

*Mgr Magdalena Rojek-Nowosielska*

Katedra Socjologii i Polityki Społecznej

Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu

## **Niwelowanie nierówności pracowniczej w kontekście koncepcji odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw**

### WSTĘP

Problem nierówności pracowniczej jest często poruszonym tematem zarówno w literaturze przedmiotu, jak i codziennej działalności gospodarczej firm. Zamierzeniem autorki jest spojrzenie na to zagadnienie z perspektywy koncepcji odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw.

Zgodnie z panującym obecnie trendem, wskazującym na poszanowanie i docenienie wartości kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie, wszelkie ważne działania podejmowane w firmie powinny być poddane ocenie pracowniczej. Szczególnie ważne jest poznanie opinii zatrudnionych osób na temat spraw bezpośrednio ich dotyczących. Zatem uzupełnieniem teoretycznych rozważań o możliwości łagodzenia nierówności wśród pracowników w firmie poprzez wdrażanie zasad koncepcji odpowiedzialności społecznej będzie empiryczny przykład przedsiębiorstwa wielozakładowego ABB Sp. z o.o.

### KONCEPCJA

#### ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ PRZEDSIĘBIORSTW

Istota koncepcji odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw (OSP) w Polsce w dzisiejszych czasach zaczyna dopiero „rozbrzmiewać”. Kiedy w latach 70. i 80. XX wieku w Stanach Zjednoczonych zaczęto już formułować podstawy metodologiczne badań nad wspomnianą koncepcją, Polska była jeszcze w ustroju socjalistycznym, w którym to państwo „zarządzało” funkcjami społecznymi i cedowało je na przedsiębiorstwo. Nowa sytuacja społeczno-gospodarcza, która zaistniała w Polsce po roku 1989, spowodowała w kolejnych kilkunastu latach wiele istotnych następstw. Wolny rynek, wzrastająca konkurencja oraz zmiana potrzeb i świadomości konsumentów – to tylko niektóre czynniki, które pozwoliły zakorzenić się nowej koncepcji.

Jedne z pierwszych definicji odpowiedzialności społecznej biznesu podkreślają, że odnosi się ona do obowiązku podejmowania odpowiednich decyzji przez przedsiębiorcę lub naśladowania działań, których cele i wartości są oczekiwane przez społeczeństwo<sup>1</sup>. Definicje powstałe w Stanach Zjednoczonych w latach 50. i 60. XX wieku są jeszcze dość oszczędne w precyzowaniu określeń odnoszących się do OSP. Podobnie bowiem omawianą koncepcję ujmuje W. C. Frederick. Według niego, „przedsiębiorca powinien nadzorować działanie systemu gospodarczego, aby realizował on oczekiwania społeczeństwa. Oznacza to, że środki produkcji powinny być zaangażowane w taki sposób, aby produkcja i dystrybucja mogły podwyższyć dobrobyt społeczno-ekonomiczny”<sup>2</sup>. Według J.W. McGuire’a „odpowiedzialność społeczna zakłada, że przedsiębiorstwo nie tylko ma obowiązki gospodarcze i prawne, ale także ponosi odpowiedzialność społeczną, która wykracza poza wspomniane zobowiązania”<sup>3</sup>.

Bardzo dokładna definicja odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw ujęta jest w dokumencie Green Paper<sup>4</sup>, zgodnie z którym jednostki gospodarcze dobrowolnie uwzględniają aspekty społeczne i ekologiczne w swoich działaniach handlowych oraz w kontaktach ze swoimi interesariuszami. Green Paper ujmuje także odpowiedzialność społeczną szerzej: w wymiarze wewnętrznym oraz zewnętrznym. Wewnątrz firmy praktyki odpowiedzialne społecznie obejmują głównie pracowników i dotyczą kwestii takich jak inwestowanie w kapitał ludzki, zdrowie i bezpieczeństwo oraz kierowanie zmianami. Poza pracownikami i udziałowcami, dodatkowo w wymiarze zewnętrznym, obejmuje szereg innych interesariuszy – partnerów handlowych i dostawców, klientów, władze publiczne oraz organizacje pozarządowe reprezentujące lokalne społeczności oraz środowisko<sup>5</sup>.

W każdej z istniejących definicji powtarza się mniej lub bardziej dosłownie konieczność równoważenia działań ekonomicznych przedsiębiorstwa z działalnością uwzględniającą aspekty ekologiczne i etyczne (tzw. „3 E”). Nie wystarczy bowiem tylko produkować określone wyroby czy świadczyć usługi dla klientów. Trzeba w swoim gospodarowaniu mieć także na uwadze troskę o środowisko przyrodnicze, a przy podejmowaniu każdej decyzji biznesowej kierować się zasadami kodeksów etycznych.

<sup>1</sup> H. R. Bowen, *Social Responsibilities of the businessman*, Harper & Row, New York 1953, s. 6.

<sup>2</sup> W. C. Frederick, *The growing concern over business responsibility*, California Management Review, 1960 nr 2, s. 60.

<sup>3</sup> J. W. McGuire, *Business and society*, McGraw – Hill, New York 1963, s. 144.

<sup>4</sup> Jest to dokument opracowany przez Komisję Europejską w lipcu 2001 roku. Jako pierwszy (na tak wysokim szczeblu) określa zasady i sposoby wdrażania odpowiedzialności społecznej.

<sup>5</sup> *Green Paper. Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility*, Commission of the European Communities, Brussels 18 lipca 2001.

Długofalowy sukces zakładu zależy dziś w coraz większym stopniu od jego społecznej wrażliwości. Ta przemiana w samej istocie gospodarczej jest wyrazem nie tylko potrzeby satysfakcji moralnej, czy też dojrzałości cywilizacyjnej u liderów biznesu, ale również zrozumienia, że robienie rzeczy słusznych jest po prostu bardziej opłacalne<sup>6</sup>.

Zatem z faktu kierowania się w przedsiębiorstwie zasadami koncepcji odpowiedzialności społecznej wynika również świadomość kierownictwa, iż ich działalność wywiera wpływ na szeroki krąg interesariuszy. Można zauważyć szczególnie istotny wpływ koncepcji OSP na kapitał ludzki. Bowiern firma odpowiedzialna społecznie to przede wszystkim taka, która szanuje swoich pracowników, daje im równe szanse rozwoju, nie stosuje przymusu, ani w żaden inny sposób nie dyskryminuje.

#### NIERÓWNOŚCI PRACOWNICZE A NORMA SA 8000

Na problematykę ograniczania nierówności wśród pracowników należy spojrzeć przynajmniej z dwóch perspektyw. Pierwsza to sytuacja, w której w każdym zakładzie pracy jest dopuszczalny pewien margines tolerancji wspomnianych już nierówności występujących wśród pracowników (np. zróżnicowana wysokość i składniki wynagrodzenia, ścieżki awansu, dodatkowe „bodźce” zachęty). Są one „nieszkodliwe” (jeśli są przyznawane uczciwie), powodują lepszą motywację do pracy oraz ukazują innym zatrudnionym możliwe do osiągnięcia cele. Z drugiej zaś strony, jeśli pracodawca nie różnicowałby swoich szeroko rozumianych decyzji w stosunku do różnych pracowników, ci lepsi, ambitniejsi i zdolniejsi – nie widząc szans na zauważenie i docenienie ich starań przez przełożonych – mogliby (w dwóch skrajnych przypadkach) albo pozostać w firmie, ale równocześnie dając upust swoim zażaleniom powodować różnorakie problemy, albo też odejść do konkurencji.

Druga perspektywa ukazuje „złe oblicze” wspomnianej tematyki. Przejawia się między innymi w szykanowaniu zatrudnionych osób, na przykład z powodu wieku, płci, koloru skóry, orientacji społeczno-politycznej i religijnej, i może doprowadzić między innymi do celowego zaniżania wysokości wynagrodzenia, niedopuszczania do awansu czy mobbingu. Wszelkie tego typu działanie doprowadza do złej atmosfery w miejscu pracy i sprzyja powstawaniu sytuacji konfliktowych. W efekcie przełoży się to na niedociągnięcia w pracy rzutu-jące na całokształt wizerunku firmy w oczach odbiorców, obniżając tym samym

---

<sup>6</sup> B. Rok, *Potrójna linia przewodnia czyli twórcze strategie zarządzania*, materiały dostępne na stronach internetowych: [www.wspiz.pl](http://www.wspiz.pl) z dnia 03.2002 r.

siłę konkurencyjności przedsiębiorstwa na rynku. Zatem zarówno właścicielom firmy, jak i ich kierownictwu oraz pracownikom powinno zależeć na niedopuszczaniu do powstania omówionych sytuacji. Należy także umiejętnie wypośrodkować dopuszczalne granice występowania nierówności, by nie stracić ich motywacyjnej funkcji.

Jednym z możliwych rozwiązań niwelujących wspomniany problem jest zarządzanie firmą zgodnie z koncepcją odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw. Nawiązując do doświadczeń partnerów zagranicznych, najwyższym poziomem realizacji OSP jest wdrożenie przez dany podmiot Kodeksu handlowego standardu SA 8000 (Social Accountability 8000)<sup>7</sup>. Do powstania owego standardu doszło na skutek zaistniałych sprzeczności między wartościami i zasadami głoszonymi przez firmę a codzienną praktyką gospodarczą. Przedsiębiorstwo, które zechce posiadać certyfikat SA 8000, powinno spełnić obligatoryjne warunki wstępne, do których zalicza się:

- niezatrudnianie dzieci,
- niekorzystanie z pracy przymusowej,
- spełnianie podstawowych zaleceń bezpieczeństwa środowiska pracy,
- wolność zrzeszania się i prawo do negocjacji zbiorowych,
- niestosowanie dyskryminacji ani przymusu fizycznego lub psychicznego wobec pracowników,
- przestrzeganie regulacji prawnych co do dopuszczalnego czasu pracy,
- zapewnienie wynagrodzenia nie niższego niż wymagane przez prawo.

Nie bez znaczenia pozostaje także system zarządzania w firmie, który jest traktowany jako istotny czynnik sprawnego wdrożenia standardu SA 8000. Powinien uwzględniać on takie elementy jak sformułowanie polityki społecznej (misja, realizowane cele, istniejące procedury); proces ciągłego doskonalenia; relacje z głównymi klientami wewnętrznymi i zewnętrznymi; system komunikacji społecznej; dokumentowanie zasad, sposobów realizacji i wyników; kontrolowanie dostawców w aspekcie polityki społecznej<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Zasady normy SA 8000 zostały opracowane i ogłoszone przez pozarządową agencję akredytacyjną SAI (Social Accountability International) w Nowym Jorku, w styczniu 1998 roku. Standard ten określa zespół wymogów społecznej odpowiedzialności, jakie powinny być spełnione przez dane przedsiębiorstwo. (Opracowano na podstawie: B. Rok, *Więcej niż zysk czyli odpowiedzialny biznes. Programy, strategie, standardy*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2001, s. 224.)

<sup>8</sup> „Gazeta Prawna” z dnia 23.01.2002, s. 22.

## POLITYKA SPOŁECZNA ABB

Jednym z niewielu przedsiębiorstw w Polsce realizujących koncepcję OSP jest koncern ABB. Firma ta w roku 2001 sformułowała, a następnie wdrożyła zasady polityki społecznej. Treść wspomnianego dokumentu prezentowana jest poniżej, jednak ze względu na przedmiot niniejszego referatu przedstawione są tylko te punkty, które bezpośrednio nawiązują do tematu<sup>9</sup>.

### 1. Praca dzieci i osób młodocianych.

ABB jako firma międzynarodowa podejmuje działania w celu zapewnienia osobom młodocianym właściwej ochrony i przyjmuje za naczelną zasadę, że w przedsiębiorstwie nie są zatrudniane dzieci, oraz że ABB nie wspiera w żaden sposób pracy wykonywanej przez dzieci, z wyjątkiem zatwierdzonych przez rządy państw programów edukacji osób młodocianych (takich jak programy praktyk młodzieżowych).

### 2. Swoboda zatrudnienia.

ABB wymaga, aby wszyscy pracownicy zatrudniani przez przedsiębiorstwo pracowali w nim z własnej woli. W trakcie zatrudniania pracowników nie może być wywierana na nich jakakolwiek forma nacisku, ABB nie akceptuje także żadnej formy zmuszania do pracy ani też pracy przymusowej.

### 3. Zdrowie i bezpieczeństwo.

ABB zapewnia zdrowe i bezpieczne warunki pracy we wszystkich swoich zakładach i filiach oraz podejmuje właściwe działania w celu zapobieżenia wypadkom przy pracy i zagrożeniom dla zdrowia, wynikającym z przebiegu tej pracy.

### 4. Konsultacje z pracownikami i komunikacja z nimi.

ABB przeprowadza regularne konsultacje z wszystkimi pracownikami, mające na celu wyłonienie obszarów, w których mogą wystąpić problemy i zapobieganie tym problemom. ABB respektuje prawo wszystkich pracowników do swobodnego tworzenia związków zawodowych, wstępowania w ich szeregi i prowadzenia zbiorowych negocjacji z pracodawcą. Na skutek działań podejmowanych przez przedsiębiorstwo przedstawiciele pracowników nie są dyskryminowani, jak również przedstawiciele ci mogą swobodnie kontaktować się z pracownikami w miejscu pracy. W przypadku większych redukcji zatrudnienia, grupa ABB zapewni zwalnianym pracownikom wypłatę odpraw oraz stworzy plany pomocy w znalezieniu przez nich innego miejsca pracy. Plany te zostaną podane do wiadomości pracowników lub ich oficjalnych przedstawicieli.

### 5. Równość szans rozwoju.

ABB stwarza wszystkim pracownikom równość szans rozwoju i nie stosuje ani nie popiera dyskryminacji w zatrudnianiu, wynagradzaniu, dostępności szko-

<sup>9</sup> Cały dokument polityki społecznej ABB prezentowany jest na stronie internetowej: [www.abb.pl](http://www.abb.pl).

leń, awansowaniu pracowników na wyższe stanowiska, rozwiązywaniu umowy o pracę i przechodzeniu na emeryturę, z uwagi na narodowość i pochodzenie etniczne, przynależność do grupy społecznej (kasty), wyznawaną religię, niepełnosprawność, płeć, wiek, orientację seksualną, przynależność do związków zawodowych lub poglądy polityczne.

#### 6. Mobbing.

ABB nie stosuje ani nie popiera przymusu psychicznego lub fizycznego, obrazy słownej, kar „kaprałskich” lub kar polegających na ciężkiej pracy, nie przyzwala na zachowanie, w tym gesty, sposób wyrażania się i kontakt fizyczny, które mają związek z postawami seksualnymi, przymuszaniem, zastraszaniem, obrażą lub wykorzystywaniem pracownika.

#### 7. Czas pracy.

ABB stosuje się do odpowiednich przepisów prawa i standardów branżowych dotyczących długości czasu pracy, łącznie z przepisami i standardami dotyczącymi godzin nadliczbowych.

#### 8. Wynagrodzenie.

ABB podejmuje działania zmierzające do tego, aby wypłacane w przedsiębiorstwie wynagrodzenia spełniały lub przewyższały minimalny poziom płac określony przepisami prawa lub przyjętymi w branży standardami. Ten poziom wynagrodzeń powinien być zawsze wystarczający do zaspokojenia podstawowych potrzeb pracowników i dodatkowo zapewniać im pewną kwotę dochodów, którą mogą oni swobodnie dysponować.

ABB podejmuje kroki w celu zapewnienia, że konstrukcja pensji i innych składników wynagrodzenia jest przedstawiona pracownikom w sposób zrozumiały i przejrzysty oraz że wynagrodzenie jest wypłacane zgodnie z odpowiednimi przepisami prawnymi i w sposób wygodny dla pracowników. Firma nie będzie zawierać żadnych umów, na mocy których pracownicy mieliby wykonywać swoją pracę bez prawa do wynagrodzenia za nią. W ABB nie będą organizowane fikcyjne programy praktyk zawodowych, mające na celu uniknięcie obowiązków, które nakładają na ABB stosowne przepisy prawa odnoszące się do pracy i ubezpieczeń społecznych.

Wszystkie opisane powyżej aspekty życia gospodarczego przedsiębiorstwa, ujęte w polityce społecznej ABB, w sposób szczegółowy opisują deklarację zarządu na polu odpowiedzialności społecznej. Zadanie, jakiego podjęło się ABB jest trudne i nowatorskie zarazem. Jednak dopiero praktyczna weryfikacja i poddanie ocenie pracowniczej ukaże rozbieżności między doniosłymi założeniami a rzeczywistością.

## PRACOWNICZA OCENA DOKONAŃ FIRMY NA POLU ODPOWIEDZIALNOŚCI SPOŁECZNEJ

Zgodnie z wymogami normy SA 8000, oprócz opracowania polityki społecznej, konieczne jest przeprowadzenie audytów, mających na celu weryfikację podjętych działań oraz likwidację wykrytych niedociągnięć. Z takim też zamiarem przeprowadzono (po raz pierwszy na świecie w firmie ABB) badanie opinii pracowników o wdrożonej polityce społecznej. Odbyło się ono w listopadzie i grudniu 2002 roku oraz styczniu roku 2003. Objęło siedem lokalizacji w Polsce: Warszawę, Wrocław, Kraków, Katowice, Łódź, Elbląg i Przasnysz. Anonimowa ankieta skierowana była do wszystkich pracowników ABB, bez względu na zajmowane stanowisko, wykształcenie, staż pracy. Badaniu poddanych zostało 939 pracowników. Strukturę terytorialną zatrudnienia oraz liczbę respondentów biorących udział w badaniu ukazuje tabela 1.

Tabela 1

Liczba pracowników ABB objętych badaniem

Miasto	Liczba wypełnionych ankiet	Liczba zatrudnionych pracowników
Elbląg	88	99
Katowice	12	22
Kraków	24	55
Łódź	354	776
Przasnysz	182	289
Warszawa	135	334
Wrocław	144	266

Źródło: Opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę ogólny stan zatrudnienia we wszystkich jednostkach ABB, w przeprowadzonym badaniu wzięło udział około 50% zatrudnionych osób. Wśród ankietowanych respondentów znaczną większość (68%) stanowili mężczyźni (tabela 2).

Ze względu na wiek, dominowali pracownicy z przedziału 36–50 lat (48%). Drugą co do wielkości grupą wiekową byli ludzie młodzi – 35%. Pracownicy ABB biorący udział w badaniu okazali się w większości przypadków posiadać wykształcenie wyższe (39%) i średnie (38%). 31% respondentów stanowiły osoby zatrudnione w ABB od ponad 10 lat, na drugim miejscu uplasowali się ci, których staż pracy w tym przedsiębiorstwie wynosił od 5 do 10 lat.

Na potrzeby niniejszego referatu, z kwestionariusza ankiety zostały wybrane i zaprezentowane tylko te pytania, które łączą się bezpośrednio z opisywaną

problematyką (tabela 3). Ukazują one bezpośrednio, jak oczami pracowników widziany jest problem nierówności. Zawierają one także subiektywną ocenę zatrudnionych osób dotyczącą wprowadzonej polityki społecznej.

Tabela 2

Dane demograficzne pracowników ABB objętych badaniem

		Liczba wskazań	% wskazań N=939
Płeć	Mężczyzna	641	68%
	Kobieta	274	29%
	Brak danych	24	3%
Wiek	18–35 lat	332	35%
	36–50 lat	447	48%
	51 i więcej lat	123	13%
	Brak danych	37	4%
Wykształcenie	Podstawowe	9	1%
	Zawodowe	124	13%
	Średnie	359	38%
	Licencjat	25	3%
	Wyższe	362	39%
	Brak danych	60	6%
Staż pracy w ABB	Do 1 roku	23	2%
	Od 1 do 3 lat	143	15%
	Od 3 do 5 lat	154	16%
	Od 5 do 10 lat	237	25%
	Powyżej 10 lat	291	31%
	Brak danych	91	10%

Źródło: Materiały z raportu badawczego.

Tabela 3

Wybrane elementy polityki społecznej

Lp.	Elementy polityki społecznej	Tak	Raczej tak	Nie mam zdania	Raczej nie	Nie
1.	Firma daje możliwość równego rozwoju wszystkim pracownikom	17%	28%	13%	20%	22%
2.	W ABB nie spotkałam/łem się z dyskryminacją ze względu na np. płeć, wiek, narodowość itp.	55%	23%	5%	7%	10%
3.	W ABB nie spotkałam/łem się z mobbingiem	36%	25%	10%	12%	17%

Źródło: Materiały z raportu badawczego.



Szansę równego rozwoju dla wszystkich zatrudnionych pozytywnie ocenia 45% respondentów, podczas gdy ocena negatywna sięga 42%. Należałoby zatem pokusić się o stwierdzenie, iż nie można jednoznacznie powiedzieć, jaka opinia przeważa wśród zatrudnionych, gdyż ich odpowiedzi prawie równoważą się.

Zupełnie inaczej przedstawia się sytuacja w pytaniu drugim. Aż 78% ankietowanych osób zgadza się, iż w ABB nie spotkali się z dyskryminacją ze względu na np. płeć, wiek czy narodowość. Jest to ocena naprawdę dobra, jednak nie należy lekceważyć 17% odpowiedzi negatywnych, gdyż być może nieśmiało sygnalizują one załóżek problemu.

W ocenie 61% respondentów w firmie ABB nie występuje problem mobbingu, jednak podobnie jak w powyższym pytaniu tak i tu, mimo tak dużej liczby pozytywnych odpowiedzi, należy dołożyć szczególnych starań, by z każdym następnym badaniem szala przechyliła się jeszcze bardziej na korzyść pozytywnych opinii.

Przedstawione dane liczbowe ukazują w dobrym świetle firmę ABB. Jedno tylko z przedstawionych pytań pozostawiło małą wątpliwość w kwestii możliwości rozwoju pracowników. Trzeba tu jednak zauważyć, że w czasie poprzedzającym, jak i w trakcie samego badania, przedsiębiorstwo ulegało przekształceniom – co nie sprzyjało stabilizacji, a na pewno powodowało niepewność i obawę o jutro. Należy także podkreślić, że mimo tych przełomowych i niekiedy trudnych momentów dla firmy, zdecydowana większość respondentów zanegowała możliwość występowania nierówności w postaci szeroko rozumianej dyskryminacji czy mobbingu.

## ZAKOŃCZENIE

Reasumując wcześniejsze rozważania należy zaznaczyć, że problem niwelowania nierówności wśród pracowników jest ważny zarówno z punktu widzenia przedsiębiorstwa, jak i samych pracowników. Ciekawym rozwiązaniem wydaje się być przedstawiona koncepcja odpowiedzialności społecznej biznesu, gdyż wówczas konieczność rozwiązania problemu nierówności wynika ze świadomości i wewnętrznej potrzeby samego kierownictwa. Dodatkowe sformalizowanie poprzez zapis w odpowiednim dokumencie (np. polityce społecznej) i podanie do publicznej wiadomości jeszcze mocniej mobilizuje do wywiązywania się z widniejących tam deklaracji.

Zaprezentowany dodatkowo empiryczny przykład mówi jeszcze o jednym istotnym fakcie. Potwierdza mianowicie hipotezę, że przedsiębiorstwa same podejmują zdecydowane kroki zmierzające ku poznaniu istniejącej rzeczywistości oraz niwelowaniu zaistniałych problemów, a także przejawiają troskę nie tylko o powiększanie majątku firmy, ale o sferę społeczną i ekologiczną.

## LITERATURA

- Bowen H. R., *Social Responsibilities of the businessman*, Harper & Row, New York, 1953.
- Frederick W. C., *The growing concern over business responsibility*, „California Management Review” 1960, nr 2.
- Gazeta Prawna z dnia 23.01.2002, s. 22.
- Green Paper. Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility*, Commission of the European Communities, Brussels 18 lipca 2001.
- McGuire J. W., *Business and society*, McGraw – Hill, New York 1963.
- Rok B., *Więcej niż zysk, czyli odpowiedzialny biznes. Programy, strategie, standardy*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2001,
- [www.abb.pl](http://www.abb.pl)
- [www.wspiz.pl](http://www.wspiz.pl)

### **Leveling Labour Inequalities in the Context of Corporate Social Responsibility Idea**

#### *Summary*

In this paper an analysis of the idea of corporate social responsibility in the labour inequality context was done. As a supplement of the theoretical consideration, there is also presented a research of the multinational firm – ABB Poland. This example shows one of the possible ways of behave the company not only social responsible but also leveling labour inequalities.