

Wojciech LEOŃSKI*

CSR W OBSZARZE PRACOWNICZYM NA PRZYKŁADZIE CFS

DOI: 10.21008/j.0239-9415.2018.076.12

Problematyka artykułu dotyczy kwestii pracowniczych w koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu. W pierwszej części artykułu przedstawiono teoretyczny zarys koncepcji CSR oraz przedstawiono podstawowe informacje o przedsiębiorstwie, będącym obiektem badania, tj. Centrum Finansowe Słowińscy (CFS). W kolejnym rozdziale dokonano przeglądu praktyk społecznie odpowiedzialnych w badanym przedsiębiorstwie skierowanych do pracowników. Ponadto w opracowaniu skupiono się na korzyściach wynikających z wyżej wymienionych praktyk.

Celem artykułu jest analiza wybranych narzędzi CSR w obszarze zatrudnienia, a także zwrócenie uwagi na korzyści płynące z działań społecznie odpowiedzialnych w tej płaszczyźnie. Empiryczna część artykułu jest oparta na wynikach badań ankietowych przeprowadzonych w CFS w 2017 roku.

Słowa kluczowe: społeczna odpowiedzialność biznesu, strategia, zatrudnienie, pracownicy

1. WPROWADZENIE

Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR – *corporate social responsibility*) ciągle zyskuje na popularności wśród polskich przedsiębiorstw. Jest to koncepcja zarządzania, która stanowi kompleksowy zestaw działań przedsiębiorstwa ukierunkowanych na ochronę środowiska naturalnego, pozytywne oddziaływanie na społeczność, a także pracowników. Przedsiębiorstwa społecznie odpowiedzialne mają do dyspozycji wiele obszarów i instrumentów społecznej odpowiedzialności biznesu. Każdy podmiot gospodarczy może dokonać wyboru instrumentów, które będą

* Uniwersytet Szczeciński, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania.

najbardziej odpowiadały specyfice przedsiębiorstwa i warunkom, w których funkcjonuje. Jednym z najbardziej popularnych obszarów koncepcji CSR jest obszar pracowniczy. Pracownicy stanowią strategiczny zasób firmy, a gospodarowanie nimi jest równie ważne jak formułowanie strategii, czy zarządzanie pozostałymi zasobami w firmie (Marek, Białasiewicz, 2011). Dlatego też w artykule podjęto próbę analizy wybranych narzędzi CSR w tymże obszarze na przykładzie przedsiębiorstwa Centrum Finansowe Słowińscy (CFS). Analiza ta może być istotna zarówno z edukacyjnego, jak i aplikacyjnego punktu widzenia.

2. ISTOTA CSR I CHARAKTERYSTYKA PODMIOTU OBJĘTEGO BADANIEM

Koncepcję społecznej odpowiedzialności biznesu do nauki o zarządzaniu wprowadził amerykański ekonomista H. Bowen. Momentem przełomowym była w tym przypadku publikacja z 1953 roku *The Social Responsibilities of Businessman*, w której Bowen przedstawił CSR jako zobowiązanie przedsiębiorcy do prowadzenia polityki, podejmowania, decyzji i podążania za takimi aspektami działalności, które będą pożądanymi jako cele i wartości społeczeństwa. H. Bowen zakładał, że społeczna odpowiedzialność jest atrybutem menedżera, nie zaś przedsiębiorstwa. Definicja ta stanowiła podstawę do dalszych rozważań nad koncepcją CSR. W ciągu ponad sześćdziesięciu lat licząc od przełomowej książki Bowena definicje CSR są oferowane przez naukowców, praktyków, przedsiębiorców, polityków i grupy. Poniżej zaprezentowano kilka wybranych definicji ułożonych w porządku chronologicznym, które ilustrują podobieństwa i różnice w definiowaniu społecznej odpowiedzialności biznesu.

Istotny wkład w rozwój CSR wniósł A.B. Carrol (1979), który w oparciu o piramidę Masłowa podzielił odpowiedzialność społeczną na cztery typy: ekonomiczną, prawną, etyczną oraz filantropijną. Podział ten wynika ze stopnia oczekiwań społecznych. Carrol na szczycie piramidy umieścił odpowiedzialność filantropijną, na samym dole zaś odpowiedzialność ekonomiczną. Wątpliwość w tym przypadku może budzić filantropia, gdyż część autorów nie utożsamia CSR z działalnością filantropijną.

D. Wood (1991) twierdził, że podstawową ideą CSR jest to, że przedsiębiorstwo i społeczeństwo są ze sobą powiązane, dlatego też społeczeństwo ma prawo mieć oczekiwania co do pewnych zachowań biznesowych i oddziaływania firmy na społeczność.

CSR może być definiowane jako praktyki, które mają sprzyjać dobru społecznemu, wykraczające poza interesy firmy i tego czego wymaga prawo (McWilliams, Siegel, 2001). W tym przypadku CSR oznacza aktywne wyjście poza obowiązki wynikające z przepisów prawa dotyczącego np. obowiązków związanych z zatrud-

nieniem pracowników regulowanych Kodeksem pracy, czy też kwestii związanych z ochroną środowiska naturalnego unormowanych w innych aktach prawnych.

J. Adamczyk (2009) interpretuje CSR jako zobowiązanie do transparentnego i etycznego prowadzenia działalności według zasad zrównoważonego rozwoju, które polega na dążeniu do dobrobytu społecznego, uwzględniając oczekiwania interesariuszy, ale zgodnie z prawem i normami zachowań.

Komisja Europejska (2011) akcentuje, że CSR odnosi się do działań przedsiębiorstw wpływających na społeczeństwo i środowisko, wykraczających poza prawne wymogi. Przedsiębiorstwa powinny dysponować narzędziami integracji kwestii społecznych, środowiskowych, etycznych i tych związanych z prawami człowieka, jak i problemów konsumentów ze swoją działalnością oraz podstawową strategią.

Warto zwrócić uwagę, że CSR definiuje się także odnosząc się do wybranego obszaru tej koncepcji zarządzania, i tak np. G. Bartkowiak definiuje przedsiębiorstwo społecznie odpowiedzialne w obszarze zatrudnienia jako podmiot, który angażuje się w wypracowanie określonych procedur dotyczących polityki personalnej, a szczególnie poszczególnych funkcji zarządzania zasobami ludzkimi, tj. na procesie rekrutacji i selekcji, motywowania, a zwłaszcza nagradzania i karania, oceniania i zwalniania pracowników (Bartkowiak, 2011, s. 93).

Przytoczne w artykule definicje wskazują na złożoność i wielowymiarowość społecznej odpowiedzialności biznesu. Można zauważyć cechy charakterystyczne niniejszej koncepcji, np. obszary działania: pracownicy, środowisko naturalne, społeczność, zgodność z prawem, a nawet wychodzenie poza regulacje prawne, dobrowolność działania, współpraca z interesariuszami.

Podmiotem, który został wybrany do badania CSR w odniesieniu do kwestii związanych z zatrudnieniem jest mikroprzedsiębiorstwo - Centrum Finansowe Słowińscy (CFS) prowadzące swoją działalność na terenie województwa zachodniopomorskiego. Centrum Finansowe Słowińscy (CFS) rozpoczęło działalność gospodarczą w 1995 roku i od tego czasu funkcjonuje na rynku usług finansowych i prawnych. Podmiot ma status mikroprzedsiębiorstwa. W Unii Europejskiej za mikroprzedsiębiorstwo uważany jest podmiot który zatrudnia mniej niż 10 pracowników, a także osiągnął roczny obrót netto nie przekraczający równowartości w złotych 2 mln euro lub sumy aktywów jego bilansu nieprzekraczający równowartości w złotych 2 mln euro. Mikroprzedsiębiorstwa stanowią większość podmiotów gospodarczych w Polsce i mają ogromne znaczenie dla gospodarki. Mikroprzedsiębiorstwa, wykorzystując swój potencjał, mogą dodatkowo czerpać rozwiązania stosowane przez duże firmy i modyfikować je w sposób pozwalający na efektywne ich zastosowanie w praktyce. Jednym z takich rozwiązań jest właśnie koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu.

W Krajowym Rejestrze Sądowym CFS figuruje z PKD 66.22.Z - działalność agentów i brokerów ubezpieczeniowych. W ofercie firmy znajdują się między innymi: ubezpieczenia majątkowe: samochodu, nieruchomości, wypadkowe, firmowe, ubezpieczenia życiowe, kredyty, pożyczki, leasing, inwestycje (fundusze),

prawo spadkowe i emerytura. Obecnie przedsiębiorstwo posiada około 2000 klientów, zarówno osoby prywatne, jak i firmy. CFS współpracuje z wieloma bankami (24 banki) i instytucjami finansowymi (55 funduszy inwestycyjnych). Ponadto firma kooperuje z 14 ubezpieczycielami.

Centrum Finansowe Słowińscy zdecydowało się na zaangażowanie w działalność prospołeczną z uwagi na fakt, że jest to działanie wizerunkowe. Ponadto podmiot chciał poprawić swoje relacje z klientami, partnerami biznesowymi i społecznością lokalną. W CFS nie ma osoby dedykowanej do społecznej odpowiedzialności biznesu, która koordynowała by działania związane z omawianą koncepcją. Kwestiami dotyczącymi CSR zajmują się doraźnie różne osoby z przedsiębiorstwa.

3. PRZEGLĄD PRAKTYK CSR W OBSZARZE PRACOWNICZYM

Podmioty gospodarcze stosujące społeczną odpowiedzialność biznesu swoje działania ukierunkowują zarówno na interesariuszy zewnętrznych, jak i wewnętrznych, do których można zaliczyć pracowników. Osoby zatrudnione w przedsiębiorstwie są jednym z najistotniejszych kanałów komunikacji w otoczeniu. To za ich pomocą można kreować pozytywny wizerunek przedsiębiorstwa. Niewątpliwie sukces firmy jest efektem pracy zatrudnionych osób (Leoński, 2015, s. 254). Firma CFS aktywnie działa w obszarze CSR związanym z pracownikami. CFS podejmuje uporządkowane działania ukierunkowane na zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W biurze jest łazienka z toaletą tak, by pracownik w razie potrzeby mógł skorzystać z prysznica. Ponadto są udostępnione osobne kranie z ciepłą i zimną wodą służące dla personelu sprząającego.

Kolejną praktyką CSR skierowaną na pracowników są cykliczne badania dotyczące nastrojów, zaangażowania, utożsamiania się z wartościami firmy oraz satysfakcji z pracy. Taka ankieta jest dla przedsiębiorstwa wyjątkowo cennym źródłem informacji. W rezultacie takiego badania firma dowiaduje się o swoich mocnych stronach, obszarach problemowych, przyczynach istniejących konfliktów oraz rozpatruje propozycje zmian. Niewątpliwie wysoki poziom satysfakcji pracowników może przełożyć się na sukces przedsiębiorstwa. Dzięki wnioskom wyciągniętym z badania firma może usprawnić proces zarządzania w różnych obszarach funkcjonowania. Poprawia się także komunikacja i atmosfera oraz istnieje możliwość monitorowania wprowadzonych rozwiązań i dokonywania odpowiednich korekt. Badana firma wychodzi z założenia, że praca powinna być traktowana przez pracowników nie tylko jako źródło dochodu, ale i przyjemności. Dlatego też dąży do zapewnienia przyjaznych warunków pracy i wysokiego poziomu satysfakcji swoich pracowników.

CFS przeznaczona dla swoich pracowników dodatkowe benefity takie jak: pracowniczy program emerytalny (lub inną formę III filaru ubezpieczeń emerytalnych), bony paliwowe, ubezpieczenie – grupowa polisa na życie, uwzględniająca leczenie szpitalne, wypadkowe, chorobowe, transport medyczny. Celem doskonalenia kwalifikacji pracowników przedsiębiorstwo organizuje bezpłatne szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne, umożliwia uczestniczenie w projektach, a także udziela urlopów szkoleniowych. Istotną kwestią w CFS jest także zapewnienie wszystkim pracownikom przyjaznych warunków pracy, dodatków pozapłacowych, premii i nagród.

CFS zatrudnia pracowników w sposób przejrzysty i zgodny z przepisami. Opracowane są jawne procedury zatrudniania i zwalniania; zatrudnianie odbywa się na podstawie obowiązujących przepisów. itp. W procesie rekrutacji unika się dyskryminacji ze względu na: płeć, wiek, wygląd, narodowość, niepełnosprawność, wyznanie, orientację seksualną itp. W tym przypadku uwzględniane są tylko kryteria merytoryczne. Należy zwrócić uwagę, że większość zatrudnionych osób w firmie to osoby niepełnosprawne. Stanowiska pracy w firmie są przystosowane do pracy osób niepełnosprawnych. Danie szansy osobom niepełnosprawnym w pracy zawodowej, umożliwienie wykorzystania ich kompetencji, umiejętności, doświadczenia może przyczynić się do rozwoju przedsiębiorstwa. Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności dotyczące sytuacji osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy wskazują, że współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych kształtował się w 2015 roku na poziomie 25,9%, zaś wskaźnik zatrudnienia 22,5%. Należy zaznaczyć, że wskaźniki te są gorsze niż w wielu innych krajach UE. Badania ankietowe przeprowadzone w Polsce wskazują, że głównymi barierami zatrudnienia niepełnosprawnych są: ograniczona wiedza i brak doświadczenia (58%), stereotypy (44%), obawa przed koniecznością dostosowania systemu pracy (28%), obawa przed „innością” (22%).

CFS dba o godne traktowanie pracownika np.: są wprowadzone i przestrzegane prawa człowieka; istnieją procedury zgłaszania naruszenia tych praw; jest opracowana polityka ochrony danych osobowych i prywatności pracowników; firma wypłaca terminowo wszelkie świadczenia za pracę i stara się zapewnić dodatkowe świadczenia socjalne.

W firmie CFS ustanowiono kodeks etyki formułujący ogólne zasady, którymi powinni kierować się pracownicy i kadra kierownicza. Struktura kodeksu etycznego w firmie opiera się na elementach takich jak: wstęp, określenie zasad ogólnych, następnie sformułowanie zasad bardziej szczegółowych, opis sposobów rozstrzygnięcia sytuacji konfliktowych oraz określenie (choć nie we wszystkich kodeksach) sankcji, którym będzie podlegać osoba lub grupa osób niestosujących się do zasad zawartych w kodeksie etycznym. Kodeksy etyczne pełnią dwie fundamentalne funkcje: wewnętrzną i zewnętrzną. Funkcja wewnętrzna jest skierowana do pracowników i kierownictwa przedsiębiorstwa i polega głównie na uświadomieniu i wskazaniu etycznego wymiaru działalności podmiotu poprzez edukację (Łukaszewicz-Kamińska, 2011, s. 26). Funkcja zewnętrzna kodeksu etycznego jest zwią-

zana z kształtowaniem wizerunku firmy. Niewątpliwie budowa pozytywnego wizerunku firmy i uzyskanie pożądanej reputacji nie są elementami możliwymi do osiągnięcia w krótkim okresie. Wizerunek i reputacja mogą być kluczowym źródłem uzyskania przewagi konkurencyjnej. Pozytywny wizerunek daje przedsiębiorstwu stabilność funkcjonowania i zmniejsza ryzyko. W ramach funkcji wewnętrznej istotną rolę odgrywa edukacja i informacja. Edukacja ta może odbywać się przy pomocy organizowanych szkoleń, warsztatów, konferencji, informacji zamieszczanych na stronie internetowej firmy, czy też na tablicy informacyjnej, przesyłanie na służbową pocztę e-maili. Kodeks etyczny powinien przyczyniać się do wyszukiwania, analizowania i korygowania niepożądanych, nieetycznych zachowań w przedsiębiorstwie oraz w kontaktach z interesariuszami zewnętrznymi. Powinien udzielać rad i wskazówek pracownikom. Do najczęściej wymienianych w literaturze zalet stosowania kodeksów etycznych zalicza się między innymi (Gasparski, 2008, s. 223): oddziaływanie na prestiż organizacji, wpływ na rozwiązywanie konfliktów interpersonalnych, przyspieszenie procesu podejmowania decyzji, określenie i uzasadnienie granic odstępstw od norm prawnych, wpływ na rozwój społeczności lokalnych oraz środowisko naturalne, wpływ na współpracę z kontrahentami, uzupełnianie kontroli wewnętrznej i zewnętrznej pracowników. Warto dodać, że kodeks pełni w firmie funkcje głównie edukacyjne i pomocnicze, które polegają na kreowaniu wzorców zachowań, także wobec osób niepełnosprawnych.

4. KORZYŚCI DLA FIRMY WYNIKAJĄCE ZE STOSOWANIA PRAKTYK CSR W OBSZARZE PRACOWNICZYM

Prowadząc aktywną politykę CSR w obszarze zatrudnienia firma CFS uzyskuje liczne korzyści. Można tu wymienić między innymi: pozytywny wizerunek i reputację firmy dbającej o pracowników, wzrost satysfakcji pracowników, co przekłada się na większą ich efektywność i lojalność, kształtowanie pozytywnej kultury organizacyjnej, lepszą motywację pracowników, korzyści finansowe i niefinansowe związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwie.

Najistotniejszymi wartościami niematerialnymi jakie może zdobyć przedsiębiorstwo jest wizerunek i reputacja. Czynniki te są głównymi argumentami przemawiającymi za wdrożeniem koncepcji CSR dla wielu przedsiębiorstw. Wizerunek można rozumieć jako obraz firmy w otoczeniu, zaś reputację jako jej ocenę. Budowanie reputacji jest długotrwałe i wymaga kształtowania odpowiednich relacji z interesariuszami. Dbłość o swoją reputację oznacza między innymi dbanie o środowisko, pracowników, czy też współpracę z lokalną społecznością.

Większość pracowników zatrudnionych w firmie to osoby niepełnosprawne. Co więcej, firma także kieruje swoje produkty usługi do osób niepełnosprawnych. W tym miejscu warto zauważyć, że firma zyskuje wiele wymiernych korzyści

dzięki wspieraniu osób niepełnosprawnych w ramach polityki CSR w Polsce. Można pogrupować je na finansowe i niefinansowe. Korzyści finansowe to głównie dofinansowania uzyskane od PFRON przy zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Przedsiębiorca może też uzyskać refundację składek ZUS, czy też zorganizowanego szkolenia dla zatrudnionych osób niepełnosprawnych. W przypadku szkolenia zwrot obejmuje 100% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż równowartość kwoty najniższego wynagrodzenia. Nie bez znaczenia jest także możliwość uzyskania dofinansowania wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników. Firma może uzyskać kwotę od 450 do 1800 PLN w zależności od stopnia niepełnosprawności pracownika. Natomiast w sytuacji gdy przedsiębiorca przystosowuje stanowisko pracy dla osoby niepełnosprawnej może uzyskać zwrot kosztów do wysokości dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia (Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997). Firma zatrudniająca niepełnosprawnych może liczyć także na oszczędności. Pracodawca może się również starać o zwrot kosztów nabycia specjalistycznego oprogramowania, które przeznaczone zostanie na użytek pracowników niepełnosprawnych. Zwrot kosztów należy się pracodawcy także wtedy, gdy przyjmie do firmy osobę niepełnosprawną na przygotowanie zawodowe albo zdecyduje się ją zatrudnić w ramach robót publicznych albo prac interwencyjnych. Przeprowadzone w Polsce badania dowodzą, że 83% ankietowanych pracodawców uważa, że w pracy osoby z widoczną niepełnosprawnością są takie same albo nawet lepsze od innych pracowników ze względu na swoje zaangażowanie (Grupa Job 2015, s. 11). Poza wsparciem finansowym przedsiębiorcy mogą także liczyć na uzyskanie korzyści pozafinansowych. Jego źródłem mogą być sami niepełnosprawni, którzy często są bardziej zmotywowani do pracy niż zdrowi pracownicy.

Istotnym elementem polityki CSR w obszarze zatrudnienia jest kwestia bezpieczeństwa i higieny pracy. Stworzenie odpowiedniego środowiska pracy i zachowanie czystości może sprawić, że pracownik będzie się czuł dobrze wykonując powierzone mu obowiązki. Pracownik nie powinien odczuwać dyskomfortu, czy stresu mogącego wynikać np. z konieczności przebywania w brudnym pomieszczeniu. Warto w tym miejscu zauważyć, że aż 84,7% ankietowanych pracowników biurowych miejsce pracy określa jako ważne, zaś co piąty pracownik traktuje je jako drugi dom (Polnord SA, 2012, s. 1). Tak silna relacja z miejscem pracy wynika z faktu, że znaczną część dnia pracownicy spędzają właśnie w tym miejscu.

Rozpatrując korzyści CSR w badanym przedsiębiorstwie warto zwrócić uwagę na pewne instrumenty, które zostały wdrożone w CFS dzięki omawianej koncepcji. Jednym z takim instrumentów, wymienionym w poprzednim rozdziale artykułu jest kodeks etyczny, który stanowi ważny instrument zarządzania relacjami z pracownikami, ogranicza niepożądane i nieetyczne zachowania i wpływa na kształtowanie kultury organizacyjnej. Odpowiedni klimat w firmie umożliwi między innymi lepszą integrację pracowników, sprzyja poczuciu przynależności do firmy, eliminuje konflikty i negatywne emocje, zwiększa motywację i efektywność pracowników.

5. ZAKOŃCZENIE

Analiza narzędzi CSR w obszarze pracowniczym przeprowadzona na przykładzie konkretnego przedsiębiorstwa może umożliwić lepsze zrozumienie omawianej koncepcji, a także poznanie jej korzyści i mocnych stron. Każde przedsiębiorstwo powinno dokonać przeglądu wybranych działań społecznie odpowiedzialnych i wybrać te, które będą najbardziej odpowiednie dla danej firmy. Taki podmiot gospodarczy musi wziąć pod uwagę między innymi swój potencjał finansowy i zasobowy, wielkość przedsiębiorstwa, branżę, a także warunki, w których funkcjonuje. Zwłaszcza w przypadku mikroprzedsiębiorstwa odpowiedni dobór instrumentów CSR wymaga kreatywnego podejścia do sprawy. Mikroprzedsiębiorstwa zazwyczaj nie mogą sobie pozwolić na ponoszenie dużych wydatków związanych z CSR Dlatego ważne jest, aby przedsiębiorca był świadom, że ma do dyspozycji także szereg narzędzi CSR, które nie wymagają znacznych nakładów finansowych. Dobrym przykładem firmy, która z powodzeniem wdrożyła politykę społecznej odpowiedzialności i realizuje liczne praktyki w obszarze pracowniczym jest Centrum Finansowe Słowińscy. Do głównych praktyk we wskazanym obszarze można zaliczyć w przedmiotowej firmie np. zatrudnienie osób niepełnosprawnych, stworzenie kodeksu etyki, liczne dodatki dla pracowników i ich rodzin, brak dyskryminacji w pracy, przejrzyste reguły w procesie rekrutacji i selekcji, cykliczne badania dotyczące nastrojów, zaangażowania, utożsamiania się z wartościami firmy oraz satysfakcji z pracy i inne. Wraz z rozwojem przedsiębiorstwa istnieje możliwość wprowadzenia kolejnych być może bardziej kosztownych działań społecznie odpowiedzialnych. Firma stosująca koncepcje CSR może uzyskać wiele korzyści, i tak w badanym przedsiębiorstwie do najistotniejszych atutów koncepcji CSR można zaliczyć między innymi wpływ na pozytywny wizerunek i budowę odpowiedniej reputacji, satysfakcję z pracy pracowników i ich lojalność, lepszą motywację i otrzymane dofinansowania z uwagi na zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

LITERATURA

- Adamczyk, J. (2009). *Spółeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Bartkowiak, G. (2011). *Spółeczna odpowiedzialność biznesu w aspekcie teoretycznym i praktycznym*. Warszawa: Difin.
- Carroll, A.B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497-505.
- Gasparski, W., Jabłońska-Bonca, J. (2008). *Biznes, prawo, etyka*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne.
- McWilliams, A., Siegel, D. (2001). Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective. *Academy of Management Review*, 26(1), 117-127.

- Komisja Europejska (2011). *Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*. Bruksela: Komisja Europejska (COM (2011) 681).
- Leoński, W. (2015). Społeczna odpowiedzialność biznesu w obszarze zatrudnienia. *Prace Naukowe WSB w Gdańsku*, 42, *Przedsiębiorstwa i ich interesariusze: relacje marketingowe i CSR*, 125-134.
- Łukaszewicz-Kamińska, L. (2011). *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa finansowego*. Warszawa: Difin.
- Marek, S., Białasiewicz, M. (2011). *Podstawy nauki o organizacji*. Warszawa: PWE.
- Polnord (2012). *Moje miejsce pracy – barometr biurowy*. Warszawa: Polnord.
- Grupa Job (2015). *Raport z badania „Pracodawca na TAK” wraz z rekomendacjami*. Pobrano z: www.takpelnosprawni.pl.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dz.U. z 2011, nr 127, poz. 721 z późn. zm., art. 21.
- Wood, D.J. (1991). Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*, 16(4), 691-718.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN AREA OF EMPLOYMENT ON THE EXAMPLE OF COMPANY – CFS

Summary

The article concerns employees issues in the concept of corporate social responsibility. The first part of the article presents the theoretical outline of the CSR concept and provides basic information about the company which is the object of the study – Centrum Finansowe Słowińscy (CFS). The next chapter concentrates on the review of socially responsible practices in the audited company aimed at employees. In addition, the study focuses on the benefits of the above-mentioned CSR practices.

The aim of the article is to analyze selected CSR tools in the area of employment, as well as to draw attention to the benefits of socially responsible activities in this area. The empirical part of the article is based on the results of surveys conducted in the CFS in 2017.

Keywords: Corporate social responsibility, strategy, employees, employment

