



ZARZĄDZANIE ŚRODOWISKIEM W ZAKŁADACH PRACY CHRONIONEJ W ASPEKTCIE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Dariusz Wielgórka

Politechnika Częstochowska
Wydział Zarządzania

Streszczenie: Zakłady pracy chronionej (ZPCh) odgrywają ważną rolę w gospodarce poprzez aktywowanie zawodowe osób niepełnosprawnych. Tak jak wszystkie przedsiębiorstwa – funkcjonują w warunkach konkurencji w gospodarce rynkowej. W ostatnich latach istotną rolę w funkcjonowaniu przedsiębiorstw odgrywa koncepcja ekonomii zrównoważonego rozwoju (EZR), której przesłaniem jest zapewnienie wszystkim żyjącym dzisiaj ludziom i przyszłym pokoleniom dostatecznie wysokich standardów ekologicznych, ekonomicznych i społeczno-kulturowych w granicach naturalnej wytrzymałości Ziemi, stosując zasadę sprawiedliwości wewnątrzpokoleniowej i międzypokoleniowej. Przedsiębiorstwa w odpowiedzi na wzrastające oczekiwania otoczenia coraz częściej uwzględniają zarządzanie środowiskiem w aspekcie społecznym i ekologicznym, realizując koncepcję społecznej odpowiedzialności (CSR). Podstawowym celem badań jest ocena działań związanych z zarządzaniem środowiskiem w zakładach pracy chronionej sektora MMSP w aspekcie idei CSR. Badania przeprowadzone na losowo wybranych przedsiębiorstwach należących do grupy ZPCh w Polsce potwierdziły wiele korzyści ze stosowania systemu zarządzania środowiskowego. W wyniku przeprowadzonych badań określono również główne bariery działań proekologicznych w ZPCh oraz skonstruowano model zarządzania środowiskiem w ZPCh, który pozwoli na wzrost pozytywnych efektów związanych z wprowadzeniem systemu zarządzania środowiskiem.

Słowa kluczowe: zarządzanie środowiskiem, społeczna odpowiedzialność (CSR), zakłady pracy chronionej

DOI: 10.17512/znpcz.2016.4.1.17

Wprowadzenie

Zrównoważony rozwój jest m.in. definiowany jako rozwój społeczno-gospodarczy, w którym następuje proces integrowania działań politycznych, gospodarczych i społecznych, z zachowaniem równowagi przyrodniczej oraz trwałości podstawowych procesów przyrodniczych w celu zagwarantowania możliwości zaspokojenia podstawowych potrzeb poszczególnych społeczności lub obywateli, zarówno współczesnego, jak i przyszłych pokoleń (Ustawa z dnia 27 kwietnia 2001 r., art. 3 pkt 50). To rozwój społeczno-gospodarczy, mający na celu integrację wszelkich działań człowieka, które mają służyć także kolejnym pokoleniom i pro-

wadzić do maksymalnego zrównania możliwości zaspokojenia potrzeb wszystkich ludzi (Korol 2007, s. 25). Stymulacja rozwoju gospodarczego przez postęp technologiczny i wzrost efektywności funkcjonowania charakteryzuje wymiar ekonomiczny (Wielgórka 2010, s. 124). Najczęściej wskazywanym celem zrównoważonego rozwoju jest wzrost dobrobytu społecznego i jednostkowego oraz harmonijne ułożenie relacji między człowiekiem a przyrodą. Innym celem jest zaspokojenie fizycznych i psychicznych potrzeb człowieka poprzez prawidłowe ułożenie jego stosunku do środowiska przyrodniczego, jak i również zaspokojenie potrzeb podstawowych, koniecznych dla prawidłowego rozwoju fizycznego i psychicznego człowieka – czyli osiągnięcie zrównoważonej jakości życia (Pearce, Turner 2006, s. 54). Ponadto zakłada zwalczanie ubóstwa poprzez zwiększanie zatrudnienia, poprawę bezpieczeństwa żywnościowego, działania przeciwko dyskryminacji i zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego dla wszystkich (Chodyński 2011, s. 32). Coraz częściej zmierza się do zapobiegania degradacji poprzez odpowiednie ustawodawstwo ochrony przyrody oraz promuje się racjonalne metody rekultywacji ekosystemów już zdegradowanych (Dobrzańska, Dobrzański, Kielczewski 2010, s. 321).

Zrównoważony rozwój w przypadku przedsiębiorstw utożsamiany może być ze społeczną odpowiedzialnością biznesu (Corporate Social Responsibility – CSR). Obie koncepcje wymagają od przedsiębiorstw spojrzenia na ich własną działalność w szerokiej i długoterminowej perspektywie. Koncepcja społecznej odpowiedzialności w Polsce jest dopiero od niedawna obecna w debacie publicznej. Coraz więcej przedsiębiorstw dostrzega konieczność realizacji działań proekologicznych (Otoła, Nitkiewicz 2013, s. 518-520) opartych na idei CSR, przyczyniających się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw, w tym zakładów pracy chronionej.

Uwarunkowania funkcjonowania zakładów pracy chronionej w Polsce

Przedsiębiorstwo, które zatrudnia pracowników niepełnosprawnych, może ubiegać się o przyznanie statusu zakładu pracy chronionej. Wiąże się to z korzyściami związanymi przede wszystkim z możliwościami skorzystania z preferencyjnych źródeł dofinansowania tego typu działalności gospodarczej, zwrotami kosztów oraz zwolnień podatkowych. Uzyskanie wspomnianych preferencji, pozwalających na poprawę pozycji konkurencyjnej firmy, wiąże się jednak z obowiązkiem spełnienia określonych w przepisach prawa warunków, niezbędnych do uzyskania statusu zakładu pracy chronionej (Wielgórka 2011, s. 75).

Środki finansowe uzyskane ze zwolnień podatkowych są przekazywane na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) w wysokości 40% oraz zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych w wysokości 60% (Misztal 2007, s. 15). Zakłady pracy chronionej otrzymują również dofinansowanie do kosztów wynagrodzeń osób niepełnosprawnych. Pomimo wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych maleje liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych (Tabela 1). Zakłady te powinny opierać strategię funkcjonowania na koncepcji zintegrowanego rozwoju, czyli równoważenia trzech wymiarów: ekonomicznego, ekologicznego i społecznego, poszerzonego o problem akty-

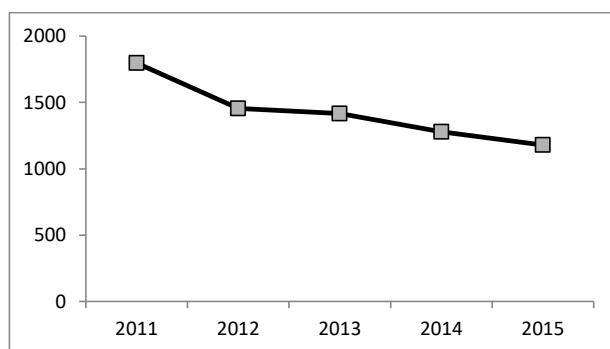
wizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Analizując wielkość funkcjonujących zakładów pracy chronionej w Polsce, należy stwierdzić, iż zdecydowana większość tych podmiotów należy do grupy MŚP (96%). Przedsiębiorstwa te różnią się istotnie od przedsiębiorstw sklasyfikowanych jako duże, zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym.

Tabela 1. Wskaźnik zatrudnienia w zakładach pracy chronionej w Polsce w 2010-2015

Lata	Liczba zatrudnionych (w osobach)	Liczba zatrudnionych (w etatach)	Liczba zatrudnionych niepełnosprawnych (w osobach)	Liczba zatrudnionych niepełnosprawnych (w etatach)	Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych
2010	286 867	271 714	204 451	193 570	71%
2011	271 760	254 954	192 563	182 771	72%
2012	220 332	207 463	172 830	163 700	79%
2013	216 561	205 306	173 055	164 556	80%
2014	185 410	174 981	147 790	139 873	79%
2015	164 088	155 809	128 800	122 793	80%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Zakłady pracy chronionej jako MŚP charakteryzują się pewnymi szczególnymi cechami jakościowymi, m.in. samodzielnością ekonomiczną i prawną właściciela, specyficzną strukturą organizacyjno-prawną, pomocą publiczną (Wielgórka 2009, s. 270-272).



Rysunek 1. Liczba zakładów pracy chronionej w latach 2011-2015

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Pomimo zmniejszenia liczby zakładów pracy chronionej osoby z likwidowanych zakładów pracy chronionej znajdują zatrudnienie w pozostałych zakładach pracy chronionej (*Rysunek 1*), które systematycznie w badanym okresie podnoszą wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w stosunku do zatrudnionych ogółem z 71% w 2011 roku do 80% w 2015 roku (wzrost o 13%). Pomimo spadku liczby badanych zakładów pracy chronionej na rynku pozostają zakłady pracy chronionej przypuszczalnie bardziej konkurencyjne i efektywniej wykorzystujące instrumenty pomocy publicznej, realizując koncepcje zintegrowanego rozwoju.

Zarządzanie środowiskiem w zakładach pracy chronionej w województwie śląskim

Badania statystyczne z zakresu zarządzania środowiskiem w zakładach pracy chronionej zostały przeprowadzone w 2015 roku. Badaniami objęto obszar wszystkich województw w Polsce. Dane adresowe przedsiębiorstw posiadających status zakładu pracy chronionej pozyskano z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Na dzień 30.06.2015 r. na terenie Polski funkcjonowało 1215 zakładów pracy chronionej. Ankietę skierowano do losowo wybranych 320 zakładów pracy chronionej, po 20 na każde województwo. Otrzymano 102 ankiety nadające się do dalszej analizy, co daje stopę zwrotu 32%. Przedsiębiorstwa mikro i małe stanowiły 68%, a średnie 32%. Wśród badanych przedsiębiorstw 58% zajmuje się produkcją, 28% handlem, 12% świadczeniem usług, a 2% pozostałą działalnością.

Badane zakłady to podmioty gospodarcze prowadzące księgi rachunkowe lub podatkową księgę przychodów i rozchodów (Biadacz 2014, s. 49-52). Wszystkie badane podmioty sporządzały sprawozdania finansowe w wersji pełnej bądź uproszczonej (Chluska 2013, s. 374-375).

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że pojęcie społecznej odpowiedzialności biznesu nie jest powszechnie znane wśród kadry zarządzającej / właścicieli przedsiębiorstw posiadających status ZPCh sektora MMSP. Jedynie 22,3% respondentów deklaruowało znajomość tego terminu, przy czym rośnie ona wraz z wielkością przedsiębiorstwa (w mikroprzedsiębiorstwach wynosi 19,2%, w małych – 21,5%, zaś w średnich – 41,1%).

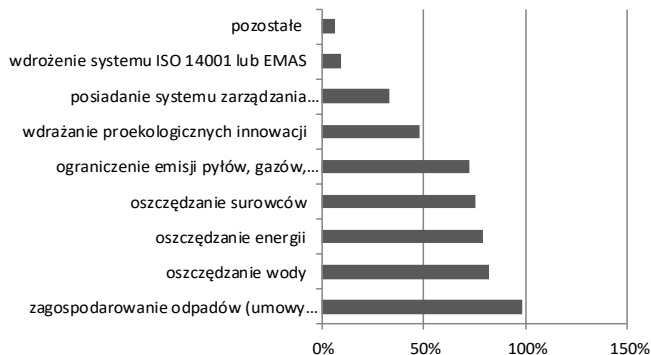
Zróżnicowanie poziomu znajomości idei społecznej odpowiedzialności biznesu widoczne jest również ze względu na geograficzne położenie przedsiębiorstw. Istotnie częściej pojęcie to znane było przedsiębiorstwom zarejestrowanym w województwie mazowieckim 52,2%, dolnośląskim 48,4%, śląskim 45,3%, wielkopolskim 42,2%, rzadziej zaś w województwie lubelskim 18,7%, podkarpackim 12,6% i podlaskim 7,8%. Wyniki te wskazują na województwa, w których należy podjąć działania zmierzające do upowszechnienia wiedzy na temat idei CSR (*Tabela 2*).

Tabela 2. Znajomość koncepcji CSR przez zakłady pracy chronionej w wybranych województwach

Województwo	Ilość MMSP, które znają pojęcie CSR
mazowieckie	52,2%
dolnośląskie	48,4%
śląskie	45,3%
wielkopolskie	42,2%
lubelskie	18,7%
podkarpackie	12,6%
podlaskie	7,8%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Badania zakładów pracy chronionej należących do MMSP dotyczyły również odpowiedzi na pytanie, co kierownicy/właściciele rozumieją przez społeczną odpowiedzialność biznesu. Najczęściej termin ten był interpretowany w odniesieniu do relacji, jakie łączą przedsiębiorstwo z otoczeniem społecznym, w którym funkcjonuje ono na co dzień (odpowiedzi: uwzględnienie interesów społecznych w prowadzonej działalności – 25,3%) oraz z działaniami uwzględniającymi ochronę środowiska w przedsiębiorstwie (24,8%), odpowiedzialnością przedsiębiorstwa za pracowników (21,6%) oraz spełnianiem wymogów prawnych (9,3%). Etyczny biznes to sformułowanie, które pojawiło się w wypowiedziach 16,8% przedstawicieli ZPCh, deklarujących znajomość idei społecznej odpowiedzialności biznesu. Jednym z najważniejszych wskaźników uznania idei społecznej odpowiedzialności biznesu CSR za rzecz istotną w działalności przedsiębiorstwa jest uwzględnienie kwestii takich jak: oddziaływanie przedsiębiorstwa na otoczenie społeczne, środowisko czy podnoszenie kwalifikacji pracowników w strategii rozwoju przedsiębiorstwa. Jednakże ten sposób pomiaru możliwy jest jedynie w tych przedsiębiorstwach, które posiadają opracowaną strategię rozwoju.

**Rysunek 2. Najważniejsze założenia strategii ZPCh w odniesieniu do środowiska naturalnego**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Zdecydowanie najbardziej popularną formą działań proekologicznych (98% badanych ZPCh) zapisanych w strategiach badanych przedsiębiorstw jest zagospodarowywanie odpadów, co jest związane z wprowadzeniem tzw. reformy śmieciowej (Rysunek 2). W czołówce działań proekologicznych znalazło się też oszczędne gospodarowanie wodą, energią, surowcami (można przypuszczać, że u podstaw tego zapisu leżały czynniki ekonomiczne), a także ograniczenie emisji pyłów i gazów oraz ścieków. 48% badanych ZPCh posiada w strategii zapis o wdrażaniu proekologicznych innowacji. Należy podkreślić, iż 33% badanych podmiotów deklaruje w strategii rozwoju posiadanie systemu zarządzania środowiskiem, a tylko 9% posiada wdrożony system ISO 14001 „System zarządzania środowiskowego”, który wspomaga działania związane z ochroną środowiska i zapobieganiem zanieczyszczeniom w sposób zgodny z potrzebami przedsiębiorstwa. Badane podmioty potwierdziły, iż wdrożenie systemu ISO 14001 umożliwia:

- poprawę wizerunku przedsiębiorstwa w oczach opinii publicznej;
- zwiększenie liczby klientów;
- zgodność z przepisami, zwiększenie wiarygodności firmy w oczach administracji publicznej pod względem ochrony środowiska;
- redukcję kosztów – bardziej racjonalna gospodarka surowcami, oszczędności energii i materiałów, redukcja opłat środowiskowych;
- podniesienie zyskowności;
- wzrost świadomości proekologicznej wśród pracowników;
- zwiększenie bezpieczeństwa na stanowiskach pracy;
- uporządkowanie zarządzania w dziedzinie ochrony środowiska;
- redukcję emisji, odpadów oraz ścieków;
- zmniejszenie kosztów związanych z ograniczeniem zużycia energii, zmniejszeniem liczby odpadów;
- ograniczenie wystąpienia ryzyka sytuacji kryzysowych;
- pełne dostosowanie firmy do obowiązujących w zakresie środowiska naturalnego przepisów prawnych;
- realizację własnych celów środowiskowych.

Jako główną determinantę wprowadzenia systemu zarządzania środowiskiem w przedsiębiorstwie (33% badanych ZPCh deklaruje posiadanie systemu zarządzania środowiskiem, a 9% deklaruje posiadanie ISO 14001 lub EMAS) podmioty podały wzrastające wymogi z zakresu ochrony środowiska wynikające bezpośrednio z treści ustaw i rozporządzeń obowiązujących w Polsce. Wśród nich najważniejsze to m.in.:

- obowiązek uzyskania odpowiednich decyzji administracyjnych: pozwoleń, zezwoleń, uzgodnień itp.;
- obowiązek ponoszenia opłat za korzystanie ze środowiska (np. w związku z emisją pyłów i/lub gazów do powietrza, odprowadzaniem ścieków do odbiornika, poborem wody, składowaniem odpadów);
- obowiązek prowadzenia ewidencji rodzaju i wymiaru korzystania ze środowiska (np. ewidencja odpadów, ewidencja poboru wody, emisji substancji do powietrza);
- obowiązek prowadzenia pomiarów emisji pyłów i gazów wprowadzanych do powietrza, ścieków wprowadzanych do wód;
- obowiązek opracowania dokumentów związanych z możliwością wystąpienia poważnych awarii.

Przeprowadzone badania pozwalają na stwierdzenie, że 42% przedsiębiorstw posiadających status ZPCh w ciągu ostatnich 3 lat nie podjęło żadnych działań prośrodowiskowych, przy czym można zaobserwować znaczne zróżnicowanie aktywności w tym względzie ze względu na wielkość przedsiębiorstwa. Wśród mikroprzedsiębiorstw odsetek firm, które podjęły działania prośrodowiskowe, wyniósł 42%, wśród małych firm – 51%, zaś w średnich – już 79%, co prowadzi do ogólnego wniosku, że wielkość przedsiębiorstwa ma wpływ na uwzględnienie w strategii działania kwestii ochrony środowiska. Nie zaobserwowano natomiast istotnego statystycznie zróżnicowania pomiędzy branżami, dotyczącego faktu podjęcia działań proekologicznych, choć oczywiście różniły się one w swojej treści.

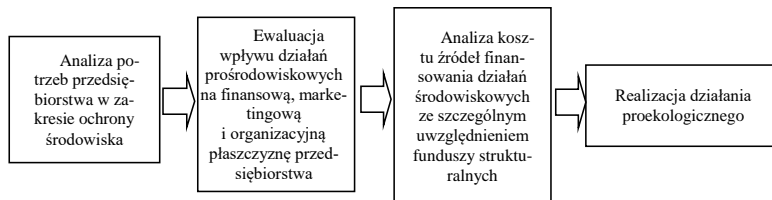
Odnotowano istotną statystycznie zależność pomiędzy faktem posiadania strategii środowiskowej a wdrażaniem rozwiązań proekologicznych. Informacja ta potwierdza, że wzięcie pod uwagę kwestii zmniejszenia negatywnego wpływu prowadzonej działalności na środowisko przy tworzeniu dokumentów strategicznych firmy wiąże się z rzeczywistą aktywnością przedsiębiorstwa w tym obszarze. Zakłady pracy chronionej sektora MMSP w zasadzie nie przejawiają zainteresowania szerszą działalnością społeczną (oprócz zatrudniania osób niepełnosprawnych) związaną z kwestiami ekologicznymi. Dlatego też nie uczestniczą w programach proekologicznych, platformach współpracy, nie prowadzą edukacji w tym zakresie, nie szerzą wiedzy proekologicznej, nie publikują raportów na ten temat. Najczęściej ograniczają się do działań podstawowych, w części wymuszanych przez przepisy, takich jak: stosowanie energooszczędnych źródeł energii czy prośrodowiskowa gospodarka odpadami (sortowanie, recykling, utylizacja). Aktywne formy działań na rzecz środowiska: remonty, modernizacje, wdrażanie przyjaznych dla środowiska technologii – jeśli już – stosunkowo częściej stosowane są w firmach średniej wielkości. Większą popularnością wśród tych przedsiębiorstw cieszą się również mniej kosztowne rozwiązania, jak np. stosowanie energooszczędnych źródeł światła czy wprowadzenie praktyki segregacji/recyklingu odpadów w firmie. Fakt ten wskazuje, że zróżnicowanie w podejmowaniu działań proekologicznych nie jest związane jedynie z odmiennym potencjałem ekonomicznym przedsiębiorstw, lecz także ze świadomością ekologiczną kadry zarządzającej/właścicieli.

Do głównych motywów działań ekologicznych badanych ZPCh należy zaliczyć:

- oszczędności związane ze zużyciem wody, surowców i energii,
- myślenie o stanie środowiska naturalnego,
- dostosowanie do wymogów prawnych,
- poprawę wizerunku przedsiębiorstwa,
- możliwość otrzymania dofinansowania,
- pozostałe.

Wśród głównych barier działań ekologicznych badane przedsiębiorstwa wyróżniły:

- brak kapitałów własnych na inwestycje ekologiczne,
- ograniczony dostęp i skomplikowane procedury zewnętrznych źródeł finansowania inwestycji ekologicznych,
- częste zmiany w przepisach prawa,
- niedostateczną wiedzę kadry zarządzającej,
- inne.



Rysunek 3. Model zarządzania środowiskiem przez MMSP

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W przedstawionym modelu zarządzania środowiskiem (*Rysunek 3*) istotną rolę odgrywa analiza potrzeb środowiskowych i ewaluacja planowanych działań na całościowe funkcjonowanie przedsiębiorstwa z uwzględnieniem efektywności kosztu źródeł finansowania działań proekologicznych.

Podsumowanie

Skuteczny system zarządzania środowiskowego pozwala zakładom pracy chronionej funkcjonującym w Polsce na ciągłe doskonalenie prowadzonych działań na rzecz ochrony środowiska, co bezpośrednio wpływa na zrównoważony rozwój. Zapobieganie ryzykom, spełnienie wymagań prawnych, jak również doskonalenie świadomości środowiskowej pracowników są dodatkowymi aspektami, które wzmacniają konkurencyjność oraz wspierają ciągły wzrost i przyszły sukces. Niestety analizując przeprowadzone badania, należy stwierdzić, iż istnieje jeszcze wiele barier do poprawy sytuacji ZPCh, szczególnie mikro i małych, w zakresie zarządzania środowiskiem.

Literatura

1. Biadacz R. (2014), *Wyzwania XXI wieku a rachunkowość małych i średnich przedsiębiorstw*, [w:] Lelusz H., Burchart R. (red.), *Współczesne problemy rachunkowości w teorii i praktyce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn.
2. Chluska J. (2013), *Financial Statements in Polish Enterprises as a Source of Economic Information*, [w:] *Strategia pidpriemstva: zmina paradigmi upravlinna ta innovacijni risenna dla biznesu*, Zbirk materialiv Miznarodnoi naukowo-prakticnoi konferencii, Kiiw'skij Nacional'nij Ekonomicznij Universitet, Kijów.
3. Chodyński A. (2011), *Ekologiczne aspekty zarządzania rozwojem przedsiębiorstw i regionów*, Oficyna Wydawnicza AFM, Kraków.
4. Dobrzańska B., Dobrzański G., Kielczewski D. (2010), *Ochrona środowiska naturalnego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

5. Korol J. (2007), *Wskaźniki zrównoważonego rozwoju w modelowaniu procesów regionalnych*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
6. Misztal M. (2007), *Zakładowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych – tworzenie i wydatkowanie, przepisy, wyjaśnienia, wzory dokumentów, pytania i odpowiedzi*, Ogólnopolska Baza Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, Przemysł.
7. Otoła I., Nitkiewicz T. (2013), *Wykorzystanie zasobów relacyjnych przez przedsiębiorstwa produkcyjne z sektora MŚP przy podejmowaniu przedsięwzięć proekologicznych*, [w:] Brzóska J., Pyka J. (red.), *Nowoczesność przemysłu i usług w warunkach kryzysu i nowych wyzwań*, TNOiK, Katowice.
8. Pearce D., Turner R.K. (2006), *Economics of Natural Resources and Environment*, Wiley, New York.
9. Ustawa z dnia 27 kwietnia 2001 r. - *Prawo ochrony środowiska* (Dz.U. nr 62 poz. 627, z późn. zm.).
10. Wielgórka D. (2009), *Struktura kapitału a wartość przedsiębiorstwa mającego status zakładu pracy chronionej*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia”, nr 23.
11. Wielgórka D. (2010), *Social Policy on Handicapped Persons of the State*, [w:] Wielgórka D., Łukomska-Szarek J. (red.), *Chosen Problems of Financial Management in Present-Day Economic Institutions. Part II. Chosen Problems of Financial Management in Public and Financial Institution*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa.
12. Wielgórka D. (2011), *Źródła finansowania decyzji inwestycyjnych w zakładach pracy chronionej w województwie śląskim*, [w:] Uziębło A. (red.), *Decyzje finansowe i inwestycyjne w gospodarce rynkowej – nowe wyzwania i możliwości*, WSB w Gdańsku, Gdańsk.

ENVIRONMENTAL MANAGEMENT IN THE ASPECT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN SUPPORTED EMPLOYMENT ENTERPRISES

Abstract: Supported employment enterprises play an important role in the economy through the activation of professional people with disabilities. Like all companies operate in a competitive market economy. In recent years a significant role in the functioning of enterprises play a conception of economics of sustainable development (EZR), the message is to ensure that everyone living today, people and future generations sufficiently high environmental standards, economic and socio-cultural limits of the natural strength of the Earth, using the principle of justice intra-generational and intergenerational. Enterprises in response to the growing expectations of the environment increasingly take into account the management of the environment in terms of social and environmental implementing the concept of corporate social responsibility (CSR). The primary aim of the study is to assess the activities related to environmental management in sheltered workshops MSME sector in terms of CSR. Studies conducted on randomly selected companies belonging to the group ZPCh in Poland confirmed the many benefits of environmental management system. The studies also identified the main barriers to environmental actions in ZPCh and constructed a model of environmental management in ZPCh, which will increase the positive effects associated with the introduction of environmental management system.

Keywords: environmental management, corporate social responsibility (CSR), supported employment enterprises