PRACE NAUKOWE
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

RESEARCH PAPERS
of Wrocław University of Economics

Nr 401

Ekonomia

Redaktorzy naukowi
Jerzy Sokołowski
Grażyna Węgrzyn
Magdalena Rękas

Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2015

Redakcja wydawnicza: Agnieszka Flasińska, Elżbieta Kożuchowska

Redakcja techniczna: Barbara Łopusiewicz

Korekta: Barbara Cibis

Łamanie: Adam Dębski

Projekt okładki: Beata Dębska

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania
znajdują się na stronie internetowej Wydawnictwa
www.pracenaukowe.ue.wroc.pl
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Publikacja udostępniona na licencji Creative Commons
Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 3.0 Polska
(CC BY-NC-ND 3.0 PL)

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2015

ISSN 1899-3192
e-ISSN 2392-0041

ISBN 978-83-7695-533-9

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Zamówienia na opublikowane prace należy składać na adres:
Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
ul. Komandorska 118/120 53-345 Wrocław
tel./fax 71 36 80 602; e-mail: econbook@ue.wroc.pl
www.ksiegarnia.ue.wroc.pl

Druk i oprawa: TOTEM

Spis treści

Wstęp 11
Łukasz Arendt: Zmiana technologiczna faworyzująca wysokie kwalifikacje czy polaryzacja polskiego rynku pracy – zarys problemu 13
Agnieszka Barczak: Wykorzystanie wybranych metod ilościowych w analizie pasażerskiego ruchu lotniczego w Polsce 26
Ryszard Barczyk: Rola polityki pieniężnej w stabilizowaniu gospodarki polskiej w latach 2000-2014 36
Tomasz Bernat: Przedsiębiorczość studentów a dodatkowe aktywności pozauczelniane 48
Przemysław Borkowski: Applicability of reference based appraisals in assessment of real sector investment projects 58
Przemysław Borkowski: A framework for risk analysis in infrastructure projects 69
Agnieszka Bretyn: Młodzi konsumenci wobec szarej strefy w Polsce 83
Sławomir Czetwertyński: Ekonomika kopiowania a korzyści społeczne 93
Karolina Drela: Rynek pracy i biedni pracujący 104
Małgorzata Barbara Fronczek: Handel produktami ICT – Polska na tle świata 114
Aleksandra Grabowska-Powaga: Kapitał społeczny w przedsiębiorstwach rodzinnych 126
Artur Grabowski: Ordoliberalna kategoria własności a współczesne oblicze sektora niemieckich przedsiębiorstw piłkarskich 134
Alina Grynia: Innowacyjność krajów bałtyckich: potencjał i bariery 144
Anna Horodecka: The concept of human nature as a driving force for changes in economics exemplified by feminist and neoclassical economics 155
Michał Jurek: The role of banks in performance of the real sector in selected EU member states 166
Grażyna Karmowska: Zastosowanie metod taksonomicznych do oceny zróżnicowania poziomu życia w krajach postsocjalistycznych Europy 176
Magdalena Knapińska: Efektywność polityki rynku pracy – aspekty teoretyczne i praktyczne 187
Andrzej Koza: Sytuacja na rynku pracy osób niepełnosprawnych i jej wpływ na gospodarkę finansową państwowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych 198
Jakub Kraciuk: Paradygmat *homo oeconomicus* w aspekcie rozwoju ekonomii heterodoksyjnej 211
Anna Krzysztofek: Rozważania o pojęciu odpowiedzialności 220
Wojciech Leoński: Wolontariat pracowniczy jako jedno z narzędzi CSR 233

Agnieszka Łopatka: Poziom i przyczyny różnicowania wynagrodzeń w Polsce 243
Iwona Maciejczyk-Bujnowicz: Changes in capital flows in process of integration of the European Union – selected aspects 253
Marta Maier: Starzejące się społeczeństwo jako wyzwanie dla polityki społecznej i rodzinnej 267
Agnieszka Malkowska: Ocena rozwoju obszaru przygranicznego na przykładzie województwa zachodniopomorskiego 275
Paweł Marszałek: Selected processes influencing contemporary banking systems 285
Danuta Miłaszewicz: Kompetencje społeczne polskich i litewskich studentów – analiza porównawcza 296
Dorota Miłek, Karolina Kapusta: Competitiveness of the regions in the context of smart specialization (on the example of Świętokrzyskie) 306
Rafał Nagaj: Dochody a skłonność do działań altruistycznych wśród studentów w Polsce 317
Mariusz Nyk: Niedoskonałość rynku pracy w kontekście funkcjonowania związków zawodowych 327
Magdalena Olczyk: Konkurencyjność w literaturze ekonomicznej – analiza bibliometryczna 338
Monika Pasternak-Malicka: Płaca minimalna jako narzędzie ograniczające pracę nierejestrowaną 349
Barbara Pawłowska: W kierunku zrównoważonego rozwoju – przegląd efektów działań w Polsce 362
Renata Pęciak: Geneza podejścia regulacyjnego we francuskiej teorii ekonomicznej 373
Adriana Politaj: Pracodawcy z otwartego rynku pracy i ich rola w przeciwdziałaniu bezrobociu osób niepełnosprawnych 383
Joanna Prystrom: Innowacyjność a konkurencyjność gospodarki Luksemburga 399
Małgorzata Raczkowska: Kwestia gender w ekonomii 412
Magdalena Ratalewska: Uwarunkowania rozwoju sektorów kreatywnych .. 421
Hanna Soroka-Potrzebna: Regionalne zróżnicowanie sektora MŚP 431
Małgorzata Sosińska-Wit, Karolina Gałązka: Wpływ współpracy z sektorem B+R na innowacyjność MŚP na podstawie badań ankietowych 440
Joanna Spychała: Ocena cech morfologicznych wahań cyklicznych w Polsce w latach 2001-2013 452
Joanna Stawska: Oddziaływanie decyzji władz monetarnych i fiskalnych (*policy mix*) na funkcjonowanie przedsiębiorstw w Polsce 462
Piotr Szkudlarek: Zaufanie jako komponent kapitału społecznego 472
Jarosław Szostak: Economic content of the category of value 483

Andrzej Szuwarzyński: Ocena wpływu polityki zdrowotnej na jakość życia starzejącego się społeczeństwa w krajach UE ... 493
Arkadiusz Świadek, Barbara Czerniachowicz: Aktywność innowacyjna systemów przemysłowych a koniunktura gospodarcza na przykładzie województwa dolnośląskiego ... 503
Michał Świtłyk, Artur Wilczyński: Zastosowanie indeksu Malmquista do badania zmian efektywności uczelni publicznych ... 514
Dariusz Tłoczyński: Rola państwa w kształtowaniu konkurencji na polskim rynku transportu lotniczego ... 525
Roman Tylżanowski: Zewnętrzne źródła finansowania procesów transferu technologii w przedsiębiorstwach przemysłowych wysokiej techniki w Polsce ... 535
Grażyna Węgrzyn: Zasoby ludzkie w Unii Europejskiej – szanse i zagrożenia ... 545
Danuta Witczak-Roszkowska, Karolina Okła: Skłonność studentów województwa świętokrzyskiego do zagranicznych emigracji zarobkowych ... 555
Katarzyna Włodarczyk: Pokolenie 50+ w Polsce – podejrzani o wykluczenie? ... 566
Agnieszka Wojewódzka-Wiewiórska: Partycypacja mieszkańców w tworzeniu strategii rozwoju gminy jako przejaw kapitału społecznego na obszarach wiejskich ... 577
Jarosław Wołkonowski: Przyczyny i struktura emigracji obywateli Polski po akcesji do UE ... 587
Jacek Wychowanek: Tradycja w aspekcie budowania konkurencyjności małego przedsiębiorstwa ... 601
Urszula Zagóra-Jonszta: Adam Smith o własności ... 614
Magdalena Zalewska-Turzyńska: Communicating CSR – the Lasswell's model approach ... 623
Ewa Zeman-Miszewska, Maciej Miszewski: Ład gospodarczy i porządek gospodarczy – potrzeba i szanse zmian ... 631
Mariusz Zieliński: Wpływ realizacji koncepcji CSR na wycenę spółek akcyjnych ... 642

Summaries

Łukasz Arendt: Skill-biased technical change or polarisation of the Polish labour market – remarks ... 13
Agnieszka Barczak: Application of selected quantitative methods in the analysis of passenger air traffic in Poland ... 26
Ryszard Barczyk: The role of monetary policy in the stabilization of the Polish economy in the years 2000-2014 ... 36

Tomasz Bernat: Entrepreneurship of students vs. additional non-university activities 48
Przemysław Borkowski: Aplikacja metody referencyjnej oceny projektów inwestycyjnych w sferze realnej 58
Przemysław Borkowski: Metoda analizy ryzyka w inwestycjach infrastrukturalnych 69
Agnieszka Bretyn: Young consumers towards the shadow economy in Poland 83
Sławomir Czetwertyński: Economics of copying vs. social benefits 93
Karolina Drela: Labor market and working poor 104
Małgorzata Barbara Fronczek: Trade in ICT goods – Poland in comparison to the world 114
Aleksandra Grabowska-Powaga: Social capital in family business 126
Artur Grabowski: Ordoliberal category of a property and a modern aspect of a sector of German soccer enterprises 134
Alina Grynia: Innovation of the Baltic countries: potentials and barriers 144
Anna Horodecka: Koncepcja natury ludzkiej jako siła napędowa zmian w ekonomii na przykładzie koncepcji człowieka w ekonomii feministycznej i neoklasycznej 155
Michał Jurek: Znaczenie banków dla funkcjonowania sektora realnego w wybranych krajach UE 166
Grażyna Karmowska: Taxonomic methods to evaluate the variation in the standards of living in the countries of post-socialist Europe 176
Magdalena Knapińska: Effectiveness of labor market policy – theoretical and practical aspects 187
Andrzej Koza: Situation of persons with disabilities on the labor market and its impact on the financial situation of the State Fund for Rehabilitation of the Disabled Persons 198
Jakub Kraciuk: *Homo economicus* paradigm in terms of development of heterodox economics 211
Anna Krzysztofek: Reflections about the notion of responsibility 220
Wojciech Leoński: Corporate volunteering as an instrument of CSR 233
Agnieszka Łopatka: Level and reasons for differences of salaries in Poland 243
Iwona Maciejczyk-Bujnowicz: Zmiany w przepływach kapitału w procesie integracji Unii Europejskiej – wybrane aspekty 253
Marta Maier: Ageing society as a challenge for social and family policy 267
Agnieszka Malkowska: Assessment of the development of a border area using Zachodniopomorskie Voivodeship as an example 275
Paweł Marszałek: Wybrane procesy wpływające na współczesne systemy bankowe 285
Danuta Miłaszewicz: Social competence of Polish and Lithuanian students – comparative analysis 296

Dorota Miłek, Karolina Kapusta: Konkurencyjność regionów w kontekście inteligentnej specjalizacji (na przykładzie Świętokrzyskiego) 306
Rafał Nagaj: Incomes and willingness of students to perform altruistic actions 317
Mariusz Nyk: Imperfections of the labor market in the context of the functioning of trade unions 327
Magdalena Olczyk: Competitiveness in economic literature – bibliometric analysis 338
Monika Pasternak-Malicka: Minimum wage as a tool used to reduce the labor market grey area 349
Barbara Pawłowska: Towards sustainable development – review of effects of actions in Poland 362
Renata Pęciak: The origin of the regulation approach in the French economic theory 373
Adriana Politaj: Employers from the open labor market and their role in the counteracting of unemployment among persons with disabilities 383
Joanna Prystrom: Innovativeness vs. competitiveness of Luxembourg economy 399
Małgorzata Raczkowska: The issue of gender in economics 412
Magdalena Ratalewska: Determinants of the development of creative industries 421
Hanna Soroka-Potrzebna: Regional diversity of SME sector 431
Małgorzata Sosińska-Wit, Karolina Gałązka: Effect of cooperation with R&D sector on SME's innovation based on survey 440
Joanna Spychała: Evaluation of morphological characteristics of cyclical fluctuations in Poland in 2001-2013 452
Joanna Stawska: The impact of the monetary and fiscal authorities (policy mix) on the functioning of enterprises in Poland 462
Piotr Szkudlarek: Trust as a component of social capital 472
Jarosław Szostak: Ekonomiczna treść kategorii wartości 483
Andrzej Szuwarzyński: Assessment of the health policy impact on the quality of life of ageing population in the European Union countries 493
Arkadiusz Świadek, Barbara Czerniachowicz: Innovation activity in regional industrial systems vs. economic cycle on the example of the Dolnośląskie Voivodeship 503
Michał Świtłyk, Artur Wilczyński: Application of Malmquist index to examine changes in the efficiency of public universities 514
Dariusz Tłoczyński: The role of state in shaping the competition in the Polish air transport market 525
Roman Tylżanowski: External sources of funding of technology transfer in high-tech manufacturing sector in Poland 535

Grażyna Węgrzyn: Human resources in the European Union – opportunities and threats 545
Danuta Witczak-Roszkowska, Karolina Okła: Disposition to financial emigration among the students of the Świętokrzyskie Voivodeship..... 555
Katarzyna Włodarczyk: Generation 50+ in Poland – suspected of exclusion?..... 566
Agnieszka Wojewódzka-Wiewiórska: Participation of inhabitants in building commune development strategy as a manifestation of social capital in rural areas 577
Jarosław Wolkonowski: Causes and structure of emigration of Polish citizens after the accession to the European Union 587
Jacek Wychowanek: Tradition in the aspect of building the competitiveness of a small-sized enterprise..... 601
Urszula Zagóra-Jonszta: Adam Smith about ownership..... 614
Magdalena Zalewska-Turzyńska: Model komunikacji CSR w świetle podejścia H. Lasswella 623
Ewa Zeman-Miszewska, Maciej Miszewski: Economic governance and economic order – need and opportunities of changes 631
Mariusz Zieliński: The impact of CSR concept on the valuation of stock companies 642

PRACE NAUKOWE UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO WE WROCŁAWIU
RESEARCH PAPERS OF WROCŁAW UNIVERSITY OF ECONOMICS nr 401 • 2015

Ekonomia

ISSN 1899-3192
e-ISSN 2392-0041

Wojciech Leoński
Uniwersytet Szczeciński
e-mail: wleonski@wneiz.pl

WOLONTARIAT PRACOWNICZY JAKO JEDNO Z NARZĘDZI CSR

CORPORATE VOLUNTEERING AS AN INSTRUMENT OF CSR

DOI: 10.15611/pn.2015.401.21

Streszczenie: Artykuł dotyczy problematyki związanej z wolontariatem pracowniczym jako narzędziem społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR – *corporate social responsibility*). Praca poddaje analizie główne motywy i korzyści wynikające ze stosowania wolontariatu pracowniczego w przedsiębiorstwach, a także pokazuje jego główne obszary. Ponadto w artykule przytoczono przykłady wolontariatu pracowniczego w polskich przedsiębiorstwach. Celem opracowania jest analiza przydatności i efektów jakie daje wolontariat pracowniczy.

Słowa kluczowe: społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR), wolontariat pracowniczy, strategia.

Summary: This paper discusses the problem of Corporate Social Responsibility in Polish enterprises. There are a lot of CSR instruments which enterprises can use. Corporate volunteering is one of the main instruments of Corporate Social Responisibility. This article analyses some reasons and advantages of corporate volunteering. Moreover it shows primary areas and good examples of voluntary service in enterprises. The main purpose of this paper is to analyse the effects and usability of corporate volunteering.

Keywords: Corporate Social Responisbility (CSR), corporate volunteering, strategy.

Człowiek jest odpowiedzialny nie tylko
za uczucia, które ma dla innych,
ale i za te, które w innych budzi

Stefan Wyszyński

1. Wstęp

Funkcjonowanie współczesnych przedsiębiorstw jest w dużej mierze uzależnione od umiejętnego zarządzania. Dlatego też obecnie zyskują na popularności różne

koncepcje i metody zarządzania. Jedną z tych koncepcji jest społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR – *corporate social responsibility*), która zwraca szczególną uwagę na kwestie prospołeczne i proekologiczne w działalności przedsiębiorstwa. CSR jest koncepcją złożoną i w jej ramach przedsiębiorstwa prowadzą różne działania. Jednym z najczęściej stosowanych narzędzi społecznej odpowiedzialności biznesu jest wolontariat pracowniczy, polegający głównie na wspieraniu przez podmiot gospodarczy swoich pracowników, którzy działają na rzecz różnych organizacji pozarządowych. Należy zaznaczyć, że przedsiębiorstwa kierują się różnymi motywami, wprowadzając wolontariat pracowniczy w działalności gospodarczej. Warto także dodać, że dzięki takim działaniom firmy mogą uzyskać wiele korzyści, które pozwolą na sprawne konkurowanie na rynku. Można tutaj wymienić choćby lepszą motywację pracowników do pracy czy też ich przywiązanie do przedsiębiorstwa.

Podjęty temat badawczy został zrealizowany za pomocą metody krytycznej oceny, w tym: analizy literatury, raportów i opracowań wraz z wnioskowaniem. Ponadto analizę przeprowadzono na podstawie dostępnych danych empirycznych. Celem artykułu jest analiza przydatności i efektów, jakie daje wolontariat pracowniczy.

2. Istota koncepcji CSR

Społeczna odpowiedzialność biznesu jest pojęciem szerokim, gdyż w jej ramach można wyróżnić wiele inicjatyw i procedur. Główne obszary CSR są przedstawione w normie PN-ISO 26000 opracowanej przez Międzynarodową Organizację Standaryzacyjną. Zalicza się do nich: ład organizacyjny, prawa człowieka, praktyki z zakresu pracy, środowisko, uczciwe praktyki operacyjne, zagadnienia konsumenckie, zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej. Zgodnie z ISO 26000 CSR to odpowiedzialność organizacji za wpływ jej decyzji oraz działań na społeczeństwo i środowisko poprzez etyczne oraz przejrzyste zachowanie [ISO 2010]. Natomiast R.W. Griffin i R.J. Ebert do głównych obszarów CSR, które powinno uwzględniać przedsiębiorstwo, zaliczają: środowisko, klientów, pracowników, inwestorów [Ebert, Griffin 2013].

Społeczna odpowiedzialność biznesu przedstawiana jest także jako zobowiązanie do transparentnego i etycznego prowadzenia działalności według zasad zrównoważonego rozwoju, polega na dążeniu do dobrobytu społecznego, uwzględniając oczekiwania interesariuszy, ale zgodnie z prawem i normami zachowań. Uwzględnienie oczekiwań interesariuszy i tworzenie dla nich wartości prowadzi do równowagi społecznej, niezbędnej do redukowania niepewności w działalności przedsiębiorstw [Adamczyk 2009]. Społeczna odpowiedzialność biznesu oznacza także ekonomiczne, prawne, etyczne oraz filantropijne zobowiązanie przedsiębiorstwa względem zewnętrznych i wewnętrznych grup społecznych [Sokołowska 2013].

W literaturze angielskojęzycznej można spotkać się z CSR jako aktywnym i dobrowolnym udziałem przedsiębiorstwa w działalności ukierunkowanej na poprawę

czynników gospodarczych, ekologicznych i socjalnych otoczenia, w którym funkcjonuje dany podmiot [Garay, Font 2012]. Ponadto CSR odnosi się do traktowania interesariuszy w sposób etyczny i odpowiedzialny, który jest rozumiany jako sposób postępowania możliwy do zaakceptowania w cywilizowanym społeczeństwie. Natomiast jednym z głównych celów CSR jest stworzenie wyższych standardów życia, zachowując przy tym opłacalność prowadzenia działalności gospodarczej. Wyższy poziom życia dotyczy zarówno osób zatrudnionych w firmie, jak i bezpośrednio z nią związanych, jak też społeczności lokalnej [Hopkins 2007].

Podsumowując, koncepcja CSR zmierza do tworzenia, podtrzymywania, kształtowania ciągłych relacji z różnymi grupami, które są pośrednio lub bezpośrednio zainteresowane działalnością podmiotu gospodarczego. Jest ona często utożsamiana z działaniami prospołecznymi i proekologicznymi. Liczne interpretacje CSR sprawiają, iż istnieje możliwość realizacji postulatów CSR w rozmaity sposób. Istnieje wiele instrumentów, za pomocą których CSR jest wdrażana do praktyki. Najczęściej spotykane narzędzia społecznie odpowiedzialnego biznesu zostały przedstawione na rys. 1.

Rys. 1. Wybrane narzędzia CSR

Źródło: opracowanie własne na podstawie: http://www.odpowiedzialnybiznes.eu/38/Narzedzia_CSR/

Należy zwrócić uwagę, że instrumenty CSR są poddawane modyfikacjom wynikającym między innymi ze zmiennego otoczenia przedsiębiorstw. Od danego przedsiębiorstwa będzie zależeć, które narzędzia zostaną zastosowane w praktyce. W wyborze tym przedsiębiorstwo będzie kierować się korzyściami, jakie może uzyskać z punktu widzenia firmy, a także z punktu widzenia głównych interesariuszy.

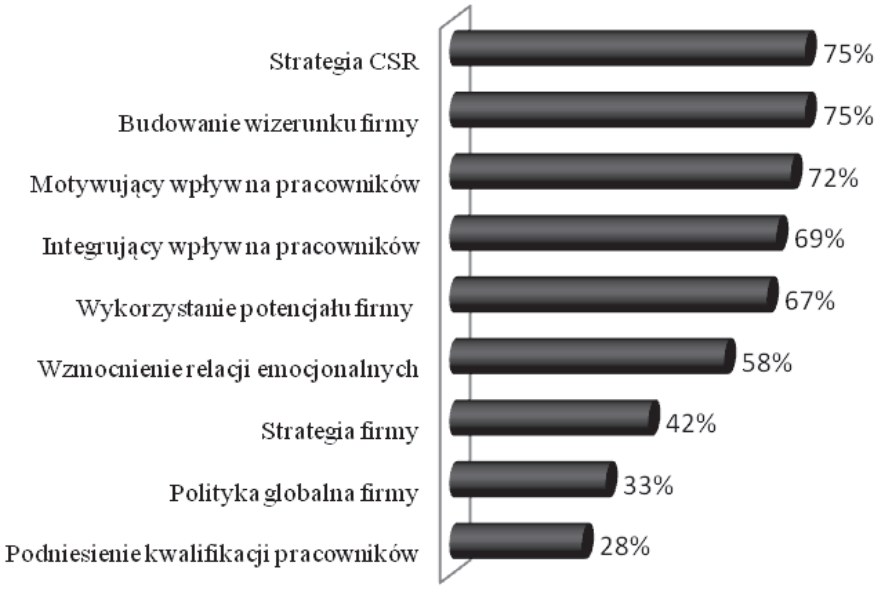
3. Pojęcie i główne przesłanki wolontariatu pracowniczego w przedsiębiorstwie

Należy zauważyć, że wolontariat pracowniczy nie jest uregulowany prawnie w Polsce. W polskim prawodawstwie istnieje jedynie ogólna definicja wolontariusza, w myśl której jest nią osoba fizyczna, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia [Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003]. Natomiast wolontariat pracowniczy można interpretować jako działania polegające na podejmowaniu i wspieraniu przez przedsiębiorstwo działalności pracowników na rzecz organizacji pozarządowych i określonych przepisami prawa instytucji. Pracownicy będący wolontariuszami świadczą różnego rodzaju prace na rzecz potrzebujących, wykorzystując swoje umiejętności, przedsiębiorstwo zaś umożliwia im podejmowanie takich inicjatyw oraz wspiera ich działania finansowo lub organizacyjnie [Forum Odpowiedzialnego Biznesu 2009]. Przykładami wolontariatu pracowniczego mogą być między innymi: akcje oddawania krwi w siedzibie firmy, udział w krajowych akcjach charytatywnych, zbieranie wśród pracowników pieniędzy oraz niezbędnych przedmiotów dla najbardziej potrzebujących, autorskie projekty pracowników ukierunkowane na udzielenie wsparcia lokalnej społeczności.

Istnieje wiele czynników, które decydują o wdrożeniu wolontariatu pracowniczego w przedsiębiorstwach. Głównym motywem jest jednak strategia społecznej odpowiedzialności biznesu (rys. 2), gdyż wolontariat pracowniczy stanowi jej istotny element.

Dokonując analizy danych zaprezentowanych na rys. 2, można zauważyć, że oprócz strategii CSR istotnymi determinantami wprowadzania wolontariatu w firmie jest między innymi budowa wizerunku firmy, a także jego integrujący i motywujący wpływ na pracowników. Nie bez znaczenia pozostaje wzmocnienie relacji pracowników z firmą czy też podniesienie kwalifikacji pracowników. W tym miejscu należy dodać, że wyżej wymienione czynniki są powiązane ze strategią społecznej odpowiedzialności biznesu, gdyż w literaturze przedmiotu i raportach PARP wymienia się je jako główne korzyści wynikające ze stosowania koncepcji CSR.

Rozważając zagadnienia wolontariatu pracowniczego w przedsiębiorstwach, należy zaakcentować jego złożoność. Wynika ona choćby z wielu obszarów, które może obejmować swoim zasięgiem (rys. 3). Przy czym może on skupić się tylko na jednym obszarze lub funkcjonować na kilku płaszczyznach.



Rys. 2. Motywy wprowadzenia oraz rozwijania programu wolontariatu pracowniczego w największych firmach w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie [*II ogólnopolskie badania wolontariatu*... 2013, s. 16].

Rys. 3. Wybrane obszary wolontariatu pracowniczego w przedsiębiorstwie

Źródło: opracowanie własne.

Działalność wolontariatu pracowniczego w obszarze oświaty i edukacji dotyczy często pomocy dzieciom w nauce, a także wspierania osób niepełnosprawnych. Ponadto podczas różnego rodzaju spotkań merytorycznych pracownicy mogą dzielić się wiedzą z obszarów, w których są specjalistami, np. obsługa i wykorzystanie programów komputerowych, przepisy prawa podatkowego. Przykładem przedsiębiorstwa aktywnie angażującego się w obszarze oświaty i edukacji jest Orange. Warto zauważyć, że w wolontariacie pracowniczym działa ponad 2000 osób zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie. Wolontariusze wspierają różne projekty Fundacji Orange, a także realizują własne inicjatywy dobroczynne. Fundacja Orange udziela pracownikom pomocy zarówno organizacyjnej, merytorycznej, jak i finansowej. Osoby zatrudnione w Orange mają do dyspozycji specjalną aplikację, dzięki której na bieżąco mogą śledzić inicjatywy, w których mogą brać udział jako wolontariusze. Tylko w 2012 roku wolontariusze przeprowadzili zajęcia o bezpiecznym korzystaniu z Internetu dla ponad 11,5 tys. dzieci w Polsce, wyremontowali 100 świetlic dla dzieci w szpitalach i przeprowadzili ponad 250 inicjatyw dla lokalnych społeczności. Jedną z takich inicjatyw było uczenie dzieci w szkołach bezpiecznego korzystania z Internetu i podstaw obsługiwania komputera [Fundacja Orange 2015].

Natomiast obszar pomocy społecznej dotyczy wsparcia udzielonego dla osób znajdujących się w trudnych sytuacjach życiowych. Działania te mają na celu także pomoc w zaspokojeniu podstawowych potrzeb i zapewnienie niezbędnych warunków socjalnych osobom potrzebującym. Przykładem takich działań jest Fundacja przedsiębiorstwa PricewaterhouseCoopers – jej głównym celem jest stwarzanie szans poprawy warunków życiowych oraz umożliwienie przezwyciężenia trudnych sytuacji życiowych osobom i rodzinom, których nie są one w stanie samodzielnie pokonać z powodu ubóstwa, sieroctwa, bezdomności, zdarzenia losowego i sytuacji kryzysowej lub innych okoliczności uzasadniających udzielenie pomocy. Działania te są realizowane poprzez zbieranie przez pracowników firmy pieniędzy oraz różnych darów, zwłaszcza ubrań, zabawek czy żywności. Zebrane środki i dary są następnie przekazywane w formie darowizny na rzecz wybranych organizacji pozarządowych lub instytucji publicznych lub społecznych. Jedną z licznych akcji w ramach wolontariatu pracowniczego był w tym przedsiębiorstwie bożonarodzeniowy kiermasz książek i płyt wśród pracowników PWC Polska, połączony ze zbiórką używanych ubrań przekazanych następnie najbardziej potrzebującym. Środki uzyskane z kiermaszu przeznaczono na zakup prezentów świątecznych dla dzieci z organizacji będących pod opieką Fundacji [PWC 2009].

Kolejnym obszarem wolontariatu pracowniczego jest ochrona środowiska i zdrowie. Ochrona środowiska może być definiowana jako całokształt działań zmierzających do naprawienia wyrządzonych szkód lub zapobiegających wyrządzeniu szkód fizycznemu otoczeniu lub zasobom naturalnym, jak też działania zmierzające do zmniejszenia ryzyka wystąpienia takich szkód bądź zachęcające do bardziej efektywnego wykorzystywania zasobów naturalnych, w tym środki służące oszczędzaniu energii, i stosowania odnawialnych źródeł energii [Rozporządzenie

z dnia 17 czerwca 2014]. Przykładem firmy zaangażowanej ekologicznie jest Cemex. W tym przypadku wolontariusze otrzymują dotację, która pozwala im zaangażować się w działania wspierające ochronę środowiska. Granty mogą otrzymać projekty, w których realizację włączy się grupa co najmniej 2 pracowników Cemex Polska. Co ważne, w inicjatywy zaangażować się mogą także rodziny pracowników, którzy w konkursie uczestniczą jako aktywni wolontariusze oraz często jako właściwi inicjatorzy działań. Do programów, które zostały zrealizowane w tej firmie, można zaliczyć między innymi: akcje sadzenia drzew, inwentaryzacja populacji żółwi błotnych i akcja liczenia wilków, czyszczenie dna jednego z lokalnych jezior [CEMEX 2015].

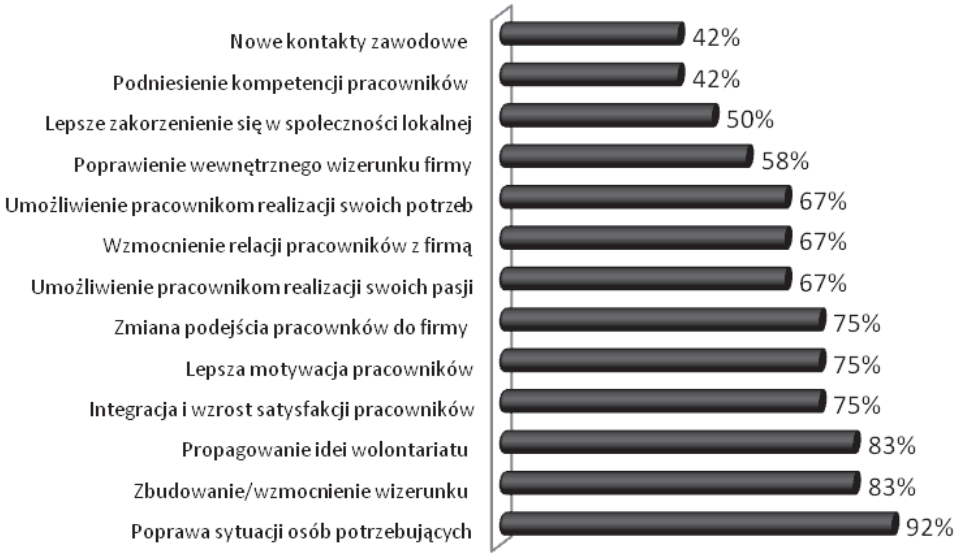
Pozostałe obszary wolontariatu pracowniczego to także działania dotyczące ochrony zdrowia, które mogą być związane z pomocą osobom przewlekle chorym oraz uzależnionym. Obszar sportu i turystyki dotyczy często pomocy przy organizacji różnych imprez sportowych i turystycznych. Obszar kultury i sztuki może być związany z promocją, rozwijaniem i rozbudową różnych form aktywności twórczej, np. malarstwo, rzeźbiarstwo, fotografia, muzyka. Może także przybrać postać pomocy osobom szczególnie uzdolnionym w różnych dziedzinach sztuki, np. młodych talentów. Ponadto w ramach wolontariatu pracowniczego osoby zatrudnione w przedsiębiorstwie mogą rozwijać swoje zainteresowania i pasje, a także wspierać lokalne i regionalne inicjatywy.

4. Wybrane korzyści wolontariatu pracowniczego

Korzyści wynikające z wolontariatu pracowniczego można rozpatrywać zarówno z punktu widzenia decydentów, czyli osób odpowiedzialnych za wdrożenie tego programu do działalności przedsiębiorstwa (rys. 4), jak i samych wolontariuszy. Takie spojrzenie daje kompleksowy obraz efektów tej działalności.

Warto zauważyć, że wprowadzenie wolontariatu przynosi korzyści kilku stronom. Z danych przedstawionych na rys. 4 wynika, że pozytywnie oddziałuje on zarówno na przedsiębiorstwo, pracowników, jak i na lokalne społeczności. Do korzyści związanych z przedsiębiorstwem można zaliczyć choćby: lepsze poznanie środowiska lokalnego i zdobycie kontaktów zawodowych czy też poprawę wizerunku w otoczeniu, która przekłada się na konkretne efekty finansowe. Dzięki programom wolontariatu pracowniczego przedsiębiorstwo może zaistnieć w lokalnych mediach i zyskać uznanie lokalnej społeczności. Ponadto działania takie mogą prowadzić do przyciągnięcia i przywiązania klientów do oferowanych produktów i usług przedsiębiorstwa udzielającego się społecznie.

Korzyści dotyczące pracowników to przede wszystkim: lepsza motywacja, satysfakcja i integracja, postrzeganie firmy przez pracowników nie tylko jako źródła zarobkowania, ale też podniesienia kompetencji, wzmocnienie relacji emocjonalnych na linii firma – pracownik. Niewątpliwie kompetencje zasobów ludzkich stanowią główny czynnik konkurencyjności przedsiębiorstwa, zatem przygotowanie



Rys. 4. Korzyści z wprowadzenia wolontariatu pracowniczego w przedsiębiorstwie według decydentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [*II ogólnopolskie badania*...2013, s. 17].

pracownika do optymalnego wykonania powierzonych mu zadań obejmuje ciągłe doskonalenie zawodowe [Białasiewicz (red.) 2012]. Ponadto pracownicy są trzonem każdej firmy, powinni być zintegrowani z firmą, umieć współpracować i lubić przebywać we własnym towarzystwie. Dlatego też korzyści z wolontariatu pracowniczego dotyczące zatrudnionych pracowników mogą być istotną kwestią z punktu widzenia zarządzania zasobami ludzkimi.

Kolejną grupą czerpiącą zyski z wolontariatu pracowniczego jest społeczność lokalna. Skutkiem działań związanych z wolontariatem pracowniczym jest poprawa sytuacji osób potrzebujących, a także promocja różnego rodzaju działań dobroczynnych. Oczywiście korzyści dla społeczności lokalnej mogą wiązać się z korzyściami dla samego przedsiębiorstwa. Dzięki programom wolontariatu pracowniczego sprzyjającym między innymi wzrostowi poziomu edukacji i ożywieniu kultury następuje stymulacja rozwoju gospodarczego danego regionu przy równoległym wzroście zainteresowania usługami i produktami danej firmy. Przedsiębiorstwo uzyskuje poparcie lokalnych społeczności i może skutecznie i bez konfliktów funkcjonować w otoczeniu.

Korzyści związane z obszarem dotyczącym pracowników przedsiębiorstwa należy odnieść do korzyści, jakie widzą sami wolontariusze biorący udział w programach wolontariatu społecznego. O istotności wolontariatu pracowniczego może świadczyć fakt, że 96% wolontariuszy jest zdania, że istnienie programu wolon-

tariatu pracowniczego ma wpływ na postrzeganie pracodawcy. Wolontariusze do najistotniejszych korzyści wolontariatu pracowniczego zaliczają między innymi: satysfakcję z niesionej pomocy, samorealizację i zaspokajanie wyższych potrzeb, zawieranie nowych przyjaźni, sposób na wypalenie zawodowe, możliwość rozwijania nowych zainteresowań i pasji oraz rozwijanie nowych umiejętności, kompetencji [Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu 2013]. Ważną kwestią jest fakt, że wiele korzyści wskazanych przez decydentów (rys. 4) pokrywa się z korzyściami wskazanymi przez wolontariuszy. Niewątpliwie wolontariat pracowniczy może przyciągać potencjalnych pracowników z uwagi na pozytywny wizerunek w otoczeniu. Ponadto dzięki realizacji wolontariatu w firmie pracownicy mają większą satysfakcję z pracy, która daje im nie tylko spełnienie zawodowe, ale też pomaga w realizacji innych celów. W wielu przypadkach pracownik działający samodzielnie nie byłby w stanie zrealizować swoich pomysłów, natomiast dzięki zaangażowaniu przedsiębiorstwa może je urzeczywistnić. Wszystkie te działania sprzyjają lojalności pracowników, dzięki czemu przedsiębiorstwo jest w stanie zatrzymać najlepszych specjalistów. Nie bez znaczenia pozostaje tu wpływ na motywację pracowników, który stanowi jedną z najistotniejszych funkcji pracodawców. Można założyć, że wraz ze wzrostem motywacji do pracy wzrasta zarówno efektywność, jak i satysfakcja z wykonywanej pracy.

Wolontariat sprzyja także pozytywnej rywalizacji pracowników, która może odbywać się przy zastosowaniu różnych konkursów i inicjatyw dotyczących działań prospołecznych i proekologicznych. Wolontariat pracowniczy jest też swoistym szkoleniem pracowników, dzięki któremu mogą oni poszerzyć swoje horyzonty, zdobyć niezbędną wiedzę, wcielić się w nowe role. Należy dodać, że ogólne zadowolenie pracowników może przełożyć się choćby na lepszą efektywność oraz poprawę kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwie.

5. Zakończenie

Jednym z instrumentów realizacji działań społecznej odpowiedzialności biznesu jest wolontariat pracowniczy. Niewątpliwie może on wpłynąć na sukces firmy, zwłaszcza w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Inicjatorem wolontariatu pracowniczego może być samo przedsiębiorstwo lub pracownik czy też grupa pracowników, która zgłasza się z prośbą o wsparcie działalności dobroczynnej. Wolontariat pracowniczy przyjmuje różne formy, które są zależne od możliwości zarówno organizacyjnych, jak i finansowych danego przedsiębiorstwa. Ponadto forma wolontariatu pracowniczego może wynikać z potrzeb społeczności lokalnej i pomysłów pracowników. Nie ulega wątpliwości, że niesie on wiele korzyści zarówno przedsiębiorstwu, pracownikom, jak i otoczeniu lokalnemu. Dlatego też przedsiębiorstwo odpowiedzialne społecznie powinno rozważyć wdrożenie wolontariatu społecznego jako kluczowego narzędzia koncepcji CSR. Nie należy zapominać, że

powodzenie takich działań zależeć będzie jednak w dużej mierze od warunków panujących w danym przedsiębiorstwie.

Literatura

II ogólnopolskie badania wolontariatu pracowniczego. Wolontariat pracowniczy w największych firmach w Polsce, 2013, Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w Warszawie, Warszawa.

Adamczyk J., 2009, *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, s. 10.

Białasiewicz M. (red.), 2012, *Zarządzanie kapitałem ludzkim oparte na kompetencjach*, Economicus, Szczecin, s. 111.

CEMEX, 2015, *Wolontariat pracowniczy*, http://www.cemex.pl/wolontariat-pracowniczy.aspx (22.02.2015).

Ebert R.J., Griffin R.W., 2013, *Business Essentials*, Pearson Education, Edinburgh, s. 61–69.

Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2009, *Firma = zaangażowanie*, zeszyt 3, Warszawa, s. 7.

Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2015, http://www.odpowiedzialnybiznes.eu/38/Narzedzia_CSR/ (25.02.2015).

Fundacja Orange, 2015, *Wolontariusze Orange*, http://www.fundacja.orange.pl/ wolontariusze_orange.html (4.02.2015).

Garay L., Font X., 2012, *Doing good to do well? Corporate Social Responsibility reasons, practices and impacts in small and medium accomodation enterprises*, International Journal of Hospitality Management, vol. 31, s. 329–337.

Hopkins M., 2007, *Corporate Social Responsibility and International Development: Is Business the Solution*?, Earthscan, London, s. 15.

ISO, 2010, *ISO 26000 project overview*, http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview.pdf (3.01.2015).

PWC, 2009, *Sprawozdanie z działalności*, https://www.pwc.pl/pl/fundacja/sprawozdanie-z-dzialalnosci-rok-2009.pdf (12.01.2015).

Rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu.

Sokołowska A., 2013, *Społeczna odpowiedzialność małego przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław, s. 10.

Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w Warszawie, 2013, *II ogólnopolskie badania wolontariatu pracowniczego. Wolontariat pracowniczy w największych firmach w Polsce*, Warszawa, s. 17.

Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, DzU 2003, nr 96, poz. 873, ze zm.).