

GRZEGORZ ZASUWA

ZATRUDNIENIE NIEREJESTROWANE JAKO PRZEJAW SPOŁECZNEJ NIEODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW

WPROWADZENIE

Zatrudnienie nierejestrowane jest jednym z najważniejszych zagadnień rozpatrywanych w ramach problematyki dotyczącej szarej strefy. Niesie ono ze sobą bardzo ważne implikacje o charakterze ekonomicznym, a także społecznym. Istotność tej tematyki wynika zarówno ze skali tego zjawiska, jak i jego konsekwencji dla pracowników, przedsiębiorstw oraz państwa. Szacuje się, że w szarej strefie może być zatrudniona nawet jedna trzecia wszystkich pracowników na świecie (Kabaj, 2009a, s. 3). Oczywiście rozmiary tego zjawiska przybierają różną wielkość w poszczególnych państwach.

Według szacunków Głównego Urzędu Statystycznego (*Praca nierejestrowana w Polsce*, 2015) wielkość zatrudnienia nierejestrowanego w Polsce wynosi około 4,5% wszystkich zatrudnionych. W ujęciu względnym zjawisko to wydaje się nieznaczne. Jednak w ujęciu bezwzględnym liczba 711 tys. niezarejestrowanych pracowników jest dość duża. Jeżeli dodatkowo weźmiemy pod uwagę to, że pracownik z szarej strefy może mieć na utrzymaniu kilka osób, to konsekwencje tego zjawiska dla krajowej gospodarki i społeczeństwa są nadal istotne, choć liczba osób nielegalnie zatrudnionych i tak uległa zmniejszeniu w ostatnich latach.

Analiza literatury z zakresu zatrudnienia nierejestrowanego pokazuje, że występowanie tego zjawiska nie jest obojętne dla społeczeństwa i gospodarki. Wiąże się

ono bowiem z istotnymi stratami, ale także pewnymi korzyściami. Najważniejsze z negatywnych konsekwencji tego zjawiska to obniżenie dochodów podatkowych państwa, obniżenie wartości składek na ubezpieczenia społeczne oraz stosowanie obniżonych standardów pracy w działalności gospodarczej. Natomiast do głównych korzyści zalicza się między innymi większą elastyczność rynku pracy, niższe koszty przedsiębiorstw oraz brak utrudnień administracyjnych (Kabaj, 2009a, s. 9).

Rozpatrując szarą strefę z perspektywy państw rozwiniętych przyjmuje się zwykle, że zatrudnienie nierejestrowane przynosi więcej kosztów niż korzyści. Z tego też względu jednym z ważnych celów polityki społeczno-gospodarczej współczesnych państw jest dążenie do ograniczenia tego zjawiska. Aby było to możliwe, niezbędne jest dokładniejsze poznanie jego przyczyn. Zadanie to jest jednak trudne, gdyż problematyka zatrudnienia nierejestrowanego ma charakter interdyscyplinarny.

Dotychczasowe badania skupiały się przede wszystkim na analizie ekonomicznych przyczyn zatrudnienia nierejestrowanego. Wyniki takich badań pokazują generalnie, że rozmiary szarej strefy są negatywnie związane z poziomem rozwoju gospodarczego. Oznacza to, że w rozwiniętych gospodarkach wielkość nierejestrowanego zatrudnienia jest zwykle mniejsza niż w gospodarkach znajdujących się na wcześniejszych etapach rozwoju (Cichocki, Tyrowicz, 2011, s. 3). Co interesujące, analizy makroekonomiczne nie pozwalają na potwierdzenie popularnych opinii, zgodnie z którymi to zbyt wysokie obciążenia podatkowe i paropodatkowe (np. ubezpieczenia społeczne) są główną przyczyną korzystania z pracy nierejestrowanej przez przedsiębiorców. Okazuje się bowiem, że przeciętny poziom opodatkowania pracy dla państw o wysokim, jak i o niskim poziomie szarej strefy utrzymuje się na podobnym poziomie (Kabaj, 2009a, s. 8).

Niesatysfakcjonujące wyniki analiz ekonomicznych sugerują, że przyczyn zatrudnienia nierejestrowanego należy szukać w innych czynnikach. Dążąc do lepszego zrozumienia tego zjawiska za cel niniejszego artykułu przyjęto podjęcie próby ukazania pracy nierejestrowanej jako praktyki społecznie nieodpowiedzialnej przedsiębiorstw. Przedstawienie pracy nierejestrowanej jako konsekwencji stosowania praktyk społecznie nieodpowiedzialnych przez przedsiębiorców nawiązuje do dorobku z zakresu etyki oraz nauk o zarządzaniu, co pozwala zwrócić uwagę na dotąd słabo rozpoznane aspekty tego wymiaru szarej strefy.

Dążąc do realizacji wymienionego powyżej celu, w kolejnym punkcie przedstawiono istotę społecznej nieodpowiedzialności przedsiębiorstw. Następnie ukazano negatywne konsekwencje pracy nierejestrowanej dla pracowników oraz innych grup interesariuszy, to jest państwa, innych przedsiębiorstw oraz konsumentów. W dalszej części podjęto próbę identyfikacji przyczyn zatrudnienia nierejestrowanego, nawiązując do badań na temat społecznej nieodpowiedzialności. Artykuł kończy syntetyczne podsumowanie.

1. ISTOTA KONCEPCJI SPOŁECZNEJ NIEODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW

W ostatnich trzydziestu latach wyłonił się dość popularny nurt w badaniach z zakresu zarządzania dotyczący społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Zdecydowana większość publikacji na ten temat ma charakter pozytywny. To znaczy skupiają się one zwykle na działaniach przedsiębiorstw, które mają zwiększać korzystne oddziaływanie firm na społeczeństwo oraz środowisko naturalne. Można nawet zaryzykować stwierdzenie, że w tym nurcie wielu badaczy stawia sobie za punkt honoru, aby wykazać, że czynienie dobra w biznesie przynosi nie tylko korzyści bezpośrednim beneficjentom takiej pomocy, lecz także samemu przedsiębiorstwu. Taki sposób formułowania problemów badawczych sprawił, że zaczęto mówić o powstaniu nowego paradygmatu społecznej odpowiedzialności, to jest czynieniu dobra dla obopólnej korzyści (*doing good to do do well*), który zastąpił tradycyjny model filantropii, w którym czynione jest dobro dla samego dobra (*doing good to do good*) (Falck, Heblich, 2007, s. 247).

Niewątpliwie pozytywne podejście badaczy do idei społecznej odpowiedzialności pozwoliło na lepsze zrozumienie mechanizmów, które jednocześnie prowadzą do korzystnych oddziaływań na społeczeństwo oraz poprawiają pozycję konkurencyjną firm. Taka wiedza przyczynia się do wprowadzania przez współczesne przedsiębiorstwa korzystnych zmian, między innymi dla pracowników, klientów, dostawców oraz środowiska naturalnego. Jednak identyfikacja i wyjaśnienie mechanizmów prowadzących do wielostronnych korzyści wynikających z implementacji działań prospołecznych nie kończy naukowej dyskusji na temat odpowiedzialności przedsiębiorstw.

Kilka ostatnich lat wyraźnie pokazało, że zawężanie tematyki społecznej odpowiedzialności do działań wpływających w korzystny sposób na otoczenie jest zdecydowanie zbyt uproszczonym podejściem do tej problematyki. Nieetyczne praktyki największych banków (np. *Lehman Brothers*) oraz korporacji międzynarodowych (np. fałszowanie raportów spalin przez koncern *Volkswagen*) pokazały, że przedsiębiorstwa dążące do maksymalizacji wyników finansowych niejednokrotnie łamią nie tylko zasady współżycia społecznego, lecz także przepisy prawa.

Szkodliwe praktyki obecne w biznesie skłaniają badaczy do tego, aby w obecnych czasach zwrócić szczególną uwagę na społeczną nieodpowiedzialność przedsiębiorstw (*Corporate Social Irresponsibility*). W literaturze przedmiotu można nawet znaleźć opinie, że lepsze poznanie przyczyn i mechanizmów prowadzących do stosowania szkodliwych praktyk może prowadzić do większych korzyści społecznych niż dalsze prowadzenie badań nad programami prospołecznymi. Przypuszcza się bowiem, że straty z tytułu stosowania praktyk społecznie nieodpowiedzialnych

są znacznie większe niż korzyści z inicjatyw prospołecznych przedsiębiorstw (Windsor, 2013, s. 1939).

Koncepcja społecznej nieodpowiedzialności przedsiębiorstw, jak sama nazwa wskazuje, koncentruje się na szkodliwych oddziaływaniach organizacji gospodarczych na otoczenie (Jones, Bowd, Tench, 2009, s. 304). Podejmując próbę wyjaśnienia zakresu tej koncepcji, warto nawiązać do popularnego modelu społecznej odpowiedzialności według A.B. Carroll (1991). Model ten jest zwykle wykorzystywany do wyjaśnienia, kiedy jednostka gospodarcza jest odpowiedzialna społecznie. Można jednak przez analogię zastosować go do opisu nieodpowiedzialności przy założeniu, że odpowiedzialność i nieodpowiedzialność stanowią przeciwne bieguny jednej skali (Zasuwa, 2017, s. 23). Przyjmując wymieniony punkt widzenia, można wyróżnić cztery rodzaje społecznej nieodpowiedzialności: ekonomiczną, prawną, etyczną oraz filantropijną. Ekonomiczna nieodpowiedzialność występuje wtedy, gdy przedsiębiorstwo nie wypełnia swojej podstawowej funkcji, jaką jest dostarczanie potrzebnych produktów na rynku i generowanie zysków. Nieodpowiedzialność prawna dotyczy podmiotów, które w swojej działalności nie przestrzegają obowiązującego prawa. Etyczna nieodpowiedzialność polega na łamaniu przez przedsiębiorstwo zasad współżycia społecznego w relacjach z interesariuszami. Natomiast nieodpowiedzialność filantropijna może mieć miejsce, gdy przedsiębiorstwo nie angażuje się w działalność o charakterze filantropijnym, mimo posiadania wolnych zasobów o znacznej wartości.

Poza rodzajem społecznej nieodpowiedzialności warto także dokonać podziału tego typu praktyk ze względu na grupę interesariuszy, której one dotyczą. Stosując wymienione kryterium, można mówić o nieodpowiedzialnych praktykach wobec konsumentów, pracowników, właścicieli, dostawców, społeczności lokalnej oraz państwa. Ze względu na cel niniejszego artykułu, w kolejnym punkcie zostanie podjęta bardziej szczegółowa dyskusja nad negatywnymi konsekwencjami zatrudnienia nierejestrowanego dla interesariuszy przedsiębiorstwa.

2. KONSEKWENCJE ZATRUDNIENIA NIEREJESTROWANEGO JAKO PRAKTYKI SPOŁECZNIE NIEODPOWIEDZIALNEJ

Zaznaczone w poprzednim punkcie rozważania na temat społecznej nieodpowiedzialności przedsiębiorstw pokazują, że szkodliwe praktyki przedsiębiorstw mogą dotyczyć różnych grup interesariuszy. W przypadku zatrudnienia nierejestrowanego kluczową grupą są pracownicy. Jednak unikanie legalnego zatrudniania pracowników oraz opłacania związanych z tym składek na ubezpieczenia społeczne oraz

podatków wywołuje negatywne efekty także dla innych interesariuszy, w tym państwa, innych przedsiębiorstw oraz konsumentów.

2.1. KONSEKWENCJE DLA PRACOWNIKÓW

Przedstawiając zatrudnienie nierejestrowane jako przykład braku odpowiedzialności pracodawców wobec pracowników, warto zwrócić szczególną uwagę na przesłanki, które uprawniają takie stanowisko. Tak jak wcześniej wspomniano, jako praktyki społecznie nieodpowiedzialne traktuje się zwykle działania, które prowadzą do szkodliwych konsekwencji dla interesariuszy (Jones, Bowd, Tench, 2009, s. 304) bądź przynoszą mniej korzystne efekty dla większej liczby interesariuszy niż inne możliwości, które były dostępne dla menedżera, a nie zostały wybrane (Armstrong, Green, 2013, s. 1927). Uzasadniając więc, że korzystanie z pracy nierejestrowanej jest praktyką społecznie nieodpowiedzialną wobec pracowników, należy wskazać na niekorzystne konsekwencje tej formy zatrudnienia interesariuszy.

Jedną z częściej występujących konsekwencji o charakterze negatywnym dla osób świadczących pracę nierejestrowaną jest otrzymywanie niższych wynagrodzeń za swoje usługi niż uzyskują osoby o analogicznych kwalifikacjach w gospodarce rejestrowanej. Cichocki i Tyrowicz (2010, s. 94) wykazują, że zjawisko to dotyczy osób z najniższymi dochodami. Trzeba tutaj dodać, że mniejsze zarobki osób pracujących nielegalnie to nie tylko wynik niższych stawek za świadczoną przez nich pracę. Wywiady z pracownikami z szarej strefy pokazują, że poważnym mankamentem tej formy zatrudnienia jest także nieregularność osiąganych dochodów. Niskie i nieregularne dochody osób zatrudnionych w szarej strefie wyjaśniają, dlaczego około 32% gospodarstw domowych, które czerpią dochody z pracy nierejestrowanej, żyje w ubóstwie (Pater, 2007, s. 38).

W literaturze ekonomicznej można odnaleźć także pogląd, zgodnie z którym praca w szarej strefie nie jest wyborem, ale przymusem o charakterze ekonomicznym. Pracownicy nierejestrowani zwykle mają niskie kwalifikacje i cechuje ich brak doświadczenia zawodowego, m.in. z powodu młodego wieku (Walewski, 2009, s. 31). Legalny rynek pracy jest często nieosiągalny dla takich pracowników albo wiąże się z koniecznością ponoszenia zbyt wysokich kosztów, na przykład dojazdu, aby pracować w miejscach oferujących wyższe standardy (Cichocki, Tyrowicz, 2011, s. 1). Wymienioną słabość krajowego rynku pracy wykorzystują pracodawcy, którzy utrwalają taki stan rzeczy, nie oferując legalnego zatrudnienia. Przeprowadzone na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej badania o charakterze jakościowym dokładnie pokazują, że istnieje przyzwolenie pracodawców na korzystanie z pracy nierejestrowanej. Jako główną przyczynę stosowania takich praktyk

przedsiębiorcy podają zbyt wysokie koszty pracy, w tym składki na ubezpieczenia społeczne (*Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce*, 2008, s. 107-108). Co ciekawe, okazuje się jednak, że takie stanowisko nie zależy od kondycji ekonomicznej badanych przedsiębiorców (Pater, 2007, s. 31). Wyniki te potwierdzają więc spostrzeżenia Cichockiego i Tyrowicza (2010), że przyczyn szarej strefy nie należy upatrywać tylko w tzw. wysokim klinie podatkowym.

Kolejną negatywną konsekwencją dla pracowników zatrudnianych z pominięciem obowiązujących przepisów prawa jest brak ochrony przez system ubezpieczeń społecznych. W praktyce oznacza to, że osoba świadcząca pracę pozbawiona jest m.in. prawa do świadczeń z tytułu wypadków przy pracy. W przypadku nieopłacania składek z tytułu ubezpieczenia emerytalnego pracownik ponosi negatywne konsekwencje w przyszłości, w związku z niższą emeryturą, a w skrajnym przypadku – być może nawet trudnościami w otrzymaniu takiego świadczenia. W tym miejscu warto ponownie nawiązać do wyników badań zleconych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, które wykazały, że przedsiębiorcy nie tylko nie ubezpieczają pracowników, ale niektórzy z nich stosują umowy, na mocy których zabezpieczają sobie prawo do dochodzenia odszkodowań w sytuacji, gdyby nierejestrowany pracownik zniszczył mienie lub nienależycie wykonał powierzone mu zadanie (*Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce*, 2008, s. 110-114). Takie praktyki wyraźnie wskazują, że w przypadku pracy nierejestrowanej może zachodzić zjawisko dyskryminacji płacowej, ale i znaczącej asymetrii w ponoszeniu kosztów i ryzyka między pracodawcą a pracownikami.

2.2. KONSEKWENCJE DLA INNYCH GRUP INTERESARIUSZY

Tak jak wcześniej zaznaczono, korzystanie przez przedsiębiorców z pracy nierejestrowanej może przynosić szkodliwe konsekwencje nie tylko dla pracowników, lecz także dla innych grup interesariuszy, w tym państwa, innych przedsiębiorstw i konsumentów.

Poza pracownikami państwo jest jednym z głównych interesariuszy, który ponosi koszty nierejestrowanego zatrudnienia. Przedsiębiorcy unikają legalnego zatrudnienia pracowników zwykle dlatego, że chcą zredukować płacowe lub pozapłacowe koszty pracy, wynikające m.in. z konieczności opłacania składek na ubezpieczenia społeczne. Za niezarejestrowanych pracowników przedsiębiorcy nie przekazują także zaliczek na podatek dochodowy. Redukcja wymienionych obciążeń jest oczywiście korzystna ze strony przedsiębiorców. Z perspektywy państwa oznacza ona jednak uszczuplenie dochodów budżetowych oraz funduszu ubezpieczeń społecznych, co wpisuje się w nieodpowiedzialność o charakterze ekonomicznym wobec państwa. Brak rejestracji pracowników i opłacania stosowanych składek jest także

praktyką. Praktyka taka narusza jednocześnie obowiązujące przepisy prawa. Oznacza to, że zatrudnienie nierejestrowane zarówno w wymiarze ekonomicznym, jak i prawnym jest praktyką społecznie nieodpowiedzialną.

Kolejną grupą interesariuszy, która ponosi niekorzystne konsekwencje wykorzystywania przez przedsiębiorstwo pracy nierejestrowanej, są inni przedsiębiorcy. J. Fundowicz, K. Łapiński, M. Peterlik i B. Wyżnikiewicz (*Szara strefa w polskiej gospodarce*, 2016, s. 11) zauważają, że jeśli przedsiębiorca nie ponosi dodatkowych nakładów związanych z legalnym zatrudnieniem, to jego poziom kosztów jest niższy niż poziom kosztów ponoszonych przez analogicznych przedsiębiorców, którzy przestrzegają obowiązujących przepisów. Dzięki temu mogą oni oferować produkty po niższych cenach niż inni przedsiębiorcy. Oznacza to, że korzystanie z pracy nierejestrowanej jest praktyką, która może łamać zasady „uczciwej konkurencji” na rynku. W tym miejscu warto dodać, że w dalszej perspektywie korzystanie z taniej pracy nierejestrowanej może osłabiać dążenia przedsiębiorców do poszukiwania innowacyjnych, bardziej wydajnych technik produkcji.

Rozpatrując niekorzystne konsekwencje pracy nierejestrowanej dla poszczególnych grup interesariuszy, warto także wspomnieć o konsumentach. J. Fundowicz i współpracownicy (2016, s. 4) zauważają, że korzystanie przez pracodawcę z nielegalnie zatrudnionych pracowników może prowadzić do tego, że produkty oferowane nabywcom nie będą spełniać wymagań stawianych w przepisach. Trzeba tutaj także zwrócić uwagę na aspekt etyczny tej formy zatrudnienia. Mianowicie, na rynku można wyodrębnić segment tzw. etycznych konsumentów. Innymi słowy nabywców, którzy wykazują zainteresowanie nie tylko samym produktem, ale i tym, w jaki sposób został on wytworzony i czy proces ten nie wiązał się z łamaniem zasad współżycia społecznego. Korzystanie przez przedsiębiorcę z pracy nielegalnie zatrudnionych osób narusza wspomniane zasady, co prowadzi do wniosku, że korzystanie z pracy nierejestrowanej jest praktyką społecznie nieodpowiedzialną, szczególnie w stosunku do etycznych konsumentów.

3. PRZYCZYNY ZATRUDNIENIA NIEREJESTROWANEGO JAKO PRAKTYKI SPOŁECZNIE NIEODPOWIEDZIALNEJ

Rozpatrywanie zatrudnienia nierejestrowanego jako praktyki społecznie nieodpowiedzialnej otwiera nowe możliwości przed badaczami w poszukiwaniu przyczyn stosowania tej praktyki przez przedsiębiorstwa. Co prawda, dotychczasowe badania nad społeczną nieodpowiedzialnością są nieliczne, jednak wnioski z nich wynikające mogą mieć istotne znaczenie w lepszym zrozumieniu przyczyn zjawiska pracy nierejestrowanej oraz projektowaniu rozwiązań mających na celu ograniczenie jego skali.

3.1. DAŻENIE DO MAKSYMALIZACJI WYNIKÓW

Jedno z ważniejszych badań na temat przyczyn społecznej nieodpowiedzialności przedsiębiorstw zostało zrealizowane przez J.S. Amstronga (1979, s. 185-213) jeszcze w latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku. Wspomniany uczony wykazał, że społecznie nieodpowiedzialne decyzje wynikają ze starań menedżerów, aby jak najlepiej wywiązywać się z powierzonego im zadania, co zwykle oznacza dążenie do uzyskiwania jak najwyższych wyników. Okazuje się więc, że szkodliwe decyzje mają swoje źródło zwykle nie w amoralnym charakterze kierownika, tylko w celu, do którego on dąży. Wyniki Amstronga wpisują się we wnioski z eksperymentu Milgrama, ukazującego, jak sytuacja, w której znajduje się jednostka, może oddziaływać na jej zachowanie (Doliński, Grzyb, 2017). Mając na względzie wspomniane wyniki badań oraz fakt, że praca nierejestrowana jest tańsza i bardziej elastyczna od legalnej, można przypuszczać, że jedną z przyczyn korzystania przez przedsiębiorców z tej formy zatrudnienia jest dążenie do osiągnięcia jak najlepszych rezultatów ekonomicznych.

J.S. Amstrong (1979, s. 209-211) wskazał także, w jaki sposób można zredukować społeczną nieodpowiedzialność przedsiębiorstwa. Jednym z zaproponowanych rozwiązań jest instrukcja dla menedżera, aby brał pod uwagę nie tylko wyniki przedsiębiorstwa, lecz także uwzględniał konsekwencje podejmowanych decyzji dla szerszego grona interesariuszy, w tym pracowników. Podobne efekty do instrukcji dla menedżerów może przynieść wprowadzenie przedstawicieli interesariuszy do zarządu przedsiębiorstwa. Odnosząc propozycje Amstronga w zakresie ograniczania skali społecznej nieodpowiedzialności przedsiębiorstwa do pracy nierejestrowanej trzeba zauważyć, że większość podmiotów korzystających z tej formy zatrudnienia to małe jednostki, zarządzane zwykle przez samego właściciela (Mróz, 2012, s. 25). Wydaje się, że w tym przypadku państwo powinno, co najmniej, w bardziej aktywny sposób przypominać pracodawcom o konsekwencjach nielegalnego zatrudniania.

3.2. PRYZWOLENIE SPOŁECZNE NA NIEODPOWIEDZIALNE PRAKTYKI

Przyzwolenie społeczne na nieodpowiedzialne praktyki to kolejny ważny czynnik związany ze szkodliwymi praktykami przedsiębiorstw. W literaturze przedmiotu można odnaleźć wiele przykładów pokazujących, że brak zgody społeczeństwa (lub społeczności lokalnej) na szkodliwe działanie może skłonić nawet wielkie korporacje do zmiany decyzji. Na przykład T.F. McMahon (1999) opisał, w jaki sposób skoordynowane działanie społeczności lokalnej, mediów oraz władz doprowadziło do zmiany decyzji koncernu Chrysler w sprawie sposobu likwidacji zakładu produkcyjnego w Kenosha. Jeżeli natomiast społeczeństwo przyjmuje bierną postawę

wobec przedsiębiorstw łamiących zasady współzycia społecznego, to nawet działania mające znamiona przestępstw mogą mieć miejsce (Zasuwa, 2017, s. 25-26).

Odnosząc zjawisko przyzwolenia społecznego na praktyki społecznie nieodpowiedzialne do zagadnienia pracy nierejestrowanej, warto zwrócić uwagę na wyniki badań dotyczące postaw wobec unikania opodatkowania. Aspekt ten wydaje się szczególnie istotny, gdyż główną przyczyną korzystania z pracy nierejestrowanej jest dążenie do zmniejszenia obciążeń z tytułu ubezpieczeń społecznych, to jest obciążenia o charakterze parapodatkowym. Przyzwolenie na stosowanie takich praktyk w Polsce jest wysokie, co wskazuje ogólnie na niską moralność podatkową. Szacuje się, że unikanie opodatkowania popiera lub usprawiedliwia około 65% gospodarstw domowych i ponad 40% przedsiębiorstw (Pasternak-Malicka, 2015, s. 135).

3.3. POSTRZEGANIE WYMIARU SPRAWIEDLIWOŚCI JAKO NIEEFEKTYWNEGO

Ze społecznym przyzwoleniem na praktyki społecznie nieodpowiedzialne wiąże się efektywność wymiaru sprawiedliwości. R. Sarre, M. Doig i B. Fiedler (2001, s. 300) zwracają uwagę na to, że wprowadzanie dodatkowych regulacji prawnych w celu ograniczenia szkodliwych praktyk przedsiębiorstw może być podejściem nieefektywnym, jeśli działania takie nie są wspierane przez systematyczną politykę państwa mającą na celu zmianę nastawienia społeczeństwa do działań nieodpowiedzialnych. Wspomniana obserwacja wydaje się potwierdzać w przypadku Polski. Okazuje się bowiem, że krajowi pracodawcy generalnie nie obawiają się konsekwencji nielegalnego zatrudniania pracowników. Jeśli występują takie obawy, to dotyczą one przede wszystkim kontroli Państwowej Inspekcji Pracy lub sytuacji wypadku przy pracy. Pracodawcy nie obawiają natomiast tego, że sam pracownik może wkroczyć na drogę sądową przeciwko nim. Przedsiębiorcy uważają, że takie działanie ograniczyłoby możliwości znalezienia pracy u innych pracodawców (Pater, 2007, s. 23-24). Wspomniane wyniki badań opinii polskich przedsiębiorców dokładnie pokazują, jak akceptacja dla unikania opodatkowania negatywnie wpływa na postrzeganą skuteczność wymiaru sprawiedliwości w przypadku pracy nierejestrowanej.

3.4. KOLEKTYWNA KULTURA

Kolejne zjawisko związane z praktykami społecznie nieodpowiedzialnymi to kultura o charakterze kolektywnym. Dotychczasowe badania pokazują, że w społeczeństwach kolektywistycznych jednostka przypisuje duże znaczenie dobrobytowi grupy, do której przynależy, natomiast w społeczeństwach indywidualistycznych

ważniejsze jest dobro jednostki, jej indywidualne osiągnięcia niż dobro grupy (Hofstede, 2011, s. 11). Ta różnica priorytetów między indywidualistami a kolektywistami przenosi się także na sferę ocen moralnych oraz podejmowane przez nich wybory. Literatura z zakresu etyki biznesu dokładnie ukazuje, że w państwach kolektywistycznych jednostka zwykle ocenia poziom moralności decyzji z perspektywy efektów, jakie taka decyzja przynosi dla grupy, natomiast w państwach indywidualistycznych ważniejsze są efekty decyzji dla poszczególnych osób (Husted, Allen, 2008, s. 298). Z tego względu osoby funkcjonujące w środowisku kolektywistycznym są bardziej skłonne do akceptowania lub podejmowania praktyk, które przynoszą szkody osobom spoza grupy, do której przynależy dana jednostka, oraz szkody dla całego społeczeństwa, niż osoby funkcjonujące w społeczeństwach indywidualistycznych. Potwierdzenie dla negatywnego wpływu kolektywizmu na szkodliwe działania znajdujemy w badaniach dotyczących m.in. wyłudzeń kredytów (Zheng, El Ghoul, Guedhami, Kwok, 2013), uchylania się od płacenia podatków (Tsakumis, Curatola, Porcano, 2007) oraz karania przedsiębiorstw przez konsumentów za stosowanie szkodliwych praktyk w biznesie (Williams, Zinkin, 2008).

Odnosząc zagadnienie kultury do zjawiska pracy nierejestrowanej trzeba zauważyć, że chociaż polskie społeczeństwo traktowane jest przez G. Hofstede jako indywidualistyczne, to krajowe badania zgodnie wskazują, że w przedsiębiorstwach występuje zazwyczaj kultura kolektywna (Sitko-Lutek, 2004, s. 155-156; Sułkowski, 2002, s. 126). Wyniki badań R. Wolniaka (2007, s. 169) pokazują, że ten typ kultury najczęściej dotyczy małych przedsiębiorstw, a więc podmiotów, które najczęściej korzystają z pracy nierejestrowanej (Mróz, 2012, s. 25). Ponadto można przypuszczać, że zjawisko pracy nierejestrowanej wynika także z tego, że właściciele małych firm stosują inne standardy wobec pracowników z grupy, do której przynależą (rodziny, znajomych), a inne w stosunku do pozostałych pracowników, którzy pozostają w dalszych relacjach z przedsiębiorcą (np. sezonowi pracownicy).

PODSUMOWANIE

Celem niniejszego artykułu było podjęcie próby ukazania pracy nierejestrowanej jako praktyki społecznie nieodpowiedzialnej przedsiębiorstw. Dążąc do realizacji tego celu, wskazano na niekorzystne efekty tej praktyki dla interesariuszy przedsiębiorstwa, zwracając szczególną uwagę na negatywne rezultaty dla pracowników. W tym miejscu trzeba jednak wyraźnie zaznaczyć, że zjawiska pracy nierejestro-

wanej nie można jednoznacznie traktować jako praktyki szkodliwej społecznie. Istnieją bowiem także zalety tej formy zatrudnienia, do których zalicza się między innymi rozszerzenie rynku pracy i aktywizację bezrobotnych (np. Kabaj 2009b, s. 19) oraz niższe koszty dla przedsiębiorców. Taka forma zatrudnienia jest także akceptowana i dobrze oceniana przez niektórych pracowników, w tym studentów (Bąk-Grabowska, 2014, s. 942).

W podsumowaniu warto zaznaczyć, że rozpatrywanie pracy nierejestrowanej jako praktyki społecznie nieodpowiedzialnej pozwala na ujęcie przyczyn tego zjawiska z nowej, mało do tej pory stosowanej perspektywy. Zaprezentowana w niniejszym artykule analiza literatury doprowadziła do zidentyfikowania czterech potencjalnych przyczyn tego zjawiska: dążenia do maksymalizacji wyników przez właścicieli (lub menedżerów), społecznego przyzwolenia na praktyki społecznie nieodpowiedzialne, postrzegania wymiaru sprawiedliwości jako nieefektywnego oraz kolektywnej kultury przedsiębiorstw. Przyczyn tych nie można jednak traktować jako pewnych, wymagają one bowiem empirycznej weryfikacji. Zidentyfikowane determinanty korzystania przez przedsiębiorców z pracy nierejestrowanej nie stanowią także zamkniętego katalogu. Przedstawione rozważania należy traktować jako przyczynek do dalszej naukowej dyskusji nad pracą nierejestrowaną jako praktyką nieodpowiedzialną społecznie.

BIBLIOGRAFIA

- ARMSTRONG, J.S. (1977). Social Irresponsibility in Management. *Journal of Business Research*, 5(3), 185-213.
- ARMSTRONG, J.S., GREEN, K.C. (2013). Effects of Corporate Social Responsibility and Irresponsibility Policies. *Journal of Business Research*, 66(10), 1922-1927.
- BĄK-GRABOWSKA, D. (2014). Zatrudnienie nierejestrowane – przesłanki i konsekwencje jego stosowania w obszarze ZZL. *Marketing i Rynek*, 5 (CD), 937-943.
- CARROLL, A.B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- CICHOCKI, S., TYROWICZ, J. (2010). Źródła zatrudnienia nierejestrowanego w Polsce. *Bank i Kredyt*, 41(1), 81-98.
- CICHOCKI, S., TYROWICZ, J. (2011). Determinanty zatrudnienia nierejestrowanego w Polsce w okresach wysokiej i niskiej koniunktury gospodarczej. *Gospodarka Narodowa*, 3(235).
- DOLIŃSKI D., GRZYB T. (2017). *Posłuszni do bólu. O uległości wobec autorytetu w 50 lat po eksperymencie Milgrama*. Smak Słowa, Sopot.
- FALCK, O., HEBLICH, S. (2007). Corporate Social Responsibility: Doing Well by Doing Good. *Business Horizons*, 50(3), 247-254.
- HOFSTEDE, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2 (1), 1-26, <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- HUSTED, B.W., ALLEN, D.B. (2008). Toward a Model of Cross-Cultural Business Ethics: The Impact of Individualism and Collectivism on the Ethical Decision-Making Process. *Journal of Business Ethics*, 82(2), 293-305.

- JONES, B., BOWD, R., TENCH, R. (2009). Corporate Irresponsibility and Corporate Social Responsibility: Competing Realities. *Social Responsibility Journal*, 5(3), 300-310.
- KABAJ, M. (2009a). Praca nierejestrowana we współczesnej literaturze ekonomicznej. *Polityka Społeczna*, 10, 3-10.
- KABAJ, M. (2009b). Praca nierejestrowana w Polsce w świetle dotychczasowych badań GUS. *Polityka Społeczna*, 10, 15-19.
- MCMAHON, T. F. (1999). From Social Irresponsibility to Social Responsiveness: The Chrysler/Kenosha Plant Closing. *Journal of Business Ethics*, 20(2), 101-111.
- MRÓZ, B. (2012). Konsumenci i gospodarstwa domowe na nieformalnym rynku pracy w Polsce. *Konsumpcja i Rozwój*, 1(2), 24-35.
- PASTERNAK-MALICKA, M. (2015). Nieetyczne postawy podatników jako zagrożenie bezpieczeństwa finansowego państwa. *Kwartalnik Kolegium Ekonomiczno-Społecznego*, 4(3), 129-143.
- PATER, K. (2007). *Przyczyny pracy nierejestrowanej, jej skala, charakter i skutki społeczne*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Praca nierejestrowana w Polsce w 2014 roku* (2015). Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/praca-nierejestrowana-w-polsce-w-2014-roku,4,4.html> [dostęp: 28.03.2018].
- Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce* (2008). Red. M. Bednarski, E. Kryńska, K. Pater, M. Walewski. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, Warszawa. <https://www.google.pl/search?q=PRZYCZYNY+PRACY+NIEREJESTROWANEJ+W+POLSCE&oq=PRZYCZYNY+PRACY+NIEREJESTROWANEJ+W+POLSCE&aqs=chrome..69i57.189j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8> [dostęp: 20.03.2018].
- SARRE, R., DOIG, M., FIEDLER, B. (2001). Reducing the Risk of Corporate Irresponsibility: The Trend to Corporate Social Responsibility. *Accounting Forum*, 25(3), 300-317.
- SITKO-LUTEK A. (2004). *Kulturowe uwarunkowania doskonalenia menedżerów*. Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- SULKOWSKI Ł. (2002). *Kulturowa zmienność organizacji*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Szara strefa w polskiej gospodarce w 2016 roku* (2016). Red. J. Fundowicz, K. Łapiński, M. Peterlik, B. Wyżnikiewicz. Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa.
- TSAKUMIS, G.T., CURATOLA, A.P., PORCANO, T.M. (2007). The Relation Between National Cultural Dimensions and Tax Evasion. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 16(2), 131-147.
- WALEWSKI, M. (2009). Zatrudnienie nierejestrowane od strony pracowników. *Polityka Społeczna*, 10, 8-11.
- WILLIAMS, G., ZINKIN, J. (2008). The Effect of Culture on Consumers' Willingness to Punish Irresponsible Corporate Behaviour: Applying Hofstede's Typology to the Punishment Aspect of Corporate Social Responsibility. *Business Ethics: A European Review*, 17(2), 210-226.
- WINDSOR, D. (2013). Corporate Social Responsibility and Irresponsibility: A Positive Theory Approach. *Journal of Business Research*, 66(10), 1937-1944.
- WOLNIAK, R. (2007). Indywidualizm i kolektywizm w polskich przedsiębiorstwach województwa śląskiego. *Współczesne Zarządzanie*, 2, 163-173.
- ZASUWA, G. (2017). Społeczna nieodpowiedzialność przedsiębiorstw a zagrożenie bojkotem konsumenckim. *Przeгляд Organizacji*, 1, 22-28.
- ZHENG, X., EL GHOUL, S., GUEDHAMI, O., KWOK, C.C. (2013). Collectivism and Corruption in Bank Lending. *Journal of International Business Studies*, 44(4), 363-390.

ZATRUDNIENIE NIEREJESTROWANE
JAKO PRZEJAW SPOŁECZNEJ
NIEODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW

Streszczenie

Celem artykułu jest podjęcie próby ukazania pracy nierejestrowanej jako praktyki społecznie nieodpowiedzialnej przedsiębiorstw. Dążąc do realizacji wymienionego celu, w pierwszej kolejności przedstawiono istotę koncepcji społecznej nieodpowiedzialności. Następnie zwrócono uwagę na negatywne konsekwencje zjawiska pracy nierejestrowanej dla pracowników oraz innych interesariuszy organizacji, w tym państwa, konsumentów oraz innych przedsiębiorstw. W dalszej kolejności dokonano identyfikacji kilku przyczyn, z powodu których przedsiębiorcy unikają legalnego zatrudnienia, nawiązując do wyników badań nad determinantami praktyk społecznie nieodpowiedzialnych. Zawarte w artykule rozważania sugerują, że zjawisko pracy nierejestrowanej w Polsce związane jest m.in. z dążeniem menedżerów (lub właścicieli) do maksymalizacji wyników, przyzwoleniem społecznym na unikanie opodatkowania, postrzeganiem niską efektywnością wymiaru sprawiedliwości oraz kulturą kolektywną małych przedsiębiorstw.

Słowa kluczowe: społeczna nieodpowiedzialność przedsiębiorstw; zatrudnienie nierejestrowane; szara strefa.

UNREGISTERED EMPLOYMENT
AS A MANIFESTATION OF CORPORATE SOCIAL IRRESPONSIBILITY

Summary

The aim of this paper is to present unregistered employment as a practice of socially irresponsible companies. In order to achieve this goal, the idea of social irresponsibility was first presented. Next, attention was drawn to the negative consequences of the phenomenon of unregistered employment for employees and other stakeholders of the organization, including the state, consumers and other enterprises. Subsequently, several reasons for avoiding legal employment have been identified, referring to the results of research on determinants of socially irresponsible practices. The paper suggests that unregistered employment in Poland could be related to managers' aspirations to maximize results, social approval for tax avoidance, perceived low efficiency of the judiciary and the collective culture of small enterprises.

Key words: corporate social irresponsibility; unregistered employment; grey economy.