych, jak i społecznych.

W kategorii 2 – „jest otwarta i wiarygodna” – respondenci aktywni zawodowo K. za priorytetową uznali transparentność informacji, komunikowanie „co zmienia się w firmie”, dobry przepływ informacji, w tym również odnośnie do polityki informacyjnej na temat ESG (kat. 8). Kwestie zarządzania komunikacją organizacji też można przypisać do czynników ekonomicznych i społecznych.

Spośród kolejnych wskazań ekonomicznych za priorytetowe respondenci uznali zagadnienia związane z odpowiedzialnością organizacji za wzrost gospodarczy, transparentność produkcji wyrobów (kat. 7). W grupie osób aktywnych zawodowo NK. respondenci podkreślili inwestycje w innowacyjność i przyczynianie się do budowania dobrobytu. Ten aspekt podkreślili również aktywni zawodowo K., którzy za priorytet zrównoważonego rozwoju uznali „klientów” (kat. 11). Z kolei nieaktywni zawodowo, jako jedyna grupa badanych, podkreślili wagę kompetencji kadry kierowniczej jako istotnej dla budowania zrównoważonego rozwoju organizacji (kat. 5).



Wykres 9. Najważniejsze zagadnienie zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy w opinii respondentów – odpowiedzi przypisane do kategorii czynników ładu korporacyjnego (n=171).

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Respondenci mieli wskazać jeden czynnik, choć niektóre odpowiedzi zawierały dwie lub trzy przesłanki; niektóre odpowiedzi zaklasyfikowano do dwóch lub więcej kategorii.

Do odpowiedzi „inne” zakwalifikowano: „jakakolwiek forma zrównoważonego rozwoju”, „dobre zdrowie i jakość życia”, oraz jedną o negatywnym wydźwięku: „nie interesuje mnie to, liczą się tylko moje warunki pracy i zarobki”, wszystkie przypisane respondentom z grupy aktywnych zawodowo NK. Spośród czynników ładu korporacyjnego respondenci wśród priorytetów nie wymienili przesłanek z kategorii 3, 4, 6, 9 oraz 10. Tak przedstawiona analiza pozwoli na wyciągnięcie wniosków w temacie priorytetów zrównoważonego rozwoju – oczekiwań pracowników względem pracodawców.

4. Dyskusja i wnioski

Pracownicy, jako jedna z kluczowych grup interesariuszy, zgodnie z rozważaniami teoretycznymi, mają swoje oczekiwania względem pracodawców odnośnie do wdrażania i stosowania zasad zrównoważonego rozwoju. Przeprowadzone badanie pozwoliło na wyciągnięcie kilku wniosków w określeniu i doprecyzowaniu priorytetów pracowników w tej dziedzinie.

Respondenci, jako obecni oraz potencjalni pracownicy, wskazali, jakie kwestie zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy są dla nich najważniejsze. Po pierwsze, dużo więcej odpowiedzi uzyskano z zamkniętej kafeterii odpowiedzi niż z wolnego wyboru. Oczywiście jest to zgodne z prawdopodobieństwem, jakie można przyjąć w badaniu, jednocześnie fakt wpisania odpowiedzi przez biorących w nim udział może świadczyć o ich realnym zainteresowaniu wymienionym priorytetem.

Wśród czynników środowiskowych, społecznych, jak również ekonomicznych zrównoważonego rozwoju najczęściej priorytetów pracownicy zauważyli wśród kwestii społecznych. Może mieć to oczywiście związek z regułą, że do tych elementów zalicza się politykę personalną, warunki oraz bezpieczeństwo pracy, przestrzeganie praw pracowniczych oraz ludzkich, dbałość o rozwój pracowników, a zatem wszystkie, które bezpośrednio mają wpływ na pracowników w miejscu pracy, w porównaniu np. z przesłankami środowiskowymi, których efektów w większości pracownicy nie zauważają bezpośrednio i w krótkim okresie czasu.

Wśród priorytetów w dużej mierze pracownicy podkreślali znaczenie dobrej, rzetelnej, transparentnej oraz aktualnej komunikacji. Odpowiedzialna komunikacja, jak wspomniano w części teoretycznej, jest kluczowa dla wdrażania, a także przyszłości zrównoważonego rozwoju. W niniejszym badaniu respondentów aktywnych zawodowo podzielono na tych, którzy uważają, że pracodawca komunikuje im swoją strategię zrównoważonego rozwoju (oznaczenie K.), oraz tych, którzy uważają, że nie spotykają się z taką komunikacją w swoich organizacjach (skrót NK.) (por. Adler, 2023). Biorąc pod uwagę aktywnych zawodowo NK., czyli tych respondentów, którzy nie dostrzegają, by pracodawcy komunikowali im swe strategię zrównoważonego rozwoju, wypowiedzieli się oni w materii priorytetów społecznych najliczniej. Można domniemywać, że odczucie braku komunikacji w miejscu pracy spowodowało większą potrzebę wypowiedzenia się na temat swoich oczekiwań odnośnie do zrównoważonego rozwoju. Co więcej, nawet w grupie aktywnych zawodowo K. pracownicy uznali, że o strategiach środowiskowych i ładu korporacyjnego w dużej mierze nie są informowani. Można wyciągnąć wniosek, że pracownicy chcą nie tylko, by pracodawcy przykładali wagę do zasad zrównoważonego rozwoju, przynajmniej w zakresie czynników społecznych, ale także by prowadzili w tym zakresie bieżącą komunikację wewnętrzną.

Spośród czynników społecznych na uwagę zasługują elementy związane z rozwojem pracowników i tworzeniem kultury organizacyjnej, w tym atmosfera w miejscu pracy, kontakty społeczne, mentoring, samodzielność czy wspieranie akcji wolontaryjnych. Dla porównania, w badaniu przeprowadzonym na zlecenie Pracuj.pl (Kuć, 2022) 54% respondentów uznało, że uczestnictwo w projektach wolontaryjnych wzmacnia dobre relacje między pracownikami, a co drugi – że to dobra forma integracji zespołu w firmie. Jednak, kontynuując, tylko 25% Polaków stwierdza, że ich pracodawca umożliwia efektywne zaangażowanie się w wolontariat pracowniczy.

Z dalszej analizy materiału empirycznego jasno wynika, że wśród kategorii środowiskowych zrównoważonego rozwoju najważniejsze było zdaniem respondentów ogólnie rozumiane dbanie o środowisko, bez wskazania na poszczególne działania czy dziedziny. Analogicznie z raportu Pracuj.pl wynika (Kuć, 2021), że 66% respondentów ocenia pozytywnie zjawisko wspierania przez firmy ekologii, jak również ochrony środowiska.

Oprócz priorytetów, które respondenci podkreślili jako pracownicy względem pracodawców w obszarze zrównoważonego rozwoju, dla dalszej analizy ważne są nie tylko te, które wymienili, ale też te, które w ogóle nie znalazły się w obszarze ich zainteresowań. Stwierdzono, że spośród czynników ładu korporacyjnego respondenci wśród priorytetów w ogóle nie wskazali przesłanek z kategorii 3, 4, 6, 9 i 10, czyli dotyczących procedur sprawozdawczych, polityki oraz procedur nadzoru, polityki wobec sygnalistów, strategii podatkowej, praw i obowiązków informacyjnych względem udziałowców. To z kolei w badanej grupie może mieć związek z młodym wiekiem respondentów, których stanowiska zawodowe na ścieżce kariery mogą nie być jeszcze związane z decyzjami zarządczymi, a z kolei z punktu widzenia pracowników te kwestie nie są dla nich priorytetowe. Co więcej, przepisy dotyczące sygnalistów czy raportowania zrównoważonego rozwoju są stosunkowo nowe w polskim ustawodawstwie, co dodatkowo może czynić tę tematykę dla pracowników jeszcze obszarem nowym, mało znanym. Pojawia się refleksja dotycząca poziomu wiedzy i świadomości zasad zrównoważonego rozwoju w społeczeństwie, edukacji prowadzonej przez instytucje naukowe oraz dydaktyczne w stosunku do studentów i przez przedsiębiorstwa w stosunku do pracowników (por. *Zmiany na rynku...*, 2022; Kargulowa, 2023; Niemczyk i in., 2024).

Podsumowanie

Przeprowadzone badanie wpisuje się w ciągłą potrzebę poznawania oczekiwań pracowników względem pracodawców odnośnie do wdrażania strategii zrównoważonego rozwoju. Z jednej strony organizacje są zobligowane do ich stosowania przepisami prawnymi, a z drugiej powinny obserwować, jakie są główne trendy i presje ze strony grup interesariuszy, w tym pracowników, związane z tym tematem.

Warte podkreślenia są najistotniejsze wnioski, że zarówno dla aktywnych zawodowo, jak też przyszłych pracowników priorytetowe w strategiach zrównoważonego rozwoju organizacji są czynniki społeczne: dbanie o warunki pracy oraz przestrzeganie praw pracowniczych (tak wskazało odpowiednio 65% i 58% badanych w ww. grupach badanych) oraz dbanie o bezpieczeństwo i ochronę danych (58% respondentów w obydwu grupach). Kontynuując, 56% respondentów z grupy aktywnych zawodowo za najważniejsze uznała dbanie o jakość produktów i ich bezpieczeństwo, a wśród nieaktywnych zawodowo 55% badanych zaopiniowała dbanie o etykę i zasady przeciwdziałania korupcji – czynniki ładu korporacyjnego, chociaż w świetle opisanych w artykule koncepcji etyka jest obszarem związanym także z czynnikami społecznymi w miejscu pracy.

Biorąc pod uwagę wyzwania, przed jakimi stoją organizacje, formułując swoje strategie zrównoważonego rozwoju, spójność wizji i podejmowanych przez nie działań z priorytetami pracowników jest gwarancją ich akceptacji, stosowania, integracji celów osobistych pracowników w celami biznesowymi, a zatem przełoży się na rozwój i wzrost gospodarczy funkcjonujących na rynku podmiotów. Kierunek ten będzie wiązał się z opisanymi w części teoretycznej nowymi kompetencjami, jakie będą wymagane od pracowników, by kapitał społeczny organizacji przyczyniał się do jej efektywności w zakresie zrównoważonego rozwoju (por. OECD, 2018; OECD, 2019, *Zmiany na rynku...*, 2022, Niemczyk i in., 2024).

Bibliografia

- Adamczyk, J., Gródek-Szostak, Z. (2022). Wyzwania przemysłu 5.0 w kontekście realizacji zrównoważonego rozwoju. W: P. Cabała, J. Walas-Trębacz, T. Małkus (eds.), *Zarządzanie organizacjami w społeczeństwie informacyjnym: strategie, projekty, procesy* (s. 399-409). Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa.
- Adler, D. (2023). ESG w strategii komunikacji organizacji – perspektywa pracowników. *Studia Ekonomiczne. Gospodarka, Społeczeństwo, Środowisko*, 2(12), 74-93.
- Agenda 2030. UNDP. Pobrane z: <https://www.undp.org/tag/agenda-2030>.
- Baraniewicz-Kotasińska, S. (2022a). Korporacje a zrównoważony rozwój – szanse i zagrożenia. W: A. Drosik, D. Heidrich, M. Ratajczak (red.), *Wprowadzenie do zrównoważonego rozwoju*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, Fundacja HumanDoc.
- Baraniewicz-Kotasińska, S. (2022b). The Scandinavian Third Way as a Proposal for Sustainable Smart City Development—A Case Study of Aarhus City. *Sustainability*, 14(6), 3495.
- Bianchi, G. (2020). Sustainability competences. Pobrane z: https://www.researchgate.net/publication/349254069_Sustainability_Compences_-_A_systematic_literature_review.
- Bowen, H.R. (2013). *Social Responsibilities of the Businessman*. University of Iowa Press.
- Brundiers, K., Barth, M., Cebrián, G., Cohen, M., Diaz, L., Doucette-Remington, S., Dripps, W., Habron, G., Harre, N., Jarchows, M., Losche, K., Michel, J., Mochizuki, Y., Rieckmann, M., Parnell, R., Walker, P., Zint, M. (2020). Key competencies in sustainability in higher education—toward an agreed-upon reference framework. *Sustainability Science*, 16(1), 13-29.
- Czapran, T. (2023a). *Applying the concept of diversity management in IT and robotics organisations*. The Bulgarian Academy of Sciences.
- Czapran, T. (2023b). Employees' attitudes towards diversity and diversity management. *Political Science and Security Studies Journal*, 4(2), 1-13.
- Drosik, A., Heidrich, D., Ratajczak, M. (red.). (2022). *Wprowadzenie do zrównoważonego rozwoju*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, Fundacja HumanDoc.
- EKObarometr – NA DRODZE DO ZIELONEGO SPOŁECZEŃSTWA. Raport badawczy – Pomiar V Czerwiec 2023 r. (2023). Pobrane z: https://ekobarometr.pl/lib/z55kyx/Raport_SW120-EKObarometrV_w_1_6-ljedr38m.pdf.
- Fedotova, I., Bocharova, N., Rachwal-Mueller, A. (2023). Corporate social responsibility as an instrument of sustainable business development: exploring types and dimensions. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Informatyki w Krakowie*, 1, 83-110.
- Freeman, R.E. (2010). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ISO 26000 – Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności. Pobrane z: <https://www.iso.org/pl/uslugi-zarządzania/wdrażanie-systemow/odpowiedzialnosc-spoleczna-csr/iso-26000/>.
- Kargulowa, A. (2023). Turbulencje wokół idei zrównoważonego rozwoju. *Edukacja Dorosłych*, 88(1).
- Karmańska, A. (2023). Imperatywy ładu korporacyjnego. *ROCZNIK AUDYTU RACHUNKOWOŚCI*, 65, 65-99.
- Kozar, Ł., Oleksiak, P. (2022). *Organizacje wobec wyzwań zrównoważonego rozwoju – wybrane aspekty*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kuć, P. (2021). *Polacy w środowisku pracy: ekologia w oczach pracowników i kandydatów. Pro-eko i praca. Polacy o wpływie ekologii na rekrutację*. Pobrane z: <https://media.pracuj.pl/135280-pro-eko-i-praca-polacy-o-wplywie-ekologii-na-rekrutacje>.

- Kuć, P. (2022). *Polacy w nowym środowisku pracy: wolontariat pracowniczy na rynku pracy. Wolontariat pracowniczy. Szansa i wyzwanie w rekrutacji*. Pobrane z: <https://media.pracuj.pl/187516-wolontariat-pracowniczy-szansa-i-wyzwanie-w-rekrutacji>.
- Kulczycka, J. (red.). (2021). *Ewaluacja gospodarki o obiegu zamkniętym – wyzwania, bariery, korzyści*. Kraków: Wydawnictwo IGSMiE PAN.
- Mateja, B. (2020). Problematyka środowiskowa w zarządzaniu organizacją wobec koncepcji zrównoważonego rozwoju. *Book Wybrane Problemy Nauk o Zarządzaniu i Jakości*, 8, 131-144.
- Meyer, R. (2010). A History of Green Brands 1960s and 1970s – Doing the Groundwork. Pobrane z: <https://www.fastcompany.com/91016336/super-bowl-ad-teasers-2024-best-ones>.
- Niemczyk, A., Gródek-Szostak, Z., Adler, D., Niewiadomski, M., Benková, E. (2024). Green Entrepreneurship: Knowledge and Perception of Students and Professionals from Poland and Slovakia. *Sustainability*, 16(1), 273.
- Ochoa-Daderska, R., Ochoa-Daderska, G., Sánchez-García, J., Callarisa Fiol, L., Navikienė, Ž., Demirci, M., Gródek-Szostak, Z., Niemczyk, A., Gasińska-Bańka, K., Ochoa Siguencia, L. (2024). *Digital inclusion to improve people's lives and promote sustainable development*. Częstochowa.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). *The Future of Education and Skills 2030*.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD). (2019). *The Future of Education and Skills 2030. Learning compass 2030 – A series of concept notes*.
- Porter, M.E., Kramer, M.R. (2019). *Creating Shared Value*. W: *Managing Sustainable Business*. Springer, Dordrecht.
- Raczkowska, M., Mikula, A., Utzig, M. (2021). *Zrównoważony rozwój w obszarze społecznym w Unii Europejskiej*. Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
- Różańska-Bińczyk, I. (2022). Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Z (C) wobec firm co do ich działalności proekologicznej – wyniki badań własnych. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 145(2), 47-64.
- Tessema, M., Hahn, H., Buck, S., Burke, M., Coppola, T., Kasprzak, K., Kral, W., Petropoulos, G. (2024). Sustainable Business: Practices, Trends, Benefits, Challenges, and Innovative Strategies. *Journal of Sustainable Development*, 17, 73-83.
- What is sustainability and what are its implications for companies*. (2024). Pobrane z: <https://www.apiday.com/blog-posts/what-is-sustainability-and-what-are-its-implications-for-companies>.
- Witkowska, N. (2023). Odpowiedzialna komunikacja 18 celem zrównoważonego rozwoju ONZ? Pobrane z: <https://oesg.pl/odpowiedzialna-komunikacja-18-celem-zrownowazonego-rozwoju-onz/>.
- Zakrzewska, B. (2019). Zrównoważony rozwój a jakość życia. *AUTOBUSY – Technika Eksploatacja Systemy Transportowe*, 22, 38-41.
- Zmiany na rynku pracy wynikające z wdrażania koncepcji zrównoważonego rozwoju – raport tematyczny*. (2022). Warszawa: PARP Grupa PFR, System Rad ds. Kompetencji, Raport przygotowany na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości przez Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.