

UNIWERSYTET EKONOMICZNY W POZNANIU
WYDZIAŁ EKONOMII
KATEDRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Dominik Buttler

POZYCJA WOLONTARIUSZY NA RYNKU PRACY

Rozprawa doktorska

Promotor: prof. zw. dr hab. Józef Orczyk

Poznań 2009

WSTĘP	5
ROZDZIAŁ 1. WOLONTARIAT W UJĘCIU EKONOMICZNYM	10
1.1. Działalność wolontarystyczna	10
1.1.1. Definicja pojęcia	10
1.1.2. Ujęcie operacyjne.....	11
1.2. Ekonomiczne podejście do działalności wolontarystycznej.....	15
1.2.1. Konsumpcyjny aspekt wolontariatu.....	15
1.2.1.1. Wolontariat jako dobro publiczne.....	15
1.2.1.2. Wolontariat jako dobro prywatne	16
1.2.1.3. Wolontariat w modelu alokacji czasu gospodarstwa domowego	17
1.2.2. Inwestycyjny aspekt wolontariatu.....	21
1.2.2.1. Premia z wolontariatu w teorii kapitału ludzkiego i teorii sygnalizacji.....	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
1.2.2.2. Premia z działalności wolontarystycznej w teorii kapitału społecznego	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
1.2.2.3. premia z działalności wolontarystycznej – przegląd badań.....	28
1.3. Preferencje i typy osobowości wolontariuszy	30
1.3.1. Altruizm a egoizm w teorii ekonomicznej.....	31
1.3.1.1. Altruizm a preferencje pierwszego i drugiego rodzaju.....	31
1.3.1.2. Działania imitujące altruizm.....	33
1.3.1.3. Preferencje społeczne	33
1.3.1.4. Motywacje wolontariuszy w badaniach jakościowych.....	35
1.3.2. Preferencja do wzajemności, wolontariat i pozycja na rynku pracy.....	36
1.3.3. Typy osobowości, wolontariat i pozycja na rynku pracy.....	37
1.4. Sektor nonprofit jako sfera aktywności wolontarystycznej.....	40
1.4.1. Definiowanie sektora nonprofit	40
1.4.2. Ekonomiczne funkcje sektora nonprofit.	42
1.4.2.1. Teoria zawodności kontraktów	43
1.4.2.2. Teoria dóbr publicznych	45
1.4.2.3. Teoria współzależności.....	45
1.4.2.4. Teoria grup poszkodowanych.....	47
1.4.2.5. Teoria kosztów transakcyjnych	48
1.4.3. Sektor usług społecznych jako główny obszar funkcjonowania sektora nonprofit	50
1.5. Uzasadnienie doboru próby i hipotezy badawcze	51

ROZDZIAŁ 2. WOLONTARIAT W SYSTEMIE GOSPODARCZO-SPOŁECZNYM	55
2.1. Wybór metody analizy porównawczej	55
2.2. Uzasadnienie wyboru krajów	56
2.3. Zróżnicowanie rozwiązań instytucjonalnych w Niemczech i Wielkiej Brytanii.....	58
2.3.1. Relacja między państwem a sektorem nonprofit	58
2.3.1.1. Rozwój relacji państwo – sektor nonprofit w Niemczech	61
2.3.1.2. Rozwój relacji państwo – sektor nonprofit w Wielkiej Brytanii	66
2.3.1.3. Konwergencja typów relacji państwo-sektor nonprofit.....	70
2.3.1.4. Działalność wolontarystyczna w sektorze nonprofit	71
2.3.2. Społeczna percepcja pojęcia „wolontariat”	73
2.3.3. Realizowany model rynku pracy.....	76
2.3.3.1. Specyfika wejścia na rynek pracy.....	76
2.3.3.2. Segregacja zawodowa ze względu na płeć	80
2.4. Ocena wpływu czynników kontekstowych na relację między wolontariatem a pozycją na rynku pracy	81
ROZDZIAŁ 3. WERYFIKACJA EMPIRYCZNA	85
3.1. Opis wykorzystywanych w badaniu danych.....	85
3.1.1. Socjoekonomiczne Badania Panelowe (SOEP)	85
3.1.2. Brytyjskie Badanie Panelowe Gospodarstw Domowych (BHPS).....	86
3.2. Sposób wyodrębniania próby badawczej.....	86
3.3. Działalność wolontarystyczna a wynagrodzenie	89
3.3.1. Weryfikacja empiryczna z wykorzystaniem danych SOEP.....	93
3.3.2. Weryfikacja empiryczna z wykorzystaniem danych BHPS.	96
3.4. Działalność wolontarystyczna a długość okresu poszukiwania pracy	98
3.4.1. Weryfikacja empiryczna z wykorzystaniem danych SOEP.....	99
3.4.2. Weryfikacja empiryczna z wykorzystaniem danych BHPS.	103
3.5. Premia z działalności wolontarystycznej – analiza empiryczna z rozszerzonym katalogiem zmiennych niezależnych	104
3.5.1. Preferencje społeczne – operacjonalizacja.....	106
3.5.2. Typy osobowości – operacjonalizacja	107
3.5.3. Charakterystyka rodziców - operacjonalizacja	111
3.5.4. Działalność wolontarystyczna a wielkość wynagrodzenia	111
3.5.5. Działalność wolontarystyczna a długość okresu poszukiwania pracy.....	115

3.5.5.1.	Analiza empiryczna z wykorzystaniem danych SOEP.....	115
3.5.5.2.	Analiza empiryczna z wykorzystaniem danych BHPS.....	120
3.5.6.	Premia z działalności wolontarystycznej a poziom wykształcenia.....	122
3.6.	Premia z działalności wolontarystycznej w teoriach kapitału ludzkiego i sygnalizacji ..	126
3.7.	Podsumowanie wyników i ocena wpływu czynników kontekstowych.....	130
ZAKOŃCZENIE	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.	
LITERATURA		135
SPIS TABEL.....		152
SPIS RYSUNKÓW		153
ZAŁĄCZNIK A.....		154
ZAŁĄCZNIK B.....		156
ZAŁĄCZNIK C		161

WSTĘP

Ekonomiczne ujęcie działalności wolontarystycznej¹ rozróżnia między konsumpcyjnym a inwestycyjnym aspektem działalności społecznej. Badania wątku konsumpcyjnego wykorzystują model alokacji czasu gospodarstwa domowego zaproponowanego przez Beckera (1964). W tym ujęciu działalność wolontarystyczna jest pewnym dobrem, którego konsumpcja przyczynia się bezpośrednio do wzrostu użyteczności wolontariuszy (por. Mueller, 1975; Menchik i Weisbrod, 1987; Brown i Lankford, 1991; Van Dijk i Boin; Andreoni i inni, 1996; Carlin, 2001).

Druga grupa badań postrzega działalność społeczną jako inwestycję, która przynosi wolontariuszom zwrot. Najczęściej stosowaną miarą tego zwrotu jest wielkość wynagrodzenia. Inwestycyjny aspekt działalności wolontarystycznej uzasadnia się zwykle na trzy sposoby: wolontariusze, poprzez swoją działalność zdobywają umiejętności i doświadczenia (teoria kapitału ludzkiego); przystępują do sieci społecznych, mają więc lepszy dostęp do informacji o ofertach pracy (teoria kapitału społecznego); doświadczenia wolontarystyczne mogą stanowić sygnał o pewnych pożądanym przez pracodawców cechach (teoria sygnalizacji/prześwietlania).

Dotychczasowe badania wątku inwestycyjnego wskazują wprawdzie na pozytywną relację między wolontariatem a wielkością wynagrodzenia (Day i Devlin, 1998; Hackl i inni, 2004; Prouteau i Wolff, 2006), nie stanowią jednak przekonującego dowodu na istnienie zwrotu z działalności wolontarystycznej. Analizy te wykorzystują wyłącznie dane przekrojowe (pochodzące z tego samego okresu), a ich wyniki podatne są na tzw. błąd symultaniczności (simultaneity bias) – zwrot z wolontariatu może w rzeczywistości wynikać z tego, że osoby o wyższych dochodach są bardziej skłonne do działalności społecznej (por. Freeman, 1997).

Badanie inwestycyjnego aspektu wolontariatu ma istotne znaczenie praktyczne. W debacie nad przyszłością państwa opiekuńczego coraz mocniej podkreśla się znaczenie działalności wolontarystycznej przy czym uznaje się ją „nie tylko za pracę społecznie użyteczną, ale również formę zdobywania umiejętności i kwalifikacji do podjęcia pracy zarobkowej” (por.

¹ Pojęcie wolontariatu definiujemy za Smithem jako „działalność, która nie jest zdeterminowana biologicznie (np. spanie, jedzenie, wypoczynek), ekonomicznie (np. praca zarobkowa, prace domowe), politycznie i społecznie (płacenie podatków, ubieranie się przed pojawieniem się w miejscu publicznym). Jest to działalność motywowana głównie przez oczekiwane korzyści psychiczne, których wartość jest wyższa niż wynagrodzenie za tę działalność” (1981:22-23).

Rymsza 2003:30). Identyfikacja istnienia zwrotu z działalności wolontarystycznej jest więc wartościowe w kontekście tej debaty.

W niniejszej rozprawie badamy inwestycyjny aspekt wolontariatu wprowadzając szereg elementów, które nie pojawiły się we wcześniejszych analizach tego zagadnienia.

Po pierwsze, badania przeprowadzamy z użyciem danych panelowych, które stanowią połączenie danych przekrojowych i szeregów czasowych (ta sama próba badawcza poddawana jest badaniu w więcej niż jednym okresie). Struktura panelowa umożliwia identyfikację związku między działalnością wolontarystyczną w danym okresie (t) a wartością wskaźnika zwrotu z wolontariatu w okresie następnym ($t+1$). Relacja ta lepiej oddaje wątek inwestycyjny wolontariatu i jest dużo mniej wrażliwa na błąd simultaniczności. Po drugie, badamy osoby po raz pierwszy wchodzące na rynek pracy. W ten sposób selekcjonujemy grupę stosunkowo homogeniczną pod względem motywacji do działalności wolontarystycznej. Badania jakościowe wskazują, że osoby młode relatywnie częściej angażują się w wolontariat ze względu na chęć poprawy swojej pozycji na rynku pracy (por. Synder i Stukas, 1991).

Po trzecie, w badaniu wykorzystujemy dane z Niemiec i Wielkiej Brytanii. Porównanie wyników analizy w krajach o odmiennych typach gospodarki kapitalistycznej stanowi istotną informację o stopniu uniwersalności otrzymanych wyników.

Po czwarte, przedstawiamy propozycję testu rozstrzygającego, która z teorii – kapitału ludzkiego czy sygnalizacji² – lepiej wyjaśnia istnienie zwrotu z działalności wolontarystycznej. Rozstrzygnięcie na korzyść teorii kapitału ludzkiego dostarczyłoby dodatkowych argumentów za publicznym wsparciem sektora wolontarystycznego i promocją wolontariatu. Wzrost indywidualnej produktywności dzięki doświadczeniom z pracy wolontarystycznej niesie bowiem ze sobą również zwrot społeczny. Teoria sygnalizacji nie uzasadnia takiego wsparcia, gdyż działalność społeczna nie prowadzi do zwiększenia produktywności, a niesie jedynie informację o posiadanych już przez wolontariusza cechach. W tym wypadku zwrot z działalności wolontarystycznej ma wyłącznie charakter indywidualny.

Po piąte, w badaniu wykorzystujemy nowe rozszerzenia koncepcji homo oeconomicus, które uwzględniają wpływ preferencji społecznych i typów osobowości na decyzje człowieka gospodarującego. Istnieją dowody empiryczne na to, że cechy te wpływają zarówno na pozycję jednostki na rynku pracy (por. Heckmann i inni, 2006; Anger i Heineck, 2008;

² Bazy danych, które wykorzystujemy w badaniu nie zawierają wskaźników, które pozwoliłyby na analizę inwestycyjnego aspektu wolontariatu w oparciu o teorię kapitału społecznego.

Dohmen i inni, 2009) jak i jej skłonność do wolontarystycznego zaangażowania (por. Carlo i inni, 1998; Erez i inni, 2008). Uwzględnienie wskaźników preferencji społecznych i typów osobowości przy szacowaniu zwrotu z wolontariatu jest więc istotne dla zagwarantowania warunków *ceteris paribus*.

W proponowanej rozprawie obieramy dwa wskaźniki zwrotu z działalności wolontarystycznej - wielkość wynagrodzenia i długość poszukiwania pracy. Stawiamy następujące pytania badawcze:

1. Czy doświadczenia z działalności wolontarystycznej są czynnikiem determinującym wyższe wynagrodzenie?
2. Czy doświadczenia z działalności wolontarystycznej skracają okres poszukiwania pracy?
3. Czy zwrot z działalności wolontarystycznej na rynku pracy jest taki sam dla wszystkich sektorów gospodarki i stanowisk pracy?
4. Czy zwrot z działalności wolontarystycznej zależy od poziomu wykształcenia wolontariusza?

W celu odpowiedzi na pytania badawcze postawiono dwie **hipotezy główne**.

1. Istnieje premia wynagrodzenia³ z działalności wolontarystycznej.
2. Istnieje premia czasowa⁴ z działalności wolontarystycznej.

Ponadto sformułowano następujące **hipotezy szczegółowe**:

1. Doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię wynagrodzenia w sektorze usług społecznych.
2. Doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię wynagrodzenia na stanowiskach nierobotniczych.
3. Doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię wynagrodzenia osobom o niskim poziomie wykształcenia.
4. Doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię czasową przy poszukiwaniu pracy w sektorze usług społecznych.
5. Doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię czasową przy poszukiwaniu pracy na stanowiskach nierobotniczych.

³ Pojęcie „premia wynagrodzenia” (z działalności wolontarystycznej) odnosi się do różnicy wynagrodzenia między dwoma osobami, z których jedna ma doświadczenia z działalności wolontarystycznej, a druga nie przy założeniu stałości innych czynników wpływających na wielkość wynagrodzenia (*ceteris paribus*).

⁴ Pojęcie „premia czasowa” (z działalności wolontarystycznej) odnosi się do różnicy w długości okresu poszukiwania pracy między dwoma osobami, z których jedna ma doświadczenia z działalności wolontarystycznej, a druga nie przy założeniu stałości innych czynników wpływających na długość okresu poszukiwania pracy (*ceteris paribus*).

6. Doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię czasową osobom o niskim poziomie wykształcenia.

Podmiotem badawczym są osoby po raz pierwszy wchodzące na rynek pracy. Osoby te obserwujemy od momentu zakończenia edukacji do momentu uzyskania stabilnego zatrudnienia (które definiujemy jako zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu trwające co najmniej 18 miesięcy).

Zakres czasowy badania podyktowany jest dostępnością danych. Bierzemy pod uwagę wszystkie osoby, które rozpoczęły pracę zawodową w latach 1985-2007 (w przypadku Niemiec) oraz w latach 1992-2005 (w przypadku Wielkiej Brytanii).

Analizę empiryczną prowadzimy w oparciu o dwie bazy danych: Niemieckie Socjoekonomiczne Badania Panelowe (Sozio-ökonomisches Panel - SOEP) oraz Brytyjskie Badanie Panelowe Gospodarstw Domowych (British Household Panel Survey - BHPS). Oba badania przeprowadzone są na reprezentatywnej w skali kraju próbie losowej.

Przedstawiona w dysertacji analiza ma przede wszystkim charakter ilościowy (analiza regresji). W badaniu wpływu doświadczeń wolontarystycznych na wielkość wynagrodzenia wykorzystujemy model Mincera (1974). Badanie wpływu doświadczeń wolontarystycznych na długość poszukiwania pracy dokonujemy przy użyciu modelu z grupy modeli hazardowych (por. Jenkins, 2005).

Elementy analizy jakościowej pojawiają się wyłącznie w wymiarze porównawczym badania, co podyktowane jest charakterystyką wykorzystywanych danych - nieco inny zestaw zmiennych oraz zakres czasowy badań brytyjskich i niemieckich wymusza konstrukcję oddzielnych modeli ekonometrycznych dla obu baz danych. Uniemożliwia to przeprowadzenie komparatywnej analizy ilościowej (por. Strauß, 2008). Badanie ma więc charakter ilościowy w obrębie krajów i jakościowy w wymiarze komparatywnym. Należy zaznaczyć, że w niniejszej dysertacji analiza ilościowa zajmuje pozycję nadrzędną i przy jej użyciu dokonywana jest weryfikacja hipotez. Badanie porównawcze wykorzystujemy wyłącznie do interpretacji ewentualnego zróżnicowania wyników analiz regresji dla obu zestawów zmiennych.

Wybór Niemiec i Wielkiej Brytanii uzasadniamy następująco. Po pierwsze, w obu krajach sektor nonprofit jest silnie rozwinięty a tradycje wolontariatu są bogate. Po drugie oba kraje wykazują podobieństwo pod względem rozwoju ekonomicznego, potencjału demograficznego, realizowanego ustroju politycznego (demokracja) i systemu gospodarczego (kapitalizm). Po trzecie, oba kraje reprezentują odmienne typy gospodarki kapitalistycznej.

Specyficzny dla danego typu układ instytucjonalny może mieć istotny wpływ na wielkość szacowanego zwrotu z działalności wolontarystycznej.

Dysertacja składa się z trzech rozdziałów. W rozdziale pierwszym definiujemy pojęcie wolontariatu i charakteryzujemy je w ujęciu ekonomicznym. Prezentujemy dorobek badań nad konsumpcyjnym i inwestycyjnym aspektem wolontariatu. Zwracamy uwagę na powiązania między tymi dwoma wątkami, co ma istotne znaczenie dla poprawnej konstrukcji wykorzystywanych w niniejszej dysertacji modeli ekonometrycznych. Uwagę kierujemy również na pojęcia preferencji społecznych oraz typów osobowości, a także ich wpływ na skłonność do wolontarystycznego zaangażowania i pozycję jednostki na rynku pracy. W rozdziale pierwszym przedstawiamy również definicję oraz ekonomiczną interpretację istnienia i funkcjonowania sektora wolontarystycznego (nonprofit). Rozdział pierwszy kończymy sformułowaniem hipotez badawczych.

W rozdziale drugim nakładamy na rozważania teoretyczne pierwszej części pracy warstwę kontekstualną i wprowadzamy elementy analizy komparatywnej. W tej części rozprawy, wykorzystując teorię różnorodności kapitalizmu (Hall i Sockice, 2001) oraz społecznego pochodzenia sektora nonprofit (Salamon i Anheier, 1998), identyfikujemy i charakteryzujemy te czynniki kontekstowe, które mają potencjalny wpływ na wielkość zwrotu z działalności wolontarystycznej. Do czynników istotnych i poddanych analizie zaliczamy: i) relację między państwem a sektorem nonprofit, ii) społeczną percepcję pojęcia „wolontariat” iii) realizowany model rynku pracy, iv) specyfikę wejścia na rynek pracy, v) pozycję kobiet na rynku pracy (segregację zawodową ze względu na płeć).

Rozdział trzeci poświęcony jest analizie empirycznej. Wyjaśniamy w nim sposób doboru próby badawczej i konstruujemy modele ekonometryczne, za pomocą których dokonujemy analizy regresji. W tej części pracy charakteryzujemy również źródło i specyfikę danych pierwotnych oraz wykorzystywane w analizie regresji zmienne. Analizę rozpoczynamy od „standardowego” zestawu zmiennych niezależnych (wykorzystywanego w dotychczasowych badaniach inwestycyjnego aspektu wolontariatu) stopniowo rozszerzając je o dodatkowe zmienne – przede wszystkim wskaźniki preferencji społecznych i typów osobowości. W ostatniej części rozdziału trzeciego prezentuje propozycję testu weryfikującego, która teoria – kapitału ludzkiego czy sygnalizacji – lepiej tłumaczy istnienie zwrotu z działalności wolontarystycznej.

ROZDZIAŁ 1. WOLONTARIAT W UJĘCIU EKONOMICZNYM

1.1. Działalność wolontarystyczna

1.1.1. Definicja pojęcia

W niniejszej rozprawie wolontariat definiujemy za Smithem (1981) uwzględniając w jego podejściu wytyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy odnośnie do definiowania działalności wolontarystycznej (ILO, 2008).

Smith definiuje wolontariat następująco: „działalność, która nie jest zdeterminowana biologicznie (np. spanie, jedzenie, wypoczynek), ekonomicznie (np. praca zarobkowa, prace domowe), politycznie i społecznie (płacenie podatków, ubieranie się przed pojawieniem się w miejscu publicznym). Jest to działalność motywowana głównie przez oczekiwane korzyści psychiczne, których wartość jest wyższa niż wynagrodzenie za tę działalność”(1981:22-23).

Definicja ta ma kilka istotnych zalet z punktu widzenia analizy ekonomicznej. Po pierwsze, w zasadzie abstrahuje od określania motywacji wolontariuszy. Określenie „korzyści psychiczne”, które stosuje Smith, nie przesądza o altruistycznych bądź egoistycznych pobudkach społecznego zaangażowania. Jak wykażemy w dalszej części pracy rozróżnienie między motywacją egoistyczną a altruistyczną jest, przynajmniej w naukach ekonomicznych, zadaniem skomplikowanym. Jak podkreśla Smith „ustalenie motywacji do działalności wolontarystycznej jest problemem empirycznym, a nie definicyjnym”(1981:23). Ponadto, co zgadza się z obecnym stanem wiedzy w ekonomii, zauważa Smith, że „nie ma żadnych dowodów upoważniających do wiary w <<absolutny>> charakter ludzkiego altruizmu, który pozbawiony jest jakiegokolwiek formy egoizmu. Badania psychologiczne jak i autorefleksja ukazują, że istotny poziom egoizmu obecny jest nawet w najbardziej altruistycznych działaniach” (1981:23).

Po drugie, definicja Smitha wskazuje wyraźnie na korzyści z działalności społecznej, pomija więc pojęcie „bezinteresowności”, które często pojawia się w dyskusjach nad wolontariatem. Termin „bezinteresowność” jest nieprecyzyjny i nieprzydatny w naukach ekonomicznych.

Ponadto dostrzega Smith (choć nie znajduje to bezpośredniego odzwierciedlenia w definicji) znaczenie kosztów ponoszonych przez wolontariusza. Są to koszty utraconych korzyści, zwykle mierzone wielkością dochodów, które dana osoba mogłaby uzyskać, gdyby czas przeznaczony na wolontariat poświęciła pracy zarobkowej. Jak zauważa Smith: „W

zaproponowanym ujęciu słabo wykształcona osoba działająca wolontarystycznie, która otrzymuje (za swoją działalność) zwrot kosztów czy pobiera stypendium, może nie być traktowana jako wolontariusz, lecz słabo opłacany pracownik. (1981:23). Smith nie definiuje więc działalności wolontarystycznej jako bezpłatnej. Uważa jednak, że wynagrodzenie wolontariusza powinno być niewielkie w stosunku do zarobków, jakie mógłby on osiągnąć poświęcając swój czas pracy rynkowej.

W definicji Smitha można wskazać pewne słabości. Po pierwsze, pojawiające się w definicji Smitha pojęcie „korzyści psychicznych” motywujących wolontariuszy do pracy należy uznać za zbyt wąskie. Badając związek między działalnością wolontarystyczną a pozycją na rynku pracy przyjmujemy, że wolontariusze angażują się również ze względu na możliwość nauki nowych umiejętności czy chęć wzbogacenia cv, co trudno zaliczyć do zbioru korzyści psychicznych.

Po drugie, definicji Smitha można zarzucić nieostrość kryteriów oddzielających wolontariat od innych form aktywności. Wobec sformułowanego w definicji braku przymusu społeczno – politycznego, należy rozważyć kwestię dobrowolności (np. czy za wolontariat uznajemy działalność zdeterminowaną normami społecznymi?).

W definicji Smitha brakuje również wskazania beneficjentów działalności wolontarystycznej. Korzystając z jego definicji trudno rozstrzygnąć na przykład czy opieka nad dzieckiem lub rodzicami stanowi formę wolontariatu.

1.1.2. Ujęcie operacyjne

Definicja Smitha wymaga doprecyzowania. Pomocna jest przy tym analiza dokonana przez Cnaana i innych (1996), którzy, po lekturze ponad trzystu artykułów i raportów, porównali jedenaście definicji wolontariatu⁵ wyodrębniając 4 wspólne kryteria definicyjne działalności wolontarystycznej. Autorzy przedstawili je jako punkty na skali zawierającej się pomiędzy najwęższą, a najszerzą definicją wolontariatu (por. tabela 1.).

⁵ Dużą dysproporcję między liczbą przeanalizowanych tekstów, a liczbą zidentyfikowanych definicji wolontariatu autorzy komentują następująco: „uznaliśmy za interesujący fakt, że w ponad 300 artykułach (...) pojęcie wolontariatu było bardzo rzadko definiowane. Być może autorzy założyli, że termin ten jest zrozumiały i niebudzący wątpliwości (1996:369). Twierdzenie to nie wydaje się jednak prawdziwe. Międzynarodowe badania sektora nonprofit wskazują na istotne różnice w interpretacji pojęcia „wolontariat” (por. Manual on the Measurement of Volunteer Work, 2008). Również w ujęciu historycznym percepcja tego pojęcia ulegała zmianie, np. w XVIII w. wolontariat kojarzono z ochotniczym wstąpieniem do wojska.

Tabela 1. Kryteria definicyjne działalności wolontarystycznej

Kryterium	Skala kryterium
Dobrowolność	1. Wolna wola 2. Działanie względnie dobrowolne (np. ze względu na presję otoczenia) 3. Zobowiązanie do działalności społecznej (np. wyrok sądowy, zastępcza służba wojskowa)
Wynagrodzenie	1. Brak jakiejkolwiek gratyfikacji pieniężnej 2. Pokrycie kosztów działalności 3. Stypendium, niskie wynagrodzenie
Organizacja	1. Formalna 2. Formalna lub nieformalna
Beneficjenci	1. Osoby trzecie, nieznanym i niespokrewnione 2. Pomoc znajomym i krewnym 3. Korzyści własne

Źródło: Cnaan, R., Handy, F., Wadsworth, M., Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations, Nonprofit and Voluntary sector Quarterly, 1996, vol. 25, s.371

Powyższe kryteria stosunkowo dokładnie precyzuje Międzynarodowa Organizacja Pracy (por. Manual on the Measurement of Volunteer Work, ILO, 2008) w wytycznych dotyczących definiowania pojęcia „wolontariat”:

- **Dobrowolności**

Standardy MOP nie uznają za wolontariat działalności w wyniku przymusu prawnego lub instytucjonalnego. Wolontariatem nie jest więc działalność społeczna wykonywana z nakazu sądowego, zastępcza służba wojskowa czy obowiązkowe praktyki. Za przymus nie uznaje się jednak (nieformalnej) presji ze strony otoczenia – rodziców czy rówieśników.

- **Wynagrodzenie**

Według standardów MOP za działalność wolontarystyczną w zasadzie nie otrzymuje się finansowego wynagrodzenia. Wolontariusze mogą jednak czerpać korzyści niematerialne różnego rodzaju, np. w postaci doświadczenia, nabytych umiejętności czy nawiązanych znajomości. Ponadto dopuszcza się pewne formy finansowej gratyfikacji – w postaci pokrycia finansowych kosztów poniesionych przez wolontariusza w związku ze swoją działalnością, wynagrodzenia o charakterze symbolicznym czy stypendium na pokrycie kosztów

utrzymania. W odniesieniu do wszelkich form materialnej gratyfikacji zastrzega się, że nie może ona być znaczna⁶.

- Organizacja

Standardy MOP uznają za wolontariat również działalność nieformalną. Zawężanie definicji do aktywności w formalnych organizacjach prowadziłyby do niedoszacowania skali działalności wolontarystycznej w krajach lub regionach gdzie sieć organizacji wolontarystycznych jest rzadka.

- Beneficjenci

Pojęcie wolontariatu w standardach MOP nie obejmuje działalności na rzecz członków gospodarstwa domowego lub najbliższej rodziny. Wolontariat nie może więc być zdeterminowany koniecznością wypełniania obowiązków rodzinnych. Członkowie bliskiego otoczenia wolontariusza mogą odnosić pewne korzyści z jego działalności, nie mogą być oni jednak jedynymi beneficjentami.

W niniejszej rozprawie dokonujemy empirycznej analizy z wykorzystaniem danych Socjoekonomicznego Badania Panelowego (SOEP) i Brytyjskiego Badania Panelowego Gospodarstw Domowych (BHPS). W kwestionariuszu SOEP pytanie o działalność wolontarystyczną dość dobrze oddaje przyjętą w niniejszej rozprawie definicją działalności wolontarystycznej⁷. Ankietowani pytani są o działalność wolontarystyczną w stowarzyszeniach, związkach lub organizacjach dostarczających usługi społeczne. W kwestionariuszu SOEP pojęcie wolontariatu nie jest wprawdzie dokładnie zdefiniowane, jednak lokalizacja tego pytania dość wyraźnie oddziela działalność wolontarystyczną od innych form działalności.

W kwestionariuszu SOEP pytanie o zaangażowanie wolontarystyczne znajduje się w sekcji dotyczącej form spędzania czasu wolnego, co wskazuje, że wolontariat nie jest formą pracy zarobkowej (kryterium wynagrodzenia) oraz, że jest to działalność dobrowolna⁸ (kryterium dobrowolności).

W tej samej sekcji kwestionariusza znajdują się również pytania o prace domowe, pomoc członkom rodziny i przyjaciołom co sugeruje, że wolontariat stanowi formę działalności

⁶ Określenie to jest subiektywne i może się różnić, na przykład, w zależności od sytuacji ekonomicznej i sytuacji na rynku pracy.

⁷ Pytanie sformułowane jest następująco: „Welche der folgenden Tätigkeiten üben Sie in Ihrer freien Zeit aus? - Ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten”

„Które z poniżej wymienionych czynności wykonuje Pan/Pani w czasie wolnym? - działalność wolontarystyczna w stowarzyszeniach, związkach lub organizacjach dostarczających usługi społeczne”, por. kwestionariusz Niemieckiego Socjoekonomicznego Badania Panelowego, <http://panel.SOEP.de/soepinfo2007>

⁸ Ponadto w innej części kwestionariusza znajduje się pytanie o zastępczą służbę wojskową

wychodzącą poza związki rodzinne i koleżeńskie (kryterium beneficjentów). Pytanie o wolontariat wskazuje wyraźnie na działalność w formalnych organizacjach. Jest to węższe ujęcie wolontariatu w stosunku do definicji przyjętej w niniejszej rozprawie. Niemiecki sektor nonprofit jest jednak silnie rozwinięty i zinstytucjonalizowany, a wolontariusze działają głównie w formalnych organizacjach.

W badaniach BHPS informację o działalności wolontarystycznej pozyskujemy z pytania o aktywność w określonych organizacjach⁹. Pytanie nie precyzuje wprost, że chodzi o działalność w czasie wolnym, dobrowolną i na rzecz osób spoza najbliższego otoczenia, znajduje się jednak w innej sekcji kwestionariusza niż pytania dotyczące pracy zarobkowej. Za działalność wolontarystyczną uznaliśmy aktywność w organizacjach wolontarystycznych¹⁰, organizacjach ochrony środowiska, grupach religijnych lub stowarzyszeniach kościoła, organizacjach harcerskich, Instytucie Kobiet¹¹, organizacjach feministycznych, innych grupach obywatelskich. Za wolontariat nie uznaliśmy z kolei aktywności w klubach społecznych¹², klubach sportowych, partiach politycznych¹³ i klubach lokatorów. Beneficjentami działań tych organizacji są bowiem przede wszystkim ich członkowie. Ponadto przyjęty zakres podmiotowy niniejszej dysertacji (osoby po raz pierwszy wkraczające na rynek pracy) praktycznie wyeliminował z próby badawczej osoby, które wskazały na aktywność w korporacjach i związkach zawodowych, komitetach rodzicielskich i stowarzyszeniach emerytów.

⁹ Oryginalne pytanie wraz z możliwymi odpowiedziami brzmi następująco: „Do you join in the activities of any of these organisations on a regular basis? – political party, trade union, environmental group, parents’/school association, tenants’ group, sport club, social club, religious group or church association, voluntary services group, pensioners group, scouts organization, professional organisation, other civic group, Women's Institute, feminist organisation,”

„Czy regularnie bierzesz udział w działaniach tych organizacji? – partia polityczna, związek zawodowy, organizacja ochrony środowiska, komitet rodzicielski, klub lokatorów, klub sportowy, klub społeczny, grupa religijna lub stowarzyszenie kościoła, organizacja wolontarystyczna, stowarzyszenie emerytów, organizacja harcerska, korporacja zawodowa, inna grupa obywatelska, Instytut Kobiet, organizacja feministyczna”, por. kwestionariusz BHPS,

<http://www.iser.essex.ac.uk/survey/bhps/documentation-and-questionnaires/questionnaires-and-survey-documents>

¹⁰ W Wielkiej Brytanii mianem „organizacja wolontarystyczna” określa się organizacje nonprofit dostarczające usługi społeczne przede wszystkim na poziomie lokalnym.

¹¹ Instytut Kobiet jest organizacją nonprofit, która powstała w 1915 roku w celu zachęcenia kobiet do zwiększenia produkcji żywności podczas pierwszej wojny światowej. Obecnie działania instytutu obejmują bardzo szeroki zakres usług społecznych – od kampanii na rzecz przestrzegania praw kobiet, po działania na rzecz ochrony populacji pszczoł w Wielkiej Brytanii.

¹² Kluby społeczne są organizacjami skupiającymi osoby o podobnych zainteresowaniach, np. kluby hobbystyczne, związki wędkarskie, łowieckie itd.

¹³ W przypadku aktywistów partii politycznych można mieć wątpliwości co do beneficjentów ich działań. Badacze sektora nonprofit zwykle nie zaliczają partii politycznych do organizacji wolontarystycznych. Postępujemy więc zgodnie z tą konwencją.

1.2. Ekonomiczne podejście do działalności wolontarystycznej

W ekonomicznym podejściu wolontariat można przedstawiać jako dobro konsumpcyjne (wolontariusze czerpią użyteczność ze swojej działalności) lub inwestycję (wolontariusze w związku ze swoją działalnością ponoszą koszty, które w przyszłości mogą przynieść korzyści – na przykład w postaci lepszej pozycji na rynku pracy). Mimo, iż w niniejszej dysertacji skupiamy się na drugim wątku, zrozumienie relacji między konsumpcyjnym i inwestycyjnym aspektem wolontariatu jest konieczne dla prawidłowej konstrukcji modeli ekonometrycznych, w oparciu o które weryfikujemy hipotezy badawcze.

1.2.1. Konsumpcyjny aspekt wolontariatu

1.2.1.1. Wolontariat jako dobro publiczne

Efekt działań wolontariuszy (oferujących czas) czy donatorów (oferujących pieniądze) ma bardzo często cechy dobra publicznego – nie można, na przykład, wykluczyć nikogo z zadowolenia wynikającego z poprawy losu biednych. Zadowolenie to jest również niekonkurencyjne w konsumpcji.

Założenie, że filantropi czerpią użyteczność wyłącznie z efektu swojego wsparcia implikuje istnienie problemu „gapowicza” (w sytuacji, gdy wszyscy czerpią użyteczność z działalności dobroczynnej, racjonalne jest ograniczanie indywidualnego wsparcia). Robert Sugden (1982) dowodzi formalnie, że takie ujęcie praktycznie wykluczałoby istnienie dużych organizacji wolontarystycznych. Przy elastyczności dochodowej donacji na poziomie 0,4 – 0,8¹⁴, zwiększenie finansowej pomocy przez jedną osobę spowodowałoby ograniczenie wsparcia innych o prawie taką samą kwotę. Podobny mechanizm ograniczałby podaż pracy wolontarystycznej.

Sugden (1984) proponuje inny model, w którym donatorzy¹⁵ wprawdzie czerpią użyteczność z efektów swojej działalności, są jednak ograniczeni normami wyznaczanymi przez zasadę wzajemności (principle of reciprocity). W myśl tej zasady, jednostki czują się zobligowane do wsparcia produkcji dobra publicznego w nie mniejszym stopniu niż czynią to inni. Tak skonstruowany model przewiduje, że zwiększenie wsparcia przez jedną osobę, wywołuje takie samo działanie wśród innych osób (jest to przeciwny wniosek w stosunku do teorii zakładającej nieskrępowaną zasadami moralnymi maksymalizację użyteczności). Należy

¹⁴ Sugden obiera takie wartości na podstawie wyników badań empirycznych w USA

¹⁵ Sugden modeluje zachowania donatorów, jednak podobną logikę można zastosować w stosunku do wolontariuszy

jednak zauważyć, że wprowadzenie zasady wzajemności nie wyklucza problemu „gapowicza”. W zaproponowanym przez Sugdena modelu może występować wiele punktów równowagi. Należy do nich sytuacja, w której nikt nie przekazuje donacji na cele dobroczynne.

1.2.1.2. Wolontariat jako dobro prywatne

Analizy, w których działalność dobroczynna traktowana jest jako dobro publiczne stanowią marginalną grupę. Są one krytykowane przede wszystkim za ograniczone możliwości prognostyczne. Na fali krytyki tych badań powstały modele przyjmujące, że działalność dobroczynna łączy się z pewnym rodzajem użyteczności czerpanej wyłącznie przez filantropów. Wśród tych analiz, najbardziej znane są badania Jamesa Andreoniego (1989, 1990, 1995, 2003). Przedmiotem jego studiów były darowizny pieniężne, jednak podobną logikę można zastosować do analizy działalności wolontarystycznej. W modelu Andreoniego, poza satysfakcją wynikającą z efektu działalności dobroczynnej, ludzie czerpią dodatkową użyteczność z samego aktu pomocy. Uczucie to, nazwane obrazowo „ciepłym żarem” (warm glow) jest niedostępne dla osób nieangażujących się dobroczynnie. Empiryczna weryfikacja tej hipotezy polega na badaniu relacji między wydatkami państwa na cele społeczne, a wielkością indywidualnego wsparcia dobroczynnego. Gdyby było ono wyłącznie dobrem publicznym (tzn. darczyńcy czerpaliby użyteczność tylko z efektu działalności) wydatki państwa powinny wypierać indywidualną dobroczynność. Korzystając z danych dla Stanów Zjednoczonych, Andreoni wykazał, że wydatki społeczne państwa tylko w niewielkim stopniu wypierały indywidualne donacje, dochodząc do wniosku, że darczyńcy, poprzez pomoc innym, zaspokajają również prywatne, „egoistyczne” potrzeby. Są więc „nieczystymi altruistami” (impure altruists).

Drugi sposób weryfikowania hipotezy Andreoniego polega na badaniu relacji między dobroczynnym wsparciem finansowym a czasowym (wolontariat). Gdyby darczyńcy czerpali użyteczność wyłącznie z efektu swojej działalności, wzrost ich zarobków (z uwagi na rosnące koszty działalności wolontarystycznej) powinien powodować substytucję wolontariatu przez darowizny pieniężne (por. Duncan, 1999; Smith i Chang, 2002). Zwykle jednak obserwuje się zależność komplementarną.

Hipoteza „warm glow” została również udowodniona na gruncie psychologii ekonomicznej – w badaniach wykorzystujących dane niemieckie Stutzer (2008) wykazał, że zaangażowanie społeczne prowadziło do wzrostu poziomu subiektywnego dobrobytu (satysfakcji) wśród wolontariuszy. Hipotezę Andreoniego wspierają również badania opinii wolontariuszy, którzy często zaznaczają, że pomaganie sprawia im przyjemność (por. np. Chimiak, 2004).

Należy zaznaczyć, że przed Andreonim, próbę interpretacji działalności dobroczynnej¹⁶ jako prywatnego dobra konsumpcyjnego przedstawił Becker (1974) w teorii interakcji społecznych. Becker zaproponował model, w którym użyteczność jednostki zależy nie tylko od konsumowanych dóbr, ale również od pewnych cech innych osób. Becker proponuje funkcję użyteczności darczyńcy, w której argumentem jest nie tylko sytuacja (dochód) wspieranej osoby, ale również poklask (acclaim) ze strony otoczenia. Poklask ten ma charakter dobra prywatnego (jest wykluczany) i ogranicza zjawisko „gapowicza”, które przewiduje teoria postrzegająca działalność dobroczynną jako dobro publiczne.

1.2.1.3. Wolontariat w modelu alokacji czasu gospodarstwa domowego

Do formalnej prezentacji konsumpcyjnego aspektu wolontariatu wykorzystuje się zwykle model alokacji czasu gospodarstwa domowego zaproponowany przez Beckera (1965). W tym ujęciu gospodarstwa domowe postrzegane są jako „małe fabryki” (1965:496), które wytwarzają dobra przy wykorzystaniu towarów lub usług nabywanych na rynku oraz czasu wolnego domowników¹⁷. Decyzja co produkować, w jakiej ilości oraz przy jakiej kombinacji nakładów podporządkowana jest zasadzie maksymalizacji użyteczności domowników. Becker łączy dwa ograniczenia – pieniężne i czasowe – w jedno za pomocą koncepcji dochodu pełnego. Jest to suma wszystkich dochodów kapitałowych gospodarstwa domowego oraz zarobków, które otrzymaliby domownicy przeznaczając cały czas na działalność zarobkową (1965:497)¹⁸. Pełny dochód „wydawany” jest bezpośrednio na zakup dóbr na rynku i pośrednio poprzez rezygnację z części pracy zarobkowej i przeznaczanie zaoszczędzonego czasu wolnego na inny cel. W tak skonstruowanym modelu rozwiązanie zadania maksymalizacji użyteczności, przy danej technologii produkcji oraz ograniczeniach czasowych i pieniężnych, wyznacza wielkość popytu na dobra rynkowe, optymalną alokację czasu nierynkowego (czasu przeznaczanego na inną działalność niż praca zarobkowa) i podaż pracy rynkowej członków gospodarstwa domowego (por. Kooreman i Kapteyn 1987: 223).

¹⁶ Becker również odnosi się do wsparcia pieniężnego, podobną logikę można jednak zastosować do analizy wolontariatu.

¹⁷ W ramach teorii Beckera produkcja obiadu wymaga nakładu nabywanych na rynku artykułów spożywczych, energii i czasu wolnego osoby przyrządzającej posiłek. Podobnie jazda samochodem, stanowi konsumpcję usługi transportowej wymagającej nakładów dobra rynkowego (samochód) i czasu wolnego kierowcy.

¹⁸ Koncepcja dochodu pełnego nie zakłada, że na pracę zarobkową można przeznaczyć 24 godziny na dobę. Od tej liczby należy odliczyć czas potrzebny na regenerację sił produkcyjnych: sen, posiłki. W badaniach empirycznych przyjmuje się, że długość czasu składająca się na pełny dochód wynosi 16 godzin na dobę.

Korzystając z modelu Beckera działalność wolontarystyczną można przedstawić jako jedno z dóbr wytwarzanych, a następnie konsumowanych¹⁹ przez członków gospodarstwa domowego. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że model alokacji czasu gospodarstwa domowego jednoznacznie wskazuje na zestaw determinant, które określają ile czasu dany członek gospodarstwa przeznaczy na działalność wolontarystyczną (innymi słowy – jaka będzie podaż jego pracy wolontarystycznej). Do zbioru tych determinant należą: godzinowa stawka wynagrodzenia (odzwierciedlająca wartość godziny czasu wolnego domownika), całkowita wielkość dochodów kapitałowych gospodarstwa domowego oraz całkowity zasób czasu domowników (wielkość stała). Należy więc zauważyć, że zastosowanie modelu Beckera wyklucza użycie ilości czasu poświęconego pracy zarobkowej jako determinanty działalności nierynkowej (w tym wolontarystycznej) – w modelu alokacji czasu jest to bowiem jedna ze zmiennych zależnych. Włączenie jej do modelu jest uzasadnione tylko przy założeniu, że członkowie gospodarstwa domowego nie mają swobody w określaniu czasu pracy, lecz są zobowiązani do jej wykonywania w określonym wymiarze²⁰ (por. Jenkins i O’Leary, 1995:269).

Aplikację modelu alokacji czasu gospodarstwa domowego Beckera do modelowania podaży wolontariatu zawdzięczamy Menchikowi i Weisbrodowi (1987). Kluczowymi zmiennymi w modelu Menchika i Weisbroda są omówione powyżej determinanty: godzinowa stawka wynagrodzenia członka gospodarstwa domowego, dochody kapitałowe gospodarstwa oraz koszty donacji (darowizn pieniężnych na cele dobroczynne). Ostatnia ze zmiennych odzwierciedla rozwiązania systemu podatkowego. Jeżeli bowiem dobrowolne przekazy pieniężne podlegają odliczeniu od podstawy podatku dochodowego (od osób fizycznych), to koszt darowizny jest odpowiednio niższy (o marginalną stawkę podatku). Menchik i Weisbrod zaznaczają, że darowizny czasowe (wolontariat) i pieniężne są ze sobą skorelowane²¹, a pominięcie kosztów donacji przy analizie determinant działalności wolontarystycznej prowadzi do błędnej specyfikacji modelu.

¹⁹ Konsumpcja wolontariatu to sama praca wolontarystyczna. Wolontariusz czerpie bowiem bezpośrednią użyteczność, np. z faktu pomocy innym. W modelu alokacji czasu gospodarstwa domowego wolontariat jest więc prywatnym dobrem konsumpcyjnym.

²⁰ Jenkins i O’Leary przytaczają jeszcze inny argument za uwzględnieniem pewnych informacji o długości czasu pracy w tym modelu, np. zmiennej charakteryzującej wymiar pracy (pełny, niepełny etat). Przytaczając argumenty Browna (1987:273) oraz Gershuny’ego i Robinsona (1988:542) przekonują, że wymiar pracy charakteryzuje również pozycję jednostki w społeczeństwie. Innymi słowy dane te można potraktować jako względnie stałe zmienne strukturalne, które, podobnie jak wiek, miejsce zamieszkania czy wykształcenie charakteryzują jednostkę.

²¹ Znak współczynnika korelacji zależy od tego czy donacje i wolontariat są substytutami czy dobrami komplementarnymi.

Tabela 2. Determinanty działalności wolontarystycznej w modelach alokacji czasu gospodarstwa domowego – przegląd badań

Autorzy	Elastyczność działalności wolontarystycznej			Próba badawcza/dane
	cenowa	dochodowa	krzyżowa (donacje)	
Mueller (1975)	negatywna, nieistotna stat.	pozytywna, nieistotna statystycznie	-	badanie pierwotne na próbie 311 absolwentek Uniwersytetu Kolumbia (USA)
Dye (1980)	-0.2	negatywna, nieistotna statystycznie	-0.83	reprezentatywna, <i>National Survey of Philanthropy (USA)</i>
Schiff (1984)	-0.11	0.14	-0.36	gospodarstwa domowe z jednym żywicielem, <i>National Survey of Philanthropy (USA)</i>
Clotfelter (1985)	3	0.02	-0.35	tylko kobiety, <i>National Survey of Philanthropy (USA)</i>
Menchik i Weisbrod (1987)	-0.4	0.65	-1.25	gospodarstwa domowe tylko z jednym żywicielem, wykluczone gospodarstwa z rocznymi zarobkami przekraczającymi 50.000 \$, <i>National Survey of Philanthropy (USA)</i>
Brown i Lankford (1991)	-	pozytywna, nieistotna statystycznie	-2.11 (k) -1.12 (m)	grupa reprezentatywna, <i>Florida Consumer Attitude Survey (USA)</i>
Van Dijk, Boin (1993)	-	nieistotna statystycznie	-	grupa osób czynnych zawodowo, <i>NPAO-arbeidsmarktonderzoek (Holandia)</i>
Andreoni, Gale, Scholz (1996)	-0.82	0.17	-0.053	główni żywiciele rodziny, <i>Survey of Gallup Organization for Independent Sector (USA)</i>
Carlin (2001)	0.64	-0.08	nieistotna stat.	tylko zameżne kobiety “ <i>Time Use in Economic and Social Accounts</i> ” <i>University of Michigan Research Center (USA)</i>

Źródło: opracowanie własne

Wymienione zmienne (stawka wynagrodzenia, dochody kapitałowe, koszty darowizny pieniężnej) służą jako wskaźniki przy szacowaniu cenowej, dochodowej i krzyżowej elastyczności działalności wolontarystycznej. Hipotezy wyprowadzone z modelu alokacji czasu gospodarstwa domowego wskazują na ujemną elastyczność cenową działalności wolontarystycznej (im wyższe jest wynagrodzenie danej osoby tym kosztowniejsze jest przeznaczanie czasu na inną działalność niż praca zarobkowa), pozytywną (negatywną) elastyczność dochodową jeżeli wolontariat jest dobrem normalnym (podrzednym) oraz dodatnią (ujemną) elastyczność krzyżową (względem darowizn pieniężnych) jeśli wolontariat

i darowizny są substytutami (dobrami komplementarnymi). Zestawienie wyników badań empirycznych nad determinantami podaży działalności wolontarystycznej, w których wykorzystuje się opisane podejście prezentuje tabela²².

Najistotniejsze w ekonomicznych badaniach determinant działalności wolontarystycznej są współczynniki przy zmiennych charakteryzujących elastyczność cenową, dochodową i krzyżową działalności wolontarystycznej. Wyniki większości badań empirycznych przedstawionych w tabeli sugerują, że wolontariat jest normalnym dobrem konsumpcyjnym (elastyczność dochodowa wolontariatu większa od zera) o niewielkiej elastyczności cenowej (stawka wynagrodzenia negatywnie skorelowana ze skłonnością do działalności wolontarystycznej) i komplementarnym do darowizn pieniężnych na cele dobroczynne (elastyczność krzyżowa dotacji mniejsza od zera).

Poza determinantami podaży pracy wolontarystycznej wynikającymi z modelu Beckera, zwraca się również uwagę na szereg innych czynników podaży pracy wolontarystycznej (stosuje się je w modelach jako zmienne kontrolne).

Poziom wykształcenia jest zwykle pozytywnie skorelowany ze skłonnością do działalności społecznej. Zależność ta może wynikać z faktu, że osoby o wyższym statusie społecznym, a więc i poziomie wykształcenia, są częściej proszone o wolontarystyczne wsparcie²³. Ponadto, istnieją badania dowodzące, że wraz z wykształceniem rośnie znaczenie motywacji altruistycznych²⁴ (Busching, 1987).

Ważnym czynnikiem zaangażowania wolontarystycznego jest liczba i wiek dzieci. Rodzice dzieci w wieku przedszkolnym są mniej skłonni do działalności społecznej ze względu na ograniczone zasoby czasu wolnego. Z czasem zależność ta ulega odwróceniu, a rodzice działają wolontarystycznie w obszarach związanych z wychowywaniem i edukacją dzieci (Smith, 1994; Janoski i Wilson, 1995; Wilson, 2000).

Skłonność do działalności wolontarystycznej może różnić się między mieszkańcami wsi i miast, nie ma jednak zgody co do rodzaju relacji między aktywnością społeczną a miejscem zamieszkania. W miastach infrastruktura społeczna i sieć organizacji wolontarystycznych jest silniej rozwinięta co pozytywnie wpływa na aktywność wolontarystyczną. Z drugiej strony w miastach szereg usług dostarcza sektor publiczny pozostawiając mniej miejsca na działalność organizacji wolontarystycznych. W obszarach wiejskich relacja ta jest odwrotna.

²² W tabeli zawarto również wyniki analiz powstałych przed studium Menchika i Weisbroda z 1987. Badania te wykorzystują podobną metodologię i logikę. Model Menchika i Weisbroda jest jednak zdecydowanie lepiej uzasadniony teoretycznie i zwykle on cytowany jest w literaturze przedmiotu.

²³ Argument przedstawiony przez Freemana (1997). Więcej na temat tego zagadnienia w dalszej części rozprawy

²⁴ Więcej na temat motywacji wolontariuszy w dalszej części rozprawy

Zmienna charakteryzująca długość zamieszkania w danej okolicy odnosi się do zależności opisanej przez DiPasquale i Gleasera (1999), którzy dowiedli że osoby dłużej mieszkające w jednym miejscu są bardziej skłonne do inwestycji w lokalne otoczenie. Inwestycje te często realizowane są poprzez działalność wolontarystyczną.

Stan cywilny uznaje się za jeden ze wskaźników indywidualnego zasobu kapitału społecznego. Przyjmuje się, że osoby żyjące w związku mają, *ceteris paribus*, dostęp do większej liczby kontaktów społecznych. Gęstość sieci społecznej, w której dana jednostka uczestniczy jest pozytywnie skorelowana ze skłonnością do zaangażowania wolontarystycznego. Tym samym korelacja między posiadaniem partnera a zaangażowaniem społecznym jest zwykle pozytywna.

1.2.2. Inwestycyjny aspekt wolontariatu

Należy wyraźnie zaznaczyć, że negatywna korelacja skłonności do działalności społecznej z wartością stawki wynagrodzenia nie wskazuje jednoznacznie na konsumpcyjny charakter wolontariatu. Menchik i Weisbrod (1987) proponują alternatywny, inwestycyjny model podaży wolontariatu (wyprowadzony z teorii kapitału ludzkiego), w którym oczekują podobnych zależności. W modelu tym jednostka rezygnuje z części bieżącej pracy zawodowej na rzecz działalności wolontarystycznej, która traktowana jest jako inwestycja w kapitał ludzki zwiększająca strumień przyszłych zarobków. Jednostka będzie się angażować w pracę społeczną dopóki zdyskontowana wartość zysków z działalności wolontarystycznej (w postaci większego wynagrodzenia) nie zrówna się z wartością ostatniej godziny (wyznaczonej przez wielkość zaniechanych zarobków) przeznaczonej na wolontariat.

Model inwestycyjny wskazuje więc również na negatywną korelację między stawką wynagrodzenia, a skłonnością do działalności wolontarystycznej (im wyższe zarobki tym mniejsza skłonność do ich poświęcania na rzecz wolontariatu).

W ujęciu Menchika i Weisbroda wskaźnikiem identyfikującym inwestycyjny bądź konsumpcyjny aspekt wolontariatu jest wiek – model inwestycyjny każe oczekiwać negatywnej korelacji wieku ze skłonnością do zaangażowania wolontarystycznego (wraz z wiekiem spada atrakcyjność inwestycji w kapitał ludzki ze względu na rosnące koszty alternatywne i skracający się okres zwrotu), natomiast model konsumpcyjny nie implikuje żadnej relacji między tymi zmiennymi.

Weryfikacja empiryczna przeprowadzona przez Menchika i Weisbroda wykazała, że ilość czasu poświęcanego działalności wolontarystycznej przeciętnie wzrastała do 43 roku życia, po czym zaczynała spadać. Stanowi to wprawdzie pewną przesłankę za słuszością modelu

inwestycyjnego, autorzy nie potrafią jednak wyjaśnić dlaczego spadek zaangażowania wolontarystycznego miał miejsce tak późno. Menchik i Weisbrod konkludują, że niejednoznaczność wyników może wynikać z faktu, że na działalność wolontarystyczną wpływają jednocześnie motywacje konsumpcyjne i inwestycyjne (1987:180).

Inwestycyjny aspekt działalności wolontarystycznej jest przedmiotem badań nie tylko na gruncie teorii kapitału ludzkiego, ale również teorii kapitału społecznego i sygnalizacji.

1.2.2.1. Działalność wolontarystyczna jako inwestycja w kapitał społeczny

Jak zauważa DeFillipis, teoria kapitału społecznego powstała na gruncie krytyki „indywidualistycznego i atomistycznego pojmowania kapitału ludzkiego w ekonomii neoklasycznej” (2001:783). Jednym z pierwszych badaczy, którzy zwrócił uwagę na to ograniczenie był Loury: „Absolutna równość szans, w warunkach której czynnikami sukcesu jednostki byłyby jedynie jej wewnętrzne zdolności są ideałem, którego nie da się osiągnąć (...) pochodzenie społeczne jednostki ma oczywisty i znaczący wpływ na wielkość zasobów zainwestowanych w jej rozwój. Użyteczne byłoby więc wprowadzenie koncepcji <<kapitału społecznego>>, który odzwierciedlałby wpływ pozycji społecznej na łatwość nabywania składników kapitału ludzkiego²⁵” (1977:176).

Rozkład akcentów w definicjach kapitału społecznego różni się w zależności od dyscypliny naukowej. W socjologii przedstawia się kapitał społeczny przede wszystkim jako atrybut grupy, według Putnama kapitał społeczny to: „cechy organizacji społecznej jak zaufanie, normy i sieci, które mogą zwiększyć efektywność społeczeństwa przez ułatwienie skoordynowanych działań” (1993:167).

W naukach ekonomicznych większy nacisk kładzie się na aspekt indywidualny. W przeciwieństwie do ujęcia socjologicznego, w którym wielkość kapitału społecznego stanowi w zasadzie zmienną niezależną, w ujęciu ekonomicznym zasób kapitału społecznego traktuje się jako funkcję wcześniejszych działań jednostki. Jak zauważają Gleaser i inni: „Jeśli ekonomiści chcą zrozumieć istotę kapitału społecznego, powinni zacząć od analizy decyzji poszczególnych osób inwestujących w więzi społeczne” (1999:4). Zaproponowana przez nich definicja określa kapitał społeczny jako „indywidualne cechy społeczne jak charyzma, status i dostęp do sieci, które umożliwiają osiągnąć prywatny zwrot ekonomiczny poprzez interakcję z innymi osobami” (1999:4).

²⁵ Rozwinięcie zaproponowane przez Loury'ego dość złośliwie komentuje DeFillipis: „Stwierdzenie to jest oczywiste. Loury musiał jednak zwrócić na to uwagę, ponieważ najwyraźniej oczywiste stwierdzenia nie były oczywiste dla zafascynowanych Beckerem teoretyków kapitału ludzkiego, którzy zdominowali ekonomię rynku pracy” (2001:783)

Teoria kapitału społecznego przyczyniła się do rozwoju badań w ramach tzw. nowej ekonomii instytucjonalnej (Williamson, 1981). Analizy szkoły instytucjonalnej w zasadzie szukają odpowiedzi na dwa rodzaje pytań; jakie warunki przyczyniają się do rozwoju określonych form instytucjonalnych (organizacji społecznej) oraz jak instytucje te wpływają na funkcjonowanie systemu ekonomicznego.

Z punktu widzenia niniejszej rozprawy najistotniejsze są analizy badające wpływ kapitału społecznego na pozycję jednostki na rynku pracy. Za przełomowe badania w tej dziedzinie uznaje się prace Granovettera (1973,1985). Jak relacjonuje Coleman: „Granovetter zaatakował <<niedosocjalizowaną>> koncepcję człowieka, charakterystyczną dla analiz ekonomicznych. Skrytykował również instytucjonalistów, których podejście uznał za zbyt funkcjonalne. Jego zdaniem nawet analizy ekonomii instytucjonalnej nie eksponowały dostatecznie roli konkretnych relacji społecznych oraz sieci tych relacji (...) w generowaniu zaufania, formułowaniu oczekiwań czy tworzeniu norm” (1988:97).

Granovetter zakłada, że jednostka nie działa w oderwaniu od społeczeństwa lecz jest „osadzona” (embedded) w sieci relacji międzyludzkich. Po drugie rozróżnia Granovetter więzi silne i słabe: „siła więzi jest (prawdopodobnie liniową) kombinacją nakładu czasu, zaangażowania emocjonalnego, zażyłości i wzajemnych usług, które charakteryzują daną więź” (1973:1361). Silne więzi typowe są dla relacji rodzinnych czy przyjacielskich i tworzą pewne zwarte struktury społeczne natomiast więzi słabe charakteryzują relacje między dalszymi znajomymi. Centralna teza Granovettera zasadza się na stwierdzeniu, że tylko więzi słabe są w stanie tworzyć „mosty” (bridges) pomiędzy zwartymi i zamkniętymi strukturami tworzonymi przez więzi silne. Mosty z kolei gwarantują dostęp do większego zasobu informacji. W empirycznej części analizy Granovetter, badając nowo zatrudnione osoby, wykazał, że w znalezieniu pracy bardziej istotne okazały się dla nich informacje uzyskiwane od dalszych znajomych niż bliskich przyjaciół, co potwierdziło hipotezę o istotnej roli słabych więzi.

Na gruncie socjologii rozróżnienie między różnymi typami kapitału społecznego zawdzięczamy przede wszystkim Putnamowi (2000). Wprowadzony przez niego podział na wiążący (bonding) i pomostowy (bridging) kapitał społeczny w zasadzie odpowiada koncepcji silnych i słabych więzi społecznych Granovettera. Pierwszy typ charakteryzuje więzi między członkami jednej, spójnej grupy społecznej, drugi z kolei cechuje relacje pomiędzy różnymi grupami. Zdaniem Putnama przede wszystkim pomostowy kapitał społeczny może przynosić pozytywne efekty zewnętrzne. Tezę tę obrazowo referują Marshalla i Stolle: „pozytywne doświadczenia z różniącymi się od nas osobami bardziej

wpływają na wzrost ogólnego poziomu zaufania niż relacje z jednostkami podobnymi do nas pod względem postaw, zachowania i innych cech” (2004:129).

Istotne znacznie ma więc nie tylko indywidualny zasób kapitału społecznego (mierzony, na przykład, liczbą kontaktów społecznych), ale również „morfologia”²⁶ tego kapitału. Zbyt silne osadzenie jednostki w sieci kontaktów wiążących może powodować pewne odcięcie jej od innych grup społecznych i braku zaufania w stosunku do osób spoza najbliższego otoczenia²⁷. Wiążący kapitał społeczny jest istotnym źródłem wsparcia jednostki, wydaje się jednak mniej przydatny niż kapitał pomostowy (w ujęciu Granovettera odpowiada on słabym więziom społecznym) jako źródło informacji.

Rola kapitału społecznego na rynku pracy stała się, zwłaszcza w ostatnim dwudziestoleciu, przedmiotem wielu analiz ekonomicznych. Relację między indywidualnym zasobem kapitału społecznego a pozycją na rynku pracy zwykle uzasadnia się na trzy sposoby. Po pierwsze, kapitał społeczny zwiększa dostęp informacji o ofertach pracy, pozwala więc na dokonanie lepszego wyboru. Po drugie, więzi społeczne mogą łączyć osobę szukającą pracy bezpośrednio z osobą odpowiedzialną za rekrutację. Po trzecie, więzi z określoną osobą mogą stanowić pewnego rodzaju referencje²⁸.

Mimo stosunkowo dużej liczby badań w tym zakresie, wśród naukowców nie ma zgody co do istnienia premii z kapitału społecznego na rynku pracy (miarą tej premii jest zwykle stawka wynagrodzenia i prestiż zawodowy, szczegółowy przegląd badań, por. Granovetter, 1995; Lin, 1999; Mouw, 2003). Wynika to przede wszystkim z trudności ustalenia związku przyczynowo-skutkowego między wielkością kapitału społecznego a pozycją na rynku pracy²⁹. Problem ten charakteryzuje Mouw: „można przypuszczać że, ceteris paribus, osoby posiadające większą liczbę kontaktów społecznych będą bardziej skłonni do wykorzystywania tych kontaktów przy poszukiwaniu pracy” (2003:869).

Ustalenie wpływu doświadczeń z pracy wolontarystycznej na pozycję na rynku pracy z wykorzystaniem teorii kapitału społecznego stanowi jeszcze trudniejsze zadanie. Po pierwsze,

²⁶ Termin ten zaproponował Calvo-Armengol (2006)

²⁷ Problem ten stanowi główną tezę pracy Putnama (1993), który twierdzi, że niski poziom obywatelstwa w południowych Włoszech (mierzony m.in. liczbą aktywnych organizacji wolontarystycznych czy frekwencją wyborczą) wynika z bardzo silnych relacji rodzinnych w tym regionie, czego efektem jest niskim poziomem zaufania wobec innych instytucji.

²⁸ Częstą strategią rekrutacji jest poleganie na bezpośrednich kontaktach zatrudnionych pracowników. Taka strategia ma co najmniej dwie zalety. Pracownicy, obawiając się o swoją pozycję w organizacji sugerować będą osoby, do których mają zaufanie i są pewni ich kompetencji. Po drugie, na podstawie oceny pracownika, można formułować pewne oczekiwania odnośnie osoby przez niego polecanej zakładając, że ludzie łączą się na zasadzie podobieństw (por. Calvo-Armengol i Zenou, 2005).

²⁹ Naukowcy są zgodni co do pozytywnej korelacji (współwystępowania) między wielkością kapitału społecznego a wielkością zwrotu na rynku pracy.

wymagałoby to dowodu, że działalność wolontarystyczna prowadzi do zwiększenia zasobu kapitału społecznego, po drugie, że przyrost kapitału społecznego w wyniku działalności społecznej prowadzi do poprawy sytuacji na rynku pracy. W obu przypadkach ustalenie związku przyczynowo–skutkowego jest skomplikowane. Ponadto istotne wydaje się określenie jaki rodzaj kapitału społecznego w ujęciu Putnama lub jakiego typu więzi społeczne w ujęciu Granovettera nabywa się poprzez uczestnictwo w organizacjach wolontarystycznych. Na problem ten zwracają uwagę Coffe i Geys (2007), którzy badają zróżnicowanie³⁰ członków różnych typów organizacji nonprofit. Przeprowadzona przez nich analiza wykazuje, że najbardziej jednorodne pod względem cech członków są organizacje młodzieżowe czy feministyczne, a najbardziej zróżnicowane organizacje hobbystyczne, sportowe czy zajmujące się sztuką. Przede wszystkim w organizacjach należących do drugiej grupy powinny tworzyć się słabe więzi społeczne, które stanowią potencjalnie bogatsze źródło informacji.

Istnieje grupa badań analizujących wpływ uczestnictwa w organizacjach wolontarystycznych na wielkość kapitału społecznego. Putnam (1993) działalność w organizacjach nonprofit postrzega jako istotne źródło formowania tego kapitału. Jego tezę potwierdzają empirycznie Wollebaek i Selle (2002), Hooghe (2003), Seippel (2006) oraz Wollebaek i Stromens (2008). W badaniach tych jako wskaźniki kapitału społecznego wykorzystano deklarowany poziom zaufania oraz tzw. wskaźnik zaangażowania obywatelskiego skonstruowany w oparciu o dane dotyczące czytelnictwa gazet codziennych, udziału w wyborach parlamentarnych i zainteresowania życiem politycznym. Wykorzystywane w tych analizach techniki regresji (zazwyczaj zwykła metoda najmniejszych kwadratów) z użyciem danych przekrojowych wydają się jednak niewystarczające do udowodnienia związku przyczynowo–skutkowego między wolontariatem a zasobem kapitału społecznego. Dane odzwierciedlają wyłącznie pozytywną korelację między analizowanymi zmiennymi.

Pewne znamiona relacji przyczynowo–skutkowej wykazuje analiza Ishama i innych (2004). W badaniu autorzy pytali wolontariuszy o korzyści związane z ich społecznym zaangażowaniem. Na tej podstawie wykazano, że liczba przepracowanych wolontarystycznie godzin była istotną statystycznie determinantą nabycia nowych kontaktów społecznych. Wykorzystywane w analizie dane (subiektywna opinia ankietowanych) jak i mało reprezentatywna próba badawcza (mieszkańcy Vermont) każe traktować te wyniki z dużą

³⁰ Ze względu na takie cechy jak: wiek, wykształcenie, płeć, pozycja zawodowa, narodowość, przekonania religijne.

rezerwą. Bardziej przekonujące są badania Prouteau i Wollf (2004, 2008), którzy dowiedli, że zaangażowanie społeczne zwiększało prawdopodobieństwo powiększenia grona przyjaciół. Kłopoty z weryfikacją hipotez wyprowadzonych z teorii kapitału społecznego wynikają w dużej mierze z trudności zmierzenia jego zasobu. Analiza ilościowa wymaga użycia specyficznych wskaźników (np. informacji o liczbie więzi społecznych, sile tych więzi, poziomie zaufania w ramach sieci społecznej itd.).

1.2.2.2. Działalność wolontarystyczna w teorii kapitału ludzkiego i sygnalizacji

Badanie związku między wolontariatem a pozycją na rynku pracy z użyciem teorii kapitału społecznego stwarza wiele trudności, dlaCzęściej do ustalenia tej zależności wykorzystuje się modele wyprowadzone z teorii kapitału ludzkiego.

Definiując kapitał ludzki jako zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i zdolności człowieka, które przyczyniają się do wzrostu jego zdolności produkcyjnej (por. Domański, 1990), działalność wolontarystyczną można postrzegać jako inwestycję prowadzącą do zwiększania indywidualnej produktywności. Teoria kapitału ludzkiego jest najszerzej wykorzystywana przy szacowaniu premii z edukacji i szkolenia (doświadczenia) zawodowego (por. Schultz, 1961; Becker, 1964; Mincer, 1974).

Teorie kapitału ludzkiego rozróżnia między ogólnym a specyficznym kapitałem ludzkim (por. Becker, 1962). Kapitał ogólny odnosi się do umiejętności i kompetencji transferowalnych, tzn. przydatnych w wielu firmach i branżach, np. umiejętności pracy w grupie, organizacji czasu. Kapitał specyficzny z kolei odnosi się do umiejętności typowych dla określonej organizacji czy branży (np. znajomości technologii czy struktury organizacyjnej właściwej danej firmie) i jest w zasadzie nietransferowalny.

Teoria kapitału ludzkiego obwarowana jest szeregiem silnych założeń, które są przedmiotem krytyki. Dotyczy ona szczególnie założeń o doskonałej informacji i homogeniczności rynku pracy. Teoria kapitału ludzkiego przyjmuje, że pracodawca ma doskonałą informację o produktywności pracownika i oferuje mu odpowiednią stawkę wynagrodzenia (odpowiadającą jego marginalnej produktywności). Krytyka tego założenia stała się punktem wyjścia teorii sygnalizacji Spence'a³¹ (1974). W teorii tej pracodawca nie ma pełnej

³¹ Spence przyznaje się do inspiracji artykułem Akerlofa z 1970 roku „The Market for Lemons”, ukazującym jak bardzo może zawodzić mechanizm rynkowy, gdy konsumenci nie znają jakości kupowanych produktów, a jedynie rozkład prawdopodobieństwa charakteryzujący tę jakość. Spence w swoim wykładzie noblowskim przyznał, że artykuł ten „zelektryzował” go i pozwolił zrozumieć wiele zachodzących na rynku zjawisk. Co ciekawe, artykuł Akerlofa, zanim trafił do druku, był dwukrotnie odrzucany przez czołowe czasopisma ekonomiczne. To również świadczy o nowatorstwie prezentowanych przez Akerlofa tez.

informacji na temat produktywności pracownika i określa ją na podstawie otrzymywanych sygnałów.

W modelu Spence'a sygnałem jest poziom wykształcenia. Jednostka będzie tak długo inwestować w edukację dopóki koszt dodatkowego roku nauki nie zrówna się z marginalnym wzrostem wynagrodzenia odpowiadającym wyższemu poziomowi wykształcenia. Różnice w indywidualnych zdolnościach, sprawiają, że inwestycja w edukację jest bardziej kosztowna dla mniej uzdolnionych, co sprawia, że dłuższe kształcenie jest dla nich nieopłacalne.

Istota teorii sygnalizacji polega na odmiennym interpretowaniu pozytywnej korelacji między poziomem wykształcenia a indywidualną produktywnością. W teorii kapitału ludzkiego przyjmuje się, że edukacja bezpośrednio zwiększa indywidualną produktywność co przekłada się na wyższe wynagrodzenie. Teoria sygnalizacji podważa tę logikę uznając edukację wyłącznie jako filtr, dzięki któremu możliwe jest rozdzielenie osób bardziej i mniej utalentowanych, z kolei indywidualny poziom produktywności wynika w dużej mierze z wrodzonych zdolności i predyspozycji. Teoria sygnalizacji i bliska jej teoria prześwietlania³² (obie teorie są do siebie bardzo podobne i często w literaturze nazywa je się zbiorczo teoriami sortowania³³) kojarzona z nazwiskami Arrowa (1973) i Stiglitz (1975) rozluźniają również typowe dla teorii kapitału ludzkiego założenie o homogeniczności rynku pracy, które zakłada, że rynek ten jest jednorodny, a zróżnicowanie wynagrodzenia jest wyłącznie funkcją indywidualnej produktywności. Teorie sortowania przyjmują, że stanowiska pracy mogą różnić się pod względem intensywności prześwietlania pracowników. Im intensywność ta jest większa, tym wyższa jest premia wynagrodzenia za określony sygnał (np. poziom wykształcenia). W przeciwieństwie do teorii kapitału ludzkiego, teorie sortowania nie zakładają tożsamości wynagrodzenia i produktywności. Jak zauważa Jaynes „prześwietlenie pociąga za sobą segmentację rynku. Na rynku wtórnym znajdują się również pracownicy,

³² Obie teorie odnoszą się do procesu selekcji w przypadku niedoskonałej informacji. W modelu sygnalizacji to podmiot o przewadze informacji wykonuje ruch jako pierwszy (np. decyduje się na określoną liczbę lat nauki) a podmiot o niedoskonałej informacji reaguje na ten ruch (np. ustalając odpowiednie dla danego poziomu wykształcenia stawki wynagrodzenia). W modelu prześwietlania kolejność jest odwrotna - to podmiot pozbawiony informacji wykonuje pierwszy ruch (w naszym przypadku - ustala stawki wynagrodzenia) a podmiot poinformowany reaguje. Dla potrzeb niniejszej pracy to rozróżnienie nie jest jednak konieczne. Więcej na temat różnic między koncepcją sygnalizacji i prześwietlania w: Stiglitz i Weiss (1990)

³³ należy podkreślić, że modele sortowania zawierają wszystkie cechy modelu kapitału ludzkiego: oba podejścia dopuszczają wzrost produktywności na skutek nauki w szkole (w model kapitału ludzkiego ma to centralne znaczenie). W obu przypadkach firmy maksymalizujące zyski konkurują o pracowników maksymalizujących użyteczność. Oba modele zakładają również, że jednostki wybierają długość nauki w szkole, tak by zrównać krańcową korzyść z nauki z jej krańcowym kosztem. Modele różnią się tym, że model sortowania dopuszcza korelację między liczbą lat nauki a innymi wpływającymi na wielkość zarobków cechami (nie uwzględnionymi w modelu), jeśli nie są one obserwowane przez pracodawcę. Więcej na ten temat w: Weiss (1995).

którzy przy lepszym mechanizmie selekcji byłiby zaakceptowani na rynku pierwotnym³⁴ (2006:2).

Analogicznie do poziomu wykształcenia, jako sygnał można uznać doświadczenia z działalności wolontarystycznej – mogą one stanowić dla pracodawcy informację o pewnych atrybutach kandydata do pracy (nie tylko o jego produktywności, ale również, np. osobowości czy preferencjach). Jeśli informacja ta jest cenna z punktu widzenia pracodawcy, może on być skłonny do premiowania tego sygnału.

1.2.2.3. premia z działalności wolontarystycznej – przegląd badań

Alternatywny (w stosunku do propozycji Menchika i Weisbroda) sposób badania inwestycyjnego aspektu działalności wolontarystycznej polega na analizie premii wynagrodzenia z wolontariatu. Premię z wolontariatu szacuje się porównując stawkę wynagrodzenia wolontariuszy i osób nieangażujących się społecznie przy możliwie precyzyjnym zagwarantowaniu warunków *ceteris paribus* (stałości innych zmiennych również wpływających na wartość wielkość wynagrodzenia). Weryfikację prowadzi się za pomocą analizy regresji, w której stawka wynagrodzenia³⁵ stanowi zmienną zależną, natomiast zmienna określająca działalność wolontarystyczną wraz z innymi determinantami wynagrodzenia tworzy zbiór zmiennych niezależnych.

Dorobek badań nad premią z działalności wolontarystycznej jest stosunkowo skromny. Korzystając z danych kanadyjskich, Day i Devlin (1998) znajdują premię wynagrodzenia z działalności wolontarystycznej wysokości 6 proc. (wolontariusze osiągnęli, *ceteris paribus*, 6 proc. wyższe wynagrodzenie niż osoby nieangażujące się społecznie). Wynik ten jest jednak

³⁴ Koncepcja podziału na rynki pierwotne i wtórne stworzona została przez Doeringera i Piore (1971), którzy wyróżnili dwa podstawowe typy struktur rynkowych. Na rynkach wewnętrznych wycena i alokacja pracy podporządkowana jest przepisom i procedurom, na rynku zewnętrznym z kolei działają przede wszystkim siły popytu i podaży, których nie łagodzą przepisy chroniące pracowników. Zdaniem Doeringera i Piore liczba miejsc pracy w sektorze wewnętrznym jest ograniczona, w związku z tym potencjalni pracownicy są rangowani i zatrudniani w zależności od potrzeb pracodawców na podstawie ich kwalifikacji i umiejętności. Osobom, które nie zostają zaakceptowane pozostaje praca w sektorze zewnętrznym. W konsekwencji cały rynek pracy podzielony jest na sektor pierwotny i wtórny. Prace w sektorze pierwotnym (który składa się z wielu rynków wewnętrznych) cechują się wysokimi stawkami płac, dobrymi warunkami pracy, stabilnością zatrudnienia i szansami awansu. Przeciwnieństwem są stanowiska w sektorze wtórnym, które nie oferują możliwości awansu, są słabo opłacane, często wiążą się z pracą w trudnych warunkach. Jak podkreślają Mayer i Blossfeld: „Rynki zewnętrzne i wewnętrzne połączone są ze sobą poprzez ograniczoną liczbę (...) tzw. wejściowych stanowisk pracy (entry job). Ponieważ osoby, które otrzymały pracę na stanowiskach wejściowych są z reguły zatrudniane na dłużej, pracodawcy są mniej zainteresowani ich krótkoterminową produktywnością, a bardziej ich zdolnością kształcenia” (1988:125). W tym kontekście, znacznie sygnałów jest większe w sektorze pierwotnym.

³⁵ Do grupy analiz wykorzystujących inne wskaźniki premii z wolontariatu (prawdopodobieństwo znalezienia pracy) należą badania Erlinghagena (2000a) i Strauß (2007). Erlinghagen nie znajduje potwierdzenia hipotezy, że działalność wolontarystyczna jest czynnikiem zwiększającym prawdopodobieństwo znalezienia pracy dla danych niemieckich, Strauß potwierdza tę hipotezę dla danych brytyjskich.

mało reprezentatywny. Autorki miały do dyspozycji informację na temat dochodów tylko na poziomie gospodarstwa domowego, co zmusiło je do ograniczenia próby badawczej do gospodarstw jednoosobowych.

Podobna analiza z wykorzystaniem danych austriackich (Hackl i inni, 2004), również wykazała istnienie pozytywnej i istotnej statystycznie premii z wolontariatu wysokości 18-24 proc.

Najbardziej zaawansowaną analizę przedstawiają Prouteau i Wolff (2006). Autorzy szacują nie tylko premię działalności wolontarystycznej, ale również badają czy oszacowana premia miała wpływ na podjęcie decyzji jednostki o społecznym zaangażowaniu. Autorzy argumentują, że ustalenie takie jest niezbędne do rozstrzygnięcia czy wolontariat faktycznie stanowi dobro inwestycyjne. Prouteau i Wolff znajdują 5,5 – procentową premię wynagrodzenia z działalności wolontarystycznej w sektorze publicznym (która jednak nie miała wpływu na decyzję o działalności wolontarystycznej) oraz stratę na wynagrodzeniu wysokości 1,7 proc. w sektorze prywatnym (która miała wpływ na wielkość zaangażowania społecznego). Na tej podstawie autorzy wnioskują, że aktywność społeczna należy do dóbr konsumpcyjnych. Prouteau i Wolff badają również wpływ działalności wolontarystycznej na efektywność poszukiwania pracy. Autorzy argumentują, że jeśli aktywność społeczna ma istotny wpływ na tę efektywność, to osoby poszukujące zatrudnienia powinny być bardziej skłonne do zaangażowania wolontarystycznego. Przeprowadzona przez Prouteau i Wolffa weryfikacja empiryczna nie potwierdza jednak tej hipotezy.

Zaprezentowane badania premii wynagrodzenia z wolontariatu wykorzystują dane przekrojowe (w których informacje pochodzą z tego samego okresu). Przy takiej strukturze danych występuje tzw. problem symultaniczności, który prowadzi do błędnego oszacowania parametrów. Błąd symultaniczności występuje wówczas, gdy nie można ustalić zwrotu badanej relacji. Przedstawione analizy premii z wolontariatu zakładają, że to działalność wolontarystyczna wpływa na wysokość wynagrodzenia. Omówione wcześniej badania konsumpcyjnego aspektu wolontariatu w oparciu o model alokacji czasu gospodarstwa domowego wykazują jednak wyraźnie, że również wysokość wynagrodzenia (jako miara kosztów alternatywnych) ma wpływ na wielkość wolontarystycznego zaangażowania.

Drugie potencjalne źródło problemu symultaniczności łączy się ze spostrzeżeniami Freemana (1997), który zauważa że: „w wielu przypadkach wolontariusze są ludźmi o potencjalnie większych zarobkach i mniejszym zasobie czasu wolnego: są to zwykle osoby pracujące, żyjące w związkach małżeńskich, posiadające duże rodziny, w optymalnym wieku produkcyjnym (35-54 lat), o wyższej pozycji zawodowej (...) Wolontariusze mają zwykle

wyższe wynagrodzenie i dochód rodzinny” (1997:146). Zdaniem Freemana wynika to z tego, że osoby o większych dochodach czy wyższym statusie społecznym z większym prawdopodobieństwem zostaną poproszone o dobroczynne wsparcie, również w formie pracy wolontarystycznej. Oszacowana premia z wolontariatu może więc w rzeczywistości odzwierciedlać fakt, że osoby bogatsze będą bardziej skłonne do społecznego zaangażowania. Problem symultaniczności wymaga zastosowania odpowiednich technik estymacji, np. estymacji ze zmienną instrumentalną. Day i Devlin w swoim modelu w ogóle tych technik nie wykorzystują. Autorki argumentują jedynie, że „jeśli istnieje korelacja między wielkością wynagrodzenia a aktywnością wolontarystyczną wynikająca wyłącznie z tego, że osoby o wyższym dochodzie są bardziej skłonne angażować się społecznie, wówczas typ organizacji nie powinien mieć znaczenia na wielkość korelacji między wynagrodzeniem a działalnością społeczną” (1998:1183). Day i Devlin wykazując, że pozytywna korelacja między działalnością wolontarystyczną a wielkością wynagrodzenia nie dotyczyła wolontariuszy działających w organizacjach religijnych), uznały że w ich modelu nie występuje błąd symultaniczności. Trudno zgodzić się z tym rozumowaniem. Opiera się ono bowiem na założeniu, że wybór typu organizacji, w której chcą działać wolontariusze nie zależy od dochodów tych wolontariuszy. Istnieją jednak badania wykazujące, że osoby bogatsze są bardziej skłonne do wspierania organizacji zajmujących się kulturą i sztuką (Salamon, 1987) oraz analizy wskazujące na związek między religijnością a wielkością dochodu (Bettendorf i Dijkgraaf, 2008).

Pozostałe z przytoczonych badań wykorzystują wprawdzie metody regresji ze zmienną instrumentalną, jednak można wątpić, czy rozwiązują one problem symultaniczności. Znalezienie „dobrej” zmiennej instrumentalnej jest bowiem w praktyce bardzo trudne (por. Wooldridge, 2002:83).

1.3. Preferencje i typy osobowości wolontariuszy

Zagwarantowanie warunków *ceteris paribus* przy badaniu premii z działalności wolontarystycznej wymaga odpowiedniego doboru zmiennych niezależnych (kontrolnych), co pozwala na ustalenie możliwie „czystego” wpływu doświadczeń z pracy społecznej na odpowiedni wskaźnik premii. Przytoczone w poprzednim podrozdziale badania wykorzystują stosunkowo wąską koncepcję *homo oeconomicus* i ograniczają katalog zmiennych kontrolnych do takich wskaźników jak. wiek, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, kompozycja rodziny, charakterystyka miejsca zamieszkania i gospodarstwa domowego.

Pojęcie homo oeconomicus zostało jednak w ostatnich latach znacznie rozszerzone. W badaniach ekonomicznych zaczyna się uwzględniać wpływ preferencji społecznych i typów osobowości na decyzje jednostki gospodarującej. Szereg badań wykazuje, że mogą one również wpływać na pozycję jednostki na rynku pracy. Z drugiej strony istnieją dowody empiryczne na to, że wolontariusze stanowią specyficzną grupę pod względem preferencji społecznych i typów osobowości. Pominięcie tych cech może być więc źródłem błędnego oszacowania premii z wolontariatu (nie będą zagwarantowane warunki ceteris paribus).

1.3.1. Altruizm a egoizm w teorii ekonomicznej

Zaproponowane przez Andreoniego pojęcie „nieczystego” altruizmu, określające osoby, które czerpią satysfakcję z samego aktu pomocy (innymi słowy zaspokajają „egoistyczną” potrzebę pomocy innym) jest pochodną konwencji, według której za „czystych” altruistów uznaje się osoby zainteresowane wyłącznie efektem działalności dobroczynnej. Granica między zachowaniem altruistycznym i egoistycznym przebiega jednak w innym miejscu. Jak zauważa Rose-Ackerman: „Kilka artykułów definiuje czystych altruistów jako osoby, które troszczą się wyłącznie o dobro innych lub ogólny poziom określonego dobra publicznego. Taka osoba nie czerpie żadnej satysfakcji z samego aktu pomocy będzie więc skłonna uchylać się od działalności dobroczynnej (...) Nazywanie takich osób czystymi altruistami wydaje się dziwne. Zachowują się oni prawie tak samo jak gapowicze (free riders), z tym wyjątkiem, że dobro publiczne, które konsumują przeznaczone jest przede wszystkim dla potrzebujących (...). Takie osoby, powinno się raczej charakteryzować przez pryzmat funkcji użyteczności zależnej od poziomu konsumpcji pewnych, wspólnie dostarczanych dóbr, jak parki, muzea czy pomoc innym. Termin altruista byłby wówczas zarezerwowany dla osób, które czują moralny obowiązek dostarczania usług dobroczynnych (...) niegwarantowanych przez państwo” (1996:713).

Mówiąc o motywacji wynikającej z poczucia moralnego obowiązku, Rose-Ackerman wychodzi poza ramy tradycyjnej analizy ekonomicznej. Jej rozumowanie wybiega bowiem poza konwencję, według której zachowania altruistyczne interpretuje się jako pochodne preferencji. W takim układzie altruizm jest ciągle tożsamy z egoizmem. Tymczasem Rose-Ackerman odnosi się do przypadku, w którym określone działanie podejmowane jest również wtedy, gdy nie prowadzi do maksymalizacji użyteczności. Ujęcie tego zachowania w ramy analizy ekonomicznej wymaga rozszerzenia pojęcia preferencji.

1.3.1.1. Altruizm a preferencje pierwszego i drugiego rodzaju

Rozwój badań w tym kierunku zawdzięcza się przede wszystkim Senowi, który podkreśla nadrzędne znaczenie zasad etycznych dla efektywności funkcjonowania społeczeństwa³⁶. Sen w zasadzie nawiązuje do propozycji Frankfurta (1971), który formułuje pojęcie preferencji pierwszego i drugiego rodzaju (first- and second-order preferences). Preferencje pierwszego rodzaju stosowane są w tradycyjnej analizie ekonomicznej i wiążą się z pożądaniami czegoś (np. zaspokojenia głodu, pójścia do kina czy pomocy biednym). Frankfurt zauważa, że zdolność formułowania preferencji pierwszego rodzaju nie odróżnia świata ludzi od świata zwierząt³⁷. W przypadku ludzi unikalna jest zdolność do formułowania preferencji drugiego rodzaju, które można zdefiniować jako pożądanie pożądanego czegoś (np. palacz może pożądać, aby nie palić, mimo iż preferencje pierwszego rodzaju skłaniają go to sięgnięcia po papierosa). Preferencje drugiego rodzaju łączą się z posiadaniem wolnej woli. Chcąc włączyć do analizy ekonomicznej zagadnienie altruizmu i zasad moralnych, Sen (1977) akcentuje różnice między współczuciem (sympathy) a zaangażowaniem (commitment).

Pierwsze pojęcie bliższe jest tradycyjnemu ujęciu zachowań altruistycznych w ekonomii i wiąże się z preferencjami pierwszego rodzaju. Jeśli odczuwamy współczucie w stosunku do danej osoby, poprawa jej sytuacji zwiększy również naszą użyteczność. W tym wypadku trudno rozróżnić między zachowaniem egoistycznym i altruistycznym. Zaangażowanie z kolei może skutkować wyborami, z którymi wiąże się wprawdzie niższy poziom oczekiwanej użyteczności, jednak są one zgodne np. z zasadami moralnymi danej osoby. Pojęcie zaangażowania związane jest więc z preferencjami drugiego rodzaju³⁸.

Sen uważa, że tradycyjny sposób przedstawiania preferencji nie wystarcza do zrozumienia zachowania człowieka. Proponuje on wprowadzenie tzw. metarankingu, czyli rankingu zestawu preferencji, np. od najbardziej egoistycznych do najbardziej altruistycznych. Preferencje, według których jednostka postępuje, rzadko odpowiadają skrajnym pozycjom skali (zachowanie skrajnie altruistycznie bądź egoistycznie). Jednostka nie musi postępować zawsze tak, by maksymalizować swoją użyteczność, lecz również w sposób, który uznaje za najbardziej właściwy. Innymi słowy, jednostka nie zawsze robi to, co chciałaby zrobić, lecz

³⁶ Sen w typowy dla siebie, humorystyczny sposób obrazuje nieefektywność działania społeczeństwa pozbawionego zasad moralnych i kierującego się wyłącznie chęcią maksymalizacji indywidualnej użyteczności: „-Gdzie jest dworzec kolejowy? – ktoś mnie pyta. – Tam – odpowiadam wskazując na budynek poczty. Czy przy okazji mógłby Pan wysłać dla mnie ten list? – Oczywiście – odpowiada tamten z zamiarem szybkiego otwarcia koperty i sprawdzenia czy w środku nie ma kosztowności” (Sen, 1977:332)

³⁷ Ponadto również zwierzęta zachowują się racjonalnie próbując zaspokoić swoje potrzeby wynikające z preferencji (pierwszego rodzaju).

³⁸ W ujęciu Sena za altruistę można byłoby uznać osobę, która pomaga innym nie dlatego, że w ten sposób maksymalizuje własną użyteczność, lecz dlatego że uważa to za właściwe (w rozumieniu Frankfurta odpowiadałoby to sytuacji, w której preferencje pierwszego rodzaju nie przemawiają za udzieleniem pomocy (nie chciałbym pomagać). Działanie wynika jednak z preferencji drugiego rodzaju (chciałbym pomóc).

również to co chciałaby chcieć czynić (w ujęciu Frankfurta odpowiadałoby to postępowaniu według preferencji drugiego rodzaju)³⁹.

1.3.1.2. Działania imitujące altruizm

Zaprezentowana w poprzednim podrozdziale teoria Sena jest trudna w aplikacji. Działania, które wyglądają jak altruistyczne w rzeczywistości mogą być pochodną innych motywacji. Elster (2006) nazywa to zjawisko „imitowaniem altruizmu”. Jego zdaniem neoklasyczna analiza altruizmu w zasadzie odnosi się do działań imitujących altruizm, ponieważ u jej podstaw leży paradygmat maksymalizacji użyteczności.

Użyteczność jednostki może zależeć od dobrobytu innych osób, co bardzo często charakteryzuje relacje rodzinne (Stark, 1993, 1995) lub określonych cech otoczenia (w tym zazdrości czy podziwu ze strony innych osób; Becker, 1974). Indywidualną użyteczność zwiększać może również sam akt pomocy (koncepcja „warm glow” Andreoniego). Imitacją altruizmu jest również działalność wolontarystyczna ze względu na chęć poprawy pozycji na rynku pracy (inwestycyjny aspekt wolontariatu)

Do zachowań imitujących altruizm można w zasadzie zaliczyć również decyzje podejmowane za „zasłoną niewiedzy” w eksperymencie myślowym zaproponowanego przez Rawlsa (1971). Eksperyment ten ma na celu ustalenie uniwersalnej zasady sprawiedliwości społecznej. O jej treści decydują abstrakcyjni negocjatorzy, którzy znajdują się za zasłoną niewiedzy, tzn. nie mają wiedzy na temat swojego miejsca w społeczeństwie. W tych warunkach optymalnym rozwiązaniem (przy założeniu, że negocjatorzy nie są skłonni do ryzyka) jest umowa społeczna, w której, ewentualne nierówności społeczne i ekonomiczne są rozłożone tak, by były z jak największą korzyścią dla osób w najgorszej sytuacji. Taka decyzja nie jest jednak podyktowana altruizmem lecz rejonalną kalkulacją (nieskłonnych do ryzyka) negocjatorów maksymalizujących oczekiwaną użyteczność.

1.3.1.3. Preferencje społeczne

Ekonomiści zgodnie przyznają że koncepcja homo oeconomicus jest niedoskonałym przedstawieniem człowieka. Strategia obrony zwolenników teorii neoklasycznej nie polega

³⁹ Jako ilustrację Sen podaje przykład dylematu więźnia. Zachowanie egoistyczne podpowiadałoby współpracę z policją, ponieważ to maksymalizuje indywidualną użyteczność, niezależnie od decyzji współwięźnia. Więzień mógłby jednak określić jaką decyzję chciałby, aby współosadzony podjął. W przypadku dylematu więźnia byłaby to decyzja o odmowie współpracy z policją. Więzień, uznając taką decyzję za „etycznie” (z punktu widzenia więźnia) właściwą, mógłby ją podjąć. Postępowałby więc jak gdyby miał altruistyczny zestaw preferencji. W warunkach scharakteryzowanych w dylemacie więźnia, właśnie takie postępowanie prowadzi do optymalnego rozwiązania. W badaniach eksperymentalnych, istotna część badanych postępuje właśnie w taki, pozornie nieracjonalny, sposób.

jednak na przekonywaniu, że ludzie są faktycznie egoistami nastawionymi na maksymalizację własnej użyteczności, lecz na twierdzeniu że tak uproszczona koncepcja człowieka jest najbardziej „ekonomiczna” (znacznie upraszcza analizę, umożliwiając formułowanie weryfikowalnych empirycznie hipotez, a z drugiej strony w dostatecznym stopniu odzwierciedla naturę ludzką).

Uzyskanie przez inne teorie ekonomiczne pozycji równej nurtowi neoklasycznemu, wymaga nie tylko zaproponowania nowego ujęcia koncepcyjnego, ale również odpowiednich sposobów operacjonalizacji. Te rozwinęły się w ciągu ostatnich kilkunastu lat wraz z rozpowszechnieniem metod eksperymentalnych z wykorzystaniem teorii gier. Dzięki nowym metodom, możliwe stało się rozwinięcie badań nad preferencjami. Jak zauważają Fehr i Fischbacher: „Zmiana preferencji w ekonomii kojarzy się z otwieraniem Puszki Pandory, ponieważ zmianami preferencji można tłumaczyć wszystko (...) Dzięki rozwojowi metod eksperymentalnych Puszka Pandory pozostaje zamknięta, gdyż nowe narzędzia pozwalają na badanie preferencji w sposób rygorystyczny naukowo” (2002:30).

Studia w ramach tzw. ekonomii behawioralnej dostarczyły licznych dowodów na to, że w zachowanie człowieka istotnie odbiega od zachowania „homo oeconomicus”, co kwestionuje jakość teorii neoklasycznych (por. Fehr i Schmidt, 2006). Podważając założenie o egoistycznej motywacji jednostki, nurt behawioralny istotnie rozwinął ekonomiczną interpretację zachowań dobroczynnych. W analizach ekonomicznych coraz częściej przyjmuje się że ludzie obok indywidualnych preferencji, posiadają również preferencje społeczne. O ile preferencje indywidualne odnoszą się do własnego dobrobytu, preferencje społeczne odnoszą się do dobrobytu osób trzecich.

Najistotniejsze rodzaje preferencji społecznych to: pozytywna i negatywna wzajemność (positive and negative reciprocity), czysty altruizm (pure altruism), zawiść i mściwość (envious or spiteful preferences) i niechęć do nierówności (inequity aversion). W niniejszej rozprawie najwięcej uwagi poświęcamy preferencji do wzajemności, ponieważ jej wpływ na pozycję jednostki na rynku pracy jest najlepiej udokumentowany.

Preferencja do pozytywnej wzajemności każe reagować przyjaźnie na przyjazne działanie, a preferencja do negatywnej wzajemności wrogo na działanie nieprzyjazne. Zasada wzajemności niekoniecznie jest realizowana tylko między dwoma osobami. Poprzez określoną reputację, która zawiera informacje o przeszłych działaniach danej osoby, zasada wzajemności może mieć również charakter pośredni (np. mając reputację osoby skłonnej do pomocy, zwiększamy szansę na wsparcie nawet ze strony tych, którym bezpośrednio nie

pomogliśmy). Istnienie zasady wzajemności pośredniej jest dosyć dobrze udokumentowane⁴⁰. Należy zaznaczyć, że negatywna i pozytywna wzajemność stanowią odrębne rodzaje preferencji społecznych. Osoba o preferencji do pozytywnej wzajemności niekoniecznie będzie kierowała się zasadą wzajemności negatywnej.

1.3.1.4. Motywacje wolontariuszy w badaniach jakościowych

Jak zaznaczyliśmy wcześniej, w badaniach ekonomicznych trudno ustalić przyczyny zaangażowania wolontariuszy⁴¹. Cennych informacji na ten temat dostarczają badania jakościowe.

Jednym z najbardziej rozpowszechnionych i systematycznie rozwijanych narzędzi jakościowego badania motywacji wolontariuszy jest tzw. kwestionariusz funkcji wolontariatu (Volunteer Functions Inventory) zaproponowany przez Clary'ego i Snydera (1991). Clary i Snyder, badając regularnie stosunkowo duże grupy amerykańskich wolontariuszy (do 2000 osób), zidentyfikowali sześć funkcji psychologicznych wolontariatu: wartości (values), kariery (career), zrozumienia (understanding), społeczną (social), wzmocnienia (enhancement) i ochronną (protective), a Esmond i Dunlop (2004), wykorzystując zmodyfikowaną wersję kwestionariusza, kolejne dwie: wzajemności (reciprocity) i społecznej integracji (social interaction).

Osoby, dla których zaangażowanie wolontarystyczne pełni funkcję wartości, działają ze względu na wyznawane zasady moralne czy współczucie wobec potrzebujących. Wśród wolontariuszy chcących poprzez swoje zaangażowanie poprawić swoją atrakcyjność na rynku pracy wolontariat pełni funkcję kariery. Funkcja „społeczna” związana jest chęcią dostosowania się do oczekiwań otoczenia (rodziny, grupy rówieśników), a funkcja zrozumienia odzwierciedla przede wszystkim chęć poznania i rozwinięcia swoich umiejętności. Funkcja wzmocnienia ma znaczenie dla wolontariuszy, pragnących zwiększyć poczucie własnej wartości. Z kolei funkcja ochronna pomaga wolontariuszom zwalczyć poczucie winy czy złagodzić wyrzuty sumienia. Funkcja wzajemności odnosi się do „spłaty

⁴⁰ W eksperymencie przeprowadzonym przez Wedekinda i Milinskiego (2000) osoby nazwane ofiarodawcami (donors) mogły przeznaczyć pewną sumę na rzecz innych graczy (recipients). Eksperyment postarżono wielokrotnie, a wszelkie decyzje były znane pozostałym uczestnikom eksperymentu wpływając na reputację graczy. Ponadto, w celu wyeliminowania wpływu zasady bezpośredniej wzajemności, gracze, którzy przekazywali sobie pieniądze nie mogli spotkać się w kolejnych rundach. Badania wykazały, że gracze, którzy byli hojni, otrzymywali również hojniejsze kwoty. W badaniu Engelmana i Fischbachera (2002) połowa graczy została pozbawiona możliwości budowania reputacji. W tej grupie odsetek osób, które udzieliły pomocy wyniósł 37 proc. W drugiej grupie odsetek pomagających był znacznie wyższy (74 proc.), co wskazuje na duże znaczenie reputacji.

⁴¹ Badania te są możliwe do przeprowadzenia w ramach ekonomii behawioralnej, np. z wykorzystaniem teorii gier. Według naszej najlepszej wiedzy nie przeprowadzono badań preferencji wolontariuszy w warunkach laboratoryjnych.

długu” w odpowiedzi na otrzymaną pomoc w przeszłości, a funkcja społecznej integracji zaspokaja potrzebę przynależności.

W przedstawionej poniżej tabeli przedstawiamy zidentyfikowane na podstawie badań jakościowych psychologiczne funkcje wolontariatu i próbujemy przyporządkować im omówione wcześniej przyczyny wolontarystycznego zaangażowania w ujęciu ekonomicznym.

Tabela 3. Typologia motywacji wolontariuszy według funkcji psychologicznej wolontariatu

Funkcja psychologiczna	Przykładowe odpowiedzi w kwestionariuszu funkcji wolontariatu	ujęcie ekonomiczne
1. wartości	a. Czuję współczucie wobec osób potrzebujących. b. Pomaganie innym jest ważne. c. Działam dla sprawy, która jest dla mnie istotna.	konsumpcja, „warm glow”(Andreoni, 1990); zaangażowanie (b) i współczucie (a) (Sen, 1977)
2. kariery	a. Możliwość poznania ludzi, którzy mogą pomóc w mojej karierze zawodowej. b. Działalność wolontarystyczna dobrze wygląda w c.v. c. Wolontariat pozwala poznać możliwe ścieżki kariery.	inwestycja w kapitał ludzki i społeczny, sygnalizacja
3. zrozumienia	a. Możliwość samorozwoju. b. Nauka praktycznych umiejętności. c. Wolontariat pozwala na zmianę punktu widzenia.	inwestycja w kapitał ludzki
4. społeczna	a. Działalność wolontarystyczna jest istotna dla ludzi, których szanuję.	konsumpcja, opinia innych osób jako argument funkcji użyteczności (Becker, 1974)
5. wzmocnienia	a. Dzięki działalności wolontarystycznej czuję się potrzebny.	konsumpcja, „warm glow”
6. ochronna	a. Wolontariat pomaga mi radzić sobie z własnymi problemami.	inwestycja w kapitał ludzki
7. wzajemności	a. Mi również ktoś kiedyś pomógł. b. Być może w przyszłości będę potrzebować pomocy.	preferencje społeczne - zasada pozytywnej wzajemności
8. społecznej interakcji	a. Wolontariat pomaga poznać interesujące osoby.	konsumpcja, inwestycja w kapitał społeczny

Źródło: opracowanie własne, zestawienie psychologicznych funkcji wolontariatu na podstawie: Esmond, J., Dunlop, P., Developing the Volunteer Motivation Inventory., 2004 oraz Clary, E., Snyder, M., Stukas, A., Volunteers' Motivations: Findings from a National Survey, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 1996, vol. 25, s.485-505

1.3.2. Preferencja do wzajemności, wolontariat i pozycja na rynku pracy

Badania psychologicznych funkcji wolontariatu wskazują, że preferencja do wzajemności jest czynnikiem mogącym determinować skłonność do społecznego zaangażowania. Wydaje się prawdopodobne, że wolontariusze stanowią grupę istotnie różniącą się pod względem tego rodzaju preferencji od osób nieangażujących się społecznie. Jeśli preferencja do wzajemności wpływa również na pozycję jednostki na rynku pracy, to ignorowanie tego wpływu doprowadzi do błędnego oszacowania premii z działalności wolontarystycznej.

Istnieje szereg badań, które zarówno na gruncie teoretycznym jak i empirycznym wykazują, że osoby o wysokim poziomie pozytywnej wzajemności zarabiają, *ceteris paribus*, więcej (por. Fehr i Falk, 1999; Anger i Heineck, 2008; Dohmen i inni, 2009). Autorzy tych analiz argumentują, że pracownicy, którzy mają preferencje do pozytywnej wzajemności bardziej elastycznie reagują na podwyżkę wynagrodzenia (zwiększając swoje zaangażowanie). W warunkach niekompletności kontraktów (kiedy pracodawca nie może dokładnie „dopilnować” pracownika) pracodawcy będą skłonni płacić więcej pracownikom o skłonności do pozytywnej wzajemności.

Osoby o preferencji do wzajemności negatywnej są z kolei bardziej narażone na ryzyko utraty zatrudnienia. Osoby te zmniejszają swoją produktywność jeśli są niezadowolone z warunków pracy czy wysokości wynagrodzenia. Pracodawcy będą więc mniej skłonni do zatrudniania osób o silnych preferencjach do negatywnej wzajemności.

Potencjalny związek między preferencją do wzajemności (negatywnej lub pozytywnej) i pozycją na rynku pracy z jednej strony oraz skłonnością do wolontariatu z drugiej, przemawia za uwzględnieniem wskaźników tego rodzaju preferencji przy szacowaniu premii z wolontariatu. Badanie SOEP w 2005 roku zamieściło w ankiecie pytanie, na podstawie którego możliwe jest stworzenie wskaźnika preferencji do wzajemności. Omówienie tego wskaźnika przedstawiamy w rozdziale 3.

1.3.3. Typy osobowości, wolontariat i pozycja na rynku pracy

Kolejne rozszerzenie koncepcji *homo oeconomicus*, które jest istotne w kontekście prowadzonej w niniejszej rozprawie analizy, polega na uwzględnieniu roli typów osobowości w działaniach człowieka gospodarującego. W teorii kapitału ludzkiego wielkość indywidualnych zarobków uzależniona jest od zdolności produkcyjnych jednostki. Kanoniczne modele oparte na teorii kapitału ludzkiego mają jednak ograniczoną zdolność eksplanacyjną. Klasyczne determinanty zarobków jak wiek, płeć, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, stanowisko pracy itd. wyjaśniają 20-33 procent zmienności zarobków (por. Bowles i Gintis, 2001:1137). Z drugiej strony istnieje szereg pozornie

nieistotnych wskaźników, które okazują się istotnymi statystycznie determinantami wynagrodzenia: Sargent i Blanchflower (1998) wykazują, że kobiety, które były otyłe w wieku 16 lat zarabiały mniej w wieku 23 lat (niezależnie od tego, czy nadal były otyłe), Duncan i Dunifon (1998) z kolei wskazują na premię wynagrodzenia wśród osób, które utrzymywały porządek w mieszkaniu. Wyniki te są zgodne z hipotezą, że na wielkość indywidualnych zarobków wpływają również pewne cechy osobowości. Fakt bycia otyłym, czy zdolność do utrzymywania porządku w mieszkaniu skorelowane są z takimi cechami jak systematyczność, dobra organizacja czy pracowitość, które mogą być determinantami wynagrodzenia.

Bowles i Gintis uzasadniają tę relację na gruncie teorii ekonomii (2001:1141-1147). Po pierwsze, nawiązują do teorii przedsiębiorczości Schumpetera. W tym ujęciu na rynku często występują stany nierównowagi wynikające na przykład z postępu technicznego, zmiany organizacji pracy itd. Jednostki z kolei różnią się między sobą pod względem zdolności do czerpania korzyści ze stanów nierównowagi (disequilibrium rent), np. osoby bardziej przedsiębiorcze potrafią lepiej wykorzystać pojawienie się nowych technologii czy rynków. Zdolność ta, zdaniem Schumpetera, jest cechą odrębną od indywidualnej produktywności.

Bowles i Gintis aplikują propozycję Schumpetera do relacji między pracodawcą a pracownikiem i argumentują, że poza przedsiębiorczością istnieje szereg innych cech co najwyżej pośrednio związanych z produktywnością, które determinują wielkość wynagrodzenia. W warunkach niepełności kontraktów (incomplete contracts), kiedy trudno jest zaobserwować produktywność personelu, pracodawcy mogą być skłonni do premiowania osób o cechach zwiększających szansę wypełnienia umowy, np. sumiennych, zorganizowanych, prawdomównych.

W ostatnich latach można zaobserwować intensyfikację badań próbujących włączyć elementy psychologii behawioralnej do modeli opartych na teorii kapitału ludzkiego. Najbardziej zaawansowane analizy w tym obszarze zawdzięczamy przede wszystkim Jamesowi Heckmanowi (por. Heckman i inni, 2001; Heckman i inni, 2006; Heckman i inni, 2008). W jego ujęciu typy osobowości definiowane jako „wzorce myślenia, odczuwania i postępowania” (Heckman i inni, 2008:974) wpływają na indywidualną pozycję jednostki na rynku pracy na dwa sposoby. Po pierwsze, niektóre typy osobowości mogą być premiowane przez pracodawców. Po drugie, mogą determinować wybór ścieżki edukacyjnej czy zawodowej.

Spośród wielu typologii osobowości⁴² największą popularność zyskał model pięcioczynnikowy, tzw. model wielkiej piątki⁴³ (Big Five Model), który wyróżnia następujące typy osobowości: neurotyczność, ekstrawersję, sumienność, otwartość na doświadczenia, ugodowość. Neurotyczność charakteryzuje takie cechy jak: niepewność, chwiejność emocjonalną, skłonność do stanów lękowych; typ ekstrawertyczny cechuje towarzyskość i komunikatywność; sumienność łączy się z takimi przymiotami jak: uporządkowanie, pracowitość, wytrwałość; otwartość na doświadczenia charakteryzuje takie cechy jak: skłonność do poszukiwania nowych wyzwań, kreatywność, niezależność; ugodowość łączy się ze tendencją do poszukiwania kompromisów i harmonii.

Jak zauważają Judge i inni (1999) potencjalnie największy wpływ na sukces jednostki na rynku pracy mają sumienność (wpływ pozytywny), ekstrawersja (wpływ pozytywny) i neurotyczność (wpływ negatywny), a hipotezę tę potwierdzają empirycznie m.in. Heckman i inni (2008), Anger i Heineck (2008) oraz Dohmen i inni (2009). Badania te za miarę zwrotu z określonego typu osobowości przyjmują stawkę wynagrodzenia.

Typy osobowości mogą mieć istotny wpływ również na długość poszukiwania pracy, choć wsparcie tej hipotezy pochodzi głównie z badań psychologicznych. Walberg i inni (1996) argumentują, że osoby bardziej sumienne intensywniej poszukują pracy, a ponadto okres braku zatrudnienia nie obniża ich samooceny. Inne badania empiryczne (Schmit i inni, 1993; Van der Velde i inni, 1995) zgodnie wykazują, że osoby niestabilne emocjonalnie, o skłonnościach do stanów lękowych (neurotyczne) dłużej poszukują pracy. Zdaniem niektórych autorów wynika to z ich braku zdecydowania co do wyboru ścieżki zawodowej (por. Meyer i Winer, 1993; Betz i Serling, 1993). Otwartość na doświadczenia uznaje się zazwyczaj za cechę pożądaną na rynku pracy. Holland i inni (1993) oraz Heppner i inni (1994), zwracają jednak uwagę, że osoby o tym typie osobowości są bardziej skłonne do podejmowania ryzyka związanego ze zmianą pracy. Może to mieć negatywny wpływ na ich stabilność zatrudnienia.

Typy osobowości mogą być skorelowane ze skłonnością do działalności wolontarystycznej. Carlo i inni (1998) argumentują, że niektóre rodzaje osobowości łączą się z określoną funkcją psychologiczną wolontariatu (psychologiczne funkcje wolontariatu zostały omówione wcześniej, por. tabela 3.). Autorzy dowodzą empirycznie, że ugodowość jest pozytywnie skorelowana z motywacją do działalności wolontarystycznej ze względu na wyznawane wartości (1998:1299). Podobne rozumowanie przedstawiają Erez i inni (2008), którzy

⁴² Przegląd typologii: Heckman i inni (2008:985)

⁴³ Więcej o powstaniu modelu Wielkiej Piątki: Costa i McCrae, 1992; John i Srivastava, 1999

również wskazują na pośredni (poprzez związek z określoną funkcją psychologiczną wolontariatu) wpływ typów osobowości na działalność wolontarystyczną. Jednostki o ekstrawertycznym typie osobowości częściej angażują się w wolontariat chcąc zwiększyć swoją atrakcyjność na rynku pracy lub spełnić oczekiwania otoczenia (funkcja kariery i funkcja społeczna). Osoby o neurotycznym typie osobowości są mniej skłonne do działalności społecznej, a poprzez wolontariatu próbują radzić sobie z własnymi problemami (funkcja ochronna).

Podobnie jak w przypadku preferencji społecznych, potencjalny związek między typem osobowości i pozycją na rynku pracy z jednej strony oraz skłonnością do wolontariatu z drugiej, przemawia za włączeniem wskaźników typów osobowości do prowadzonych w niniejszej rozprawie analiz regresji. W ramach badań SOEP i BHPS w 2005 roku zadano w ankiecie pytanie, na podstawie którego możliwe jest stworzenie wskaźnika typów osobowości według typologii wielkiej piątki. Omówienie tych wskaźników przedstawiamy w rozdziale 3.

1.4. Sektor nonprofit jako sfera aktywności wolontarystycznej

Dane, które wykorzystujemy w empirycznej części rozprawy nie zawierają informacji o zakresie obowiązków wykonywanych w ramach działalności wolontarystycznej. Nie jesteśmy więc w stanie ustalić jakie umiejętności wolontariusze mogli zdobyć poprzez pracę społeczną (lub które z posiadanych już umiejętności wykorzystywali). Zarówno na gruncie teoretycznym jak i empirycznym można wskazać sektory gospodarki, w których aktywne są organizacje sektora wolontarystycznego (nonprofit) i w ten sposób pośrednio ustalić pewien obszar „specjalizacji zawodowej” wolontariuszy.

Precyzyjne zdefiniowanie terminu „sektor nonprofit” i określenie jego funkcji jest również istotne w kontekście dyskusji prowadzonej w rozdziale 2., w którym przedstawiamy sektor nonprofit w Niemczech i Wielkiej Brytanii.

1.4.1. Definiowanie sektora nonprofit

Trudności z wytyczeniem granic sektora nonprofit są pochodną mało precyzyjnej definicji pojęcia „organizacja nonprofit”. W ekonomii podmioty nonprofit zalicza się do tej samej „rodziny” co organizacje komercyjne, z zastrzeżeniem jednak, że te pierwsze działają z innych powodów niż generowanie zysku. Organizacje wolontarystyczne definiuje się więc przez negację, co ma istotne ograniczenia. O ile organizacje biznesowe posiadają wyraźną, wspólną cechę, jaką stanowi motyw komercyjny, podmioty wolontarystyczne (nonprofit) powoływane są do życia z różnych powodów (wiemy tylko, że nie dla zysku). Znajduje to

odzwierciedlenie w ich wielkości, stopniu formalizacji, długości funkcjonowania, formie organizacyjnej, rodzaju dostarczanych dóbr itd.

Definiując sferę nonprofit jako swoiste rezyduum, tzn. obszar, który nie należy ani do sfery organizacji komercyjnych, ani do sektora finansów publicznych, zaliczamy do niego szeroką grupę organizacji, z całą jej różnorodnością instytucjonalną, organizacyjną i funkcjonalną. Jak zauważają Salamon i Anheier „jakkolwiek istnienie sektora nonprofit jest akceptowane przez rosnącą liczbę naukowców i praktyków związanych z organizacjami wolontarystycznymi, to dla całej reszty świata akademickiego i opinii publicznej, jego istnienie jest co najwyżej dyskusyjną propozycją (...) Jednym z najistotniejszych przyczyn takiego stanu rzeczy jest duże zróżnicowanie podmiotów zgromadzonych w tym sektorze: od niewielkich jadłodajni po orkiestry symfoniczne, od klubów działkowca po organizacje ochrony środowiska. Trudno zrozumieć w jaki sposób tak różnorodna grupa organizacji może tworzyć sektor o pewnych cechach wspólnych” (1992:126)

W literaturze przedmiotu stosuje się trzy sposoby definiowania sektora nonprofit: podejście prawne, finansowe i strukturalno-operacyjne. Pierwsze z nich wykorzystuje właściwe dla danego kraju prawodawstwo. Do organizacji nonprofit zalicza się te podmioty, które prawo za takowe uważa (w większości krajów rozwiniętych istnieją przepisy definiujące organizacje nonprofit, na podstawie których organizacje te mogą ubiegać się o określone przywileje, np. zwolnienia podatkowe). Metoda ta ma co najmniej dwie słabości. Po pierwsze, różnice w prawodawstwie pomiędzy krajami znacznie utrudniają przeprowadzanie analiz porównawczych na poziomie międzynarodowym. Po drugie, podejście to jest bardzo żmudne. Organizacje nonprofit mogą przyjmować różnorakie formy prawne: stowarzyszeń, fundacji, spółdzielni socjalnych, kościołów itd. Ponadto niektóre podmioty de facto nonprofit, mogą przyjmować status typowy dla organizacji biznesowych, np spółek z ograniczoną odpowiedzialnością.

Podejście finansowe (ekonomiczne) stosowane jest w Systemie Rachunków Narodowych ONZ (United Nations System of National Accounts). Kryterium wyodrębniania organizacji nonprofit stanowi struktura dochodów. W przeciwieństwie do jednostek organizacyjnych sektora finansów publicznych, które finansowane są głównie z wpływów budżetowych oraz do firm komercyjnych utrzymujących się ze sprzedaży, podmioty typu nonprofit czerpią istotną część dochodów ze składek członkowskich i dobrowolnych przekazów pieniężnych. W Systemie Rachunków Narodowych ONZ, organizację (bez względu na jej status prawny) uznaje się za komercyjną jeśli wpływy ze sprzedaży przekraczają połowę jej przychodów. Z kolei podmioty, które czerpią ponad połowę dochodów z dotacji państwowych zalicza się do

sektora finansów publicznych. Definicja SRN zalicza do sektora nonprofit tylko te organizacje, które większą część przychodów zawdzięczają donacjom i składkom członkowskim. W obliczu zwiększającego się urynkowienia organizacji nonprofit w krajach rozwiniętych oraz rosnącej tendencji do przekazywania podmiotom wolontarystycznym części zadań przez sektor publiczny i ich finansowania, podejście finansowe wydaje się zbyt restrykcyjne.

Najczęściej obecnie stosowana definicja sektora nonprofit została stworzona na potrzeby Porównawczych Badań Sektora Nonprofit Johna Hopkinsa (The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project). W celu umożliwienia porównań międzynarodowych, twórcy projektu, Lester Salamon i Helmut Anheier, zaproponowali stosunkowo prosty sposób wyodrębniania organizacji sektora nonprofit (por. Salamon i Anheier, 1992:141). Ponieważ kryteria wyodrębniania organizacji nonprofit odnoszą się do pewnych cech struktury organizacji oraz sposobu ich funkcjonowania, definicja ta nosi miano strukturalno-operacyjnej. W tym ujęciu sektor nonprofit określa się jako zbiór organizacji, które:

1. mają formalny charakter, tzn. są w pewnym stopniu zinstytucjonalizowane. Nie musi być to jednoznaczne z posiadaniem statusu prawnego. Instytucja musi jednak polegać na pewnych procedurach, zasadach oraz być stosunkowo trwała.
2. Są prywatne, tzn. niezależne strukturalnie od sektora publicznego. Nie wyklucza to jednak współpracy z jednostkami finansów publicznych czy otrzymywania dotacji państwowych.
3. Nie dystrybuują zysków – ewentualne nadwyżki przeznaczane są na działania statutowe. Zakaz dystrybucji zysków implikuje również ograniczenia wysokości ewentualnych wynagrodzeń.
4. Są samorządne, tzn. mają własne procedury zarządzania i nie podlegają bezpośrednio innym podmiotom.
5. Działają w oparciu o wolontariat. Nie wyklucza to jednak możliwości korzystania z pracy płatnego personelu

1.4.2. Ekonomiczne funkcje sektora nonprofit.

Ustalenie ekonomicznego obszaru działalności sektora nonprofit jest domeną tzw. teorii strony popytowej. Określenie to wynika ze wspólnego założenia tych teorii, które głosi, że w określonych warunkach ani organizacje sektora komercyjnego, ani instytucje publiczne nie są w stanie dostarczyć konsumentom pożądanых przez nich dóbr, a popyt zaspakajają ostatecznie organizacje wolontarystyczne. Teorie strony popytowej dążą zatem do ustalenia warunków, w których instytucjonalna forma nonprofit ma komparatywną przewagę nad

innymi formami organizacyjnymi. W tej części pracy przedstawimy najważniejsze teorie tego nurtu wyjaśniając tym samym koncentrację organizacji nonprofit w określonych sektorach gospodarki⁴⁴.

1.4.2.1. Teoria zawodności kontraktów

Zaproponowana pod koniec lat 70. przez Henry'ego Hansmanna teoria zawodności kontraktów jest w zasadzie modyfikacją ekonomicznej teorii interwencji państwa. Rozumowanie to polega na założeniu, że rynek prywatny działa prawidłowo tylko wówczas, gdy spełnione są określone warunki efektywności. Hansmann podkreśla znaczenie zwłaszcza trzech z nich:

- konsument ma możliwość porównywania cen dóbr bez ponoszenia znaczących kosztów,
- konsument i dostawca są w stanie dojść do porozumienia co do dóbr będących przedmiotem wymiany i ich ceny,
- konsument potrafi stwierdzić czy dostawca dotrzymał warunki umowy i jest w stanie wyegzekwować rekompensatę w przypadku złamania postanowień zawartych w umowie.

Jeśli przynajmniej jeden z tych warunków nie jest spełniony, powstaje ryzyko, że producent, maksymalizując zysk, dostarczy dobro o niższej jakości. Hansmann argumentuje, że w tej sytuacji większym zaufaniem konsumentów cieszyć się będą organizacje nonprofit, których status zabrania dystrybucji zysków⁴⁵. Zakaz ten ogranicza motywację do oszczędzania na jakości dostarczanych dóbr. Hansmann tłumaczy więc istnienie organizacji nonprofit jako reakcję na specyficzną zawodność rynku, która polega na „niezdolności tradycyjnych umów do upilnowania (police) producentów” (1980:845). Tę wadę rynku nazywa Hansmann „zawodnością kontraktów” (contract failure).

Hansmann dostrzega różnorodność sfery nonprofit, wprowadzając typologię organizacji wolontarystycznych. Stosuje dwa kryteria: sposób finansowania i formę kontroli organizacji.

⁴⁴ W rozprawie skupiamy się na ekonomicznej interpretacji istnienia i funkcjonowania sektora nonprofit. To podejście najdokładniej wyjaśnia przyczyny koncentracji organizacji nonprofit (wolontarystycznych) w określonych sektorach gospodarki. Zagadnienia związane z sektorem nonprofit są również rozpoznane na gruncie innych nauk. Na przykład Hausner (2008:82-89) przytacza za Golinowską (1999) inne, poza ekonomiczną, interpretacje istnienia i funkcjonowania sektora nonprofit. Z perspektywy socjologicznej sfera wolontarystyczna jest przejawem funkcjonowania społeczeństwa obywatelskiego, które sytuuje się pomiędzy jednostką a państwem. Działalność w organizacjach wolontarystycznych prowadzi do zwiększenia zasobu kapitału społecznego, co pobudza rozwój gospodarczy i polityczny. Z kolei z perspektywy nauk politycznych aktywność w sferze nonprofit jest realizacją podstawowych praw obywatelskich i stanowi między innymi narzędzie społecznej kontroli.

⁴⁵ Forma nonprofit nie wyklucza możliwości osiągnięcia zysków (por. definicja strukturalno-operacyjna).

Pierwsze kryterium dzieli instytucje nonprofit na donacyjne (donative), utrzymujące się głównie z dobrowolnych datków pieniężnych oraz komercyjne (commercial) czerpiące znaczną część dochodów ze sprzedaży dóbr. Drugie kryterium dzieli organizacje wolontarystyczne na samopomocowe⁴⁶ (mutuals), w których osoby działające w danej instytucji są jednocześnie jej klientami (a więc ściśle ją kontrolują) oraz przedsiębiorcze (entrepreneurial), w której funkcję kontrolną pełni zarząd, a klienci nie wchodzą bezpośrednio w skład organizacji.

Hansmann zaznacza, że jego teoria odnosi się przede wszystkim do organizacji nonprofit typu przedsiębiorczego (przedsiębiorcze organizacje donacyjne i przedsiębiorcze organizacje komercyjne). Te rodzaje organizacji nonprofit nie są bowiem kontrolowane bezpośrednio przez klientów, co zwiększa ryzyko zawodności kontraktów.

W przypadku organizacji donacyjnych zawodność kontraktów ma miejsce, gdy donatorzy mają trudności z weryfikacją czy ich pieniądze zostały wydane zgodnie z przeznaczeniem. W tej sytuacji większym zaufaniem cieszyć się będą organizacje nonprofit, których status zabrania dystrybucji zysków⁴⁷.

W przypadku organizacji wolontarystycznych typu komercyjnego, zawodność kontraktów ma ścisły związek z charakterystyką sprzedawanych dóbr. Jeśli klient nie może bez ponoszenia znacznych kosztów ustalić ich jakości, będzie preferował organizacje nonprofit zakładając, że mają one mniejszą motywację do wykorzystywania asymetrii i sprzedaży dóbr o zaniżonej jakości. Jako przykład dóbr, których jakość trudno ustalić Hausmann wymienia przede

⁴⁶ Organizacje samopomocowe/klubowe uznaje Hansmann za szczególny typ instytucji, dla których teoria zawodności kontraktów nie ma zastosowania. Głównym „dobrem” wytwarzanym przez podmioty tego rodzaju jest sama przynależność do pewnej, często elitarnej grupy i związane z tą przynależnością przywileje. Owe dobro jest wykluczane, a jego jakość – stosunkowo łatwa w ocenie. Dobro to mogłoby być zatem oferowane przez podmioty komercyjne. Zdaniem Hansmanna doprowadziłoby to jednak do powstania monopolu i oferowania uczestnictwa w klubie po zawyżonej cenie. Z tego względu preferowana jest forma nonprofit.

⁴⁷ Hansmann przedstawia cztery sytuacje, w których zawodność kontraktów daje organizacjom nonprofit typu donacyjnego przewagę nad firmami komercyjnymi. Są to: rozdział między płatnikiem i odbiorcą dóbr, występowanie dóbr publicznych, dyskryminacja cenowa, niedoskonałość rynku kredytowego. Pierwsza sytuacja typowa jest dla usług opiekuńczych czy pomocy humanitarnej za granicą. W przypadku usług tego typu konsument zwykle nie jest płatnikiem, dodatkowo ten ostatni może mieć duże trudności z ustaleniem jakości dobra, za które zapłacił (lub czy w ogóle dane dobro zostało dostarczone).

Zawodność kontraktów w przypadku dobra publicznego wynika z faktu, że koszt jego wytworzenia jest taki sam niezależnie od liczby korzystających z niego osób. Utrudnia to ustalenie jednostkowej ceny dobra publicznego, a w konsekwencji - relacji między ceną a jakością. Osoba, która przekazuje środki na rzecz organizacji wytwarzającej dobra publiczne, zwykle nie może ocenić po jakości dobra czy przekazane pieniądze zostały wydane zgodnie z przeznaczeniem.

Zawodnością kontraktów uzasadnia Hansmann również dużą aktywność sektora nonprofit w dziedzinie kultury i sztuki, gdzie organizacje wolontarystyczne mogą stosować specyficzną dyskryminację cenową. Polega ona na tym, że ceny biletów utrzymane są na stosunkowo niskim poziomie (aby przyciągnąć jak największą liczbę widzów), jednak dodatkowo klienci proszeni są o dobrowolne wsparcie finansowe na rzecz organizacji.

Ostatni przypadek wiąże się z niedoskonałością rynku kredytów studenckich. Hansmann podaje przykłady niektórych amerykańskich uczelni, które współfinansują naukę ubogich studentów, oczekując od nich w przyszłości finansowego wsparcia. Stanowi to formę pożyczki z dobrowolną splatą w formie donacji.

wszystkim kompleksowe usługi w dziedzinie edukacji, oświaty, ochrony zdrowia czy pomocy społecznej.

1.4.2.2. Teoria dóbr publicznych

Teoria autorstwa Burtona Weisbroda dotyczy wyłącznie organizacji nonprofit wytwarzających dobra publiczne. Ponieważ organizacje nastawione na zysk nie są zainteresowane produkcją tego rodzaju dóbr (jedną z cech dóbr publicznych jest brak technicznej możliwości wykluczenia z konsumpcji, co ogranicza możliwość wyegzekwowania zapłaty za dostarczone dobro), ich wytwarzaniem zajmuje się państwo, a decyzję co i w jakiej ilości wytwarzać podejmują wyborcy za pośrednictwem polityków. Celem tych ostatnich jest pozyskanie jak największego poparcia. Dobra publiczne dostarczane więc będą w takiej ilości, by zaspokoić przede wszystkim potrzeby przeciętnego wyborcy (median voter).

Podział ten nie jest zadawalający dla części społeczeństwa o odmiennych preferencjach. Osoby te mają kilka możliwości poprawy tej sytuacji w zależności od tego, jak bardzo ich preferencje różnią się od preferencji przeciętnego wyborcy. Niezadowoleni odbiorcy dóbr publicznych mogą emigrować lub stworzyć struktury niższego szczebla zrzeszające osoby o podobnych preferencjach, które będą dostarczać dobra publiczne na optymalnym dla danej grupy poziomie. Niezadowoleni konsumenci mogą również uzupełnić niedostateczną podaż dóbr publicznych ich rynkowymi substytutami; na przykład osoby, które uznają, że państwo nie zapewnia w wystarczającym stopniu bezpieczeństwa, mogą kupić na rynku bezpieczniejsze zamki czy systemy alarmowe. Niezadowoleni konsumenci, mogą wreszcie nabyć podobne dobra za pośrednictwem organizacji wolontarystycznych. Zdaniem Weisbroda istotnym czynnikiem wpływającym na wielkość sektora nonprofit jest zróżnicowanie społeczeństwa, nie tylko ekonomiczne, ale również kulturowe, etniczne, religijne czy pod względem wykształcenia. W ujęciu Weisbroda to państwo w pierwszej kolejności reaguje na zawodność rynku, a działalność sektora nonprofit pełni rolę uzupełniającą.

W stosunku do teorii Hansmanna, Weisbrod uważa, że istnienie sektora nonprofit nie wynika tylko z zawodności rynku (market failure), ale również zawodności państwa (government failure).

1.4.2.3. Teoria współzależności

Autor teorii, Lester Salamon, podważa zaprezentowany w poprzednich teoriach sposób ekonomicznej interpretacji istnienia i funkcjonowania sektora nonprofit (jako obszar, który istnieje ze względu na zawodność rynku i państwa w prowizji określonych dóbr). W tym

ujęciu sektor państwowy i wolontarystyczny przedstawia się jako sfery konkurujące ze sobą. Tymczasem Salamon dowodzi, że w wielu krajach partnerstwo między sektorem publicznym a nonprofit było zawsze bardzo silne, a finansowe wsparcie państwa zawsze było istotnym źródłem przychodów organizacji wolontarystycznych.

Salamon proponuje więc nową koncepcję państwa dobrobytu (third-party government) z wyraźnym rozróżnieniem między państwową produkcją a finansowaniem. Państwo nie zawsze musi samo dostarczać usługi, może również zlecać i finansować ich wykonanie organizacjom nonprofit.

Ujęcie Salamona odwraca typową dla przedstawionych wcześniej teorię relację, w której sektor nonprofit reaguje na nieefektywność państwa i organizacji komercyjnych. Salamon proponuje, by „odrzuć pogląd, że to sektor państwowy reaguje jako pierwszy na wadliwe funkcjonowanie rynku i przyjąć, że to sfera nonprofit odpowiada jako pierwsza. Taka teoria (...) postrzegalaby działania państwa jako odpowiedź na zawodność sektora wolontarystycznego” (1987:39). Salamon uzasadnia swoją propozycję wielkością kosztów transakcyjnych, jakie muszą ponieść odpowiednio państwo i sektor nonprofit, by odpowiedzieć na zawodność rynku. „Żeby sektor państwowy mógł działać (...) należy poinformować urzędników, napisać ustawy, znaleźć większość [parlamentarną] i wreszcie, wdrożyć program. Dla reakcji sektora nonprofit wystarczy działanie kilku samodzielnych osób wspartych datkami pieniężnymi” (1987:39). W takim ujęciu państwo interweniuje dopiero wówczas, gdy działania sektora nonprofit są zawodne⁴⁸. Salamon zauważa, że

⁴⁸ Salamon identyfikuje cztery rodzaje zawodności sektora wolontarystycznego: niesprawność (philanthropic insufficiency), partykularyzm (philanthropic particularism), paternalizm (philanthropic paternalism), amatorstwo (philanthropic amateurism).

Niesprawność jest tożsama z niemożnością dostarczania dóbr w dostatecznej liczbie. Wynika to z faktu, że wsparcie (pieniężne lub w formie wolontariatu) organizacji nienastawionych na zysk jest dobrowolne. Mimo, iż z działalności sfery nonprofit korzysta wiele osób (dostarczane przez nie usługi i produkty mają często cechy dóbr publicznych lub wytwarzają pozytywne efekty zewnętrzne), ograniczone w wyniku „efektu gapowicza” przychody nie pozwalają organizacjom sektora nonprofit na optymalny poziom produkcji. Problem niesprawności sektora wolontarystycznego staje się jeszcze wyraźniejszy po uwzględnieniu cyklu koniunkturalnego. W okresie złej sytuacji ekonomicznej, kiedy wzrasta zapotrzebowanie na dobra dostarczane przez organizacje nonprofit, ich przychody (na które składają się w dużej mierze dobrowolne darowizny) spadają. Podobny problem występuje w przypadku geograficznego zróżnicowania dochodów – w biedniejszych obszarach organizacje wolontarystyczne mają mniej środków, podczas gdy zapotrzebowanie na ich działalność jest większe.

Drugi rodzaj zawodności – partykularyzm – wynika z tego, że działania organizacji wolontarystycznych nie są ze sobą skoordynowane. Rodzi to ryzyko nieefektywności, która przejawia się tym, że sfera nonprofit w nadmiarze dostarcza dobra w określonych dziedzinach (np. pomoc dzieciom, kultura itd.), zaniedbując mniej „popularne” kwestie społeczne (np. pomoc imigrantom).

Paternalizm wynika ze związku między źródłem finansowania a obszarem działalności organizacji wolontarystycznych. Jeśli głównym źródłem utrzymania sfery nonprofit są dobrowolne darowizny, powstaje ryzyko, że obszar działalności organizacji wolontarystycznych będzie odzwierciedlał preferencje darczyńców (a więc bogatszej części społeczeństwa) niekoniecznie reagując na istotne problemy społeczne. Jak zauważa

słabości sektora wolontarystycznego korespondują z silnymi stronami państwa i odwrotnie. Optymalnym rozwiązaniem jest współpraca obu sektorów.

1.4.2.4. Teoria grup poszkodowanych

Analizowane dotychczas teorie interpretowały istnienie sektora nonprofit w relacji do zawodności rynku, bądź państwa. Teoria grup poszkodowanych zaproponowana przez Billisa i Glennerstera (1998) włącza do analizy zagadnienia związane ze sprawiedliwością. Propozycja Billisa i Glennerstera należy do nurtu teorii, które szeroko definiują zawodność rynkową, uznając nierówny podział jako jedną z jej form⁴⁹. Ponadto, w ujęciu Billisa i Glennerstera, zawodność rynku wynika z niespełnienia warunków doskonałej konkurencji. Istnieją bowiem poszkodowane grupy, które uczestniczą w rynku na gorszych warunkach. Bills i Glennerster wyodrębniają cztery rodzaje poszkodowania.

Osoby poszkodowane finansowo nie mają pieniędzy by nabywać dobra poprzez rynek. Poszkodowani personalnie - na przykład osoby chore umysłowo czy stare – mają ograniczoną zdolność do racjonalnego działania. Grupa poszkodowanych społecznie obejmuje osoby z różnych względów wykluczone ze społeczeństwa, na przykład członków mniejszości narodowych, seksualnych, samotne matki itd. Wreszcie, grupę poszkodowaną środowiskowo (community disadvantaged) stanowią osoby mieszkające w miejscach, gdzie struktury rynkowe, polityczne czy obywatelskie nie funkcjonują prawidłowo.

W przypadku grup poszkodowanych mechanizm rynkowy zawodzi i uzasadnia interwencję państwa lub organizacji wolontarystycznych. Billis i Glennerster przekonują, że efektywność działań obu sektorów różni się w zależności od rodzaju poszkodowania danej grupy.

W przypadku poszkodowanych finansowo, najprostszym rozwiązaniem są transfery pieniężne. Redystrybucja dokonywana jest najefektywniej poprzez państwo, które ma chociażby możliwość nakładania podatków.

Osoby poszkodowane personalnie potrzebują przede wszystkim kompleksowych usług społecznych. Billis i Glennerster za najefektywniejsze w tej dziedzinie uznają organizacje wolontarystyczne, które dzięki dużej niezależności, mniejszym rozmiarom i mniej formalnej

Salamon: "W rezultacie, rozwijane są usługi preferowane przez bogatych, na przykład w dziedzinie sztuki, podczas gdy inne, pożądane przez najuboższych, są ograniczane" (1987:41).

Ostatni rodzaj zawodności sektora wolontarystycznego, amatorstwo, łączy się z brakiem profesjonalnych kwalifikacji wolontariuszy, co może obniżać efektywność organizacji nonprofit.

⁴⁹ Jak przekonuje Wolf: „uznawanie nierówności jako formy zawodności rynku jest uzasadnione teoretycznie. Dystrybucję zysku można przedstawić jako dobro publiczne (...) Mechanizm rynkowy nie dokonuje redystrybucji lub dokonuje jej w zbyt małym zakresie ze względu na typowy dla dóbr publicznych problem gapowicza” (1978:8).

strukturze potrafią szybciej reagować na indywidualne potrzeby osób poszkodowanych personalnie⁵⁰.

Billis i Glennerster argumentują, że osoby poszkodowane społecznie mogą liczyć tylko na ograniczoną pomoc ze strony sektora publicznego. Rząd liczy się przede wszystkim z opinią przyszłych wyborców i unika działań nie wzbudzających społecznej akceptacji. Jeśli poszkodowanie społeczne nie wiąże się z finansowym i personalnym, usługi mogą w sposób efektywny dostarczać podmioty komercyjne (na przykład prywatne kliniki leczenia uzależnień). W przeciwnym razie powstaje ryzyko, że organizacje nastawione na zysk będą wykorzystywać asymetrię informacji. W tym wypadku status nonprofit stanowi formę zabezpieczenia dla klientów.

Poszkodowanie środowiskowe łączy się zwykle z brakiem prawidłowo funkcjonujących instytucji obywatelskich, politycznych czy rynkowych – dotyczy na przykład osób, które mieszkają w swoistych gettach. Działania państwa przeciwko tej formie poszkodowania mają zwykle krótkotrwały, doraźny charakter. Zdaniem Billisa i Glennerstera poprawa sytuacji możliwa jest dzięki mobilizacji społeczności lokalnej, której sprzyja aktywność organizacji wolontarystycznych.

1.4.2.5. Teoria kosztów transakcyjnych

Przedstawione powyżej teoretyczne przesłanki istnienia i funkcjonowania sektora organizacji nonprofit można umiejscowić w nurcie teorii instytucjonalnego wyboru. W tym ujęciu „instytucje definiowane są przez funkcje celu i ograniczenia, które znajdują odzwierciedlenie w strukturze własności organizacji” (Badalet, 1980:53). W ramach teorii instytucjonalnej zadaje się co najmniej trzy rodzaje pytań badawczych: i) jakie możliwe typy instytucji doprowadzają do osiągnięcia danego celu, ii) w jaki sposób instytucje są formowane, iii) która z form instytucjonalnych jest najefektywniejsza w danej dziedzinie (Badalet, 1990: 53). Bardziej generalne ujęcie tego podejścia można zaproponować w ramach teorii kosztów transakcyjnych. Teoria ta wychodzi z założenia, że każda transakcja rynkowa generuje koszty (związane na przykład z pozyskaniem informacji czy zabezpieczeniem się na wypadek niedotrzymania warunków umowy przez drugą stronę). Założenie jakiegokolwiek organizacji wynika z chęci minimalizacji kosztów transakcyjnych. Przedstawiciele tego nurtu nie formułują hipotez o zawodności rynku, państwa czy sektora nonprofit, lecz postrzegają

⁵⁰ Co do organizacji komercyjnych istnieje ryzyko, że wykorzystywałyby one asymetrię informacji dostarczając dobra o zaniżonej jakości. Podmiotom sektora publicznego Billis i Glennerster zarzucają z kolei brak elastyczności oraz trudności w ustaleniu potrzeb odbiorców usług.

organizacje wolontarystyczne jako jedną z wielu form instytucjonalnych, która w określonych warunkach pozwala osiągnąć cele przy minimalnych kosztach transakcyjnych.

W tym ujęciu asymetria informacji (tak istotna w teorii zawodności rynku), uzasadnia powstanie instytucji w ogóle, nie przesądza jednak o jej formie instytucjonalnej. Zwolennicy teorii kosztów transakcyjnych przekonują bowiem, że istnieje szereg rozwiązań pozwalających zredukować problem niedoskonałości informacji bez uciekania się do statusu nonprofit, np. regulacje, ubezpieczenia, gwarancje, odroczony termin płatności, franszyza, marka (Krashinsky, 1986:116). Status nonprofit jest wprawdzie rozwiązaniem tanim, jednak niesie ze sobą szereg ograniczeń: organizacje nonprofit mają chociażby trudności z dostępem do kapitału czy motywowaniem pracowników.⁵¹

Interesujące rozwinięcie koncepcji Hansmanna w ramach teorii kosztów transakcyjnych przedstawia Ben-Ner (Ben-Ner, 1986; Ben-Ner i Van Hoomissen, 1991; Ben-Ner i Gui, 2003). Dowodzi on, że dla powstania organizacji nonprofit potrzebne jest współwystępowanie dwóch rodzajów zawodności rynku: niedoskonałej informacji i dóbr publicznych. Pierwszy z nich skłania do poszukiwania innych niż organizacje komercyjne form instytucjonalnych, drugi – daje przewagę formie nonprofit. Ben-Ner nie neguje więc teorii zawodności, twierdzi jednak, że odpowiada ona jedynie na pytanie dlaczego istnieje „popyt na instytucjonalną formę nonprofit”⁵². Ben-Ner uważa, że zakaz dystrybucji zysków narzucony statusem nonprofit daje konsumentom ograniczoną ochronę: „do pewnego stopnia wyklucza on niepożądane zachowania ze strony organizacji, ale jest nieefektywny jeśli chodzi o stymulowanie określonych działań” (2003:6). Klienci mogą jednak sami założyć organizację nonprofit i sprawować nad nią bezpośrednią kontrolę. Organizacja wolontarystyczna powstanie jednak tylko wtedy, gdy oczekiwane korzyści z jej istnienia będą wyższe niż koszty jej założenia i kontroli⁵³. Sytuację tę nazywa Ben-Ner warunkiem istnienia „podaży

⁵¹ Jak zauważa Krashinsky, forma nonprofit może być preferowana jeśli: i) ze względu na niedoskonałość informacji co do oferowanego dobra rosną koszty transakcji (relacja producent - konsument), ii) koszty transakcji rosną ze względu na typowy dla dóbr publicznych problem „gapowicza” (relacja konsument – konsument) (por. Krashinsky, 1986:120).

Należy zaznaczyć, że pierwszym wypadku asymetria informacji nie musi wynikać wyłącznie z właściwości dóbr będących przedmiotem wymiany. Na niedoskonałość informacji mogą wpływać cechy konsumenta (na przykład wszelkie formy poszkodowania w ujęciu Billisa i Glennerstera będą pogłębiały asymetrię informacji i zwiększały koszty transakcyjne). Wzrostowi kosztów sprzyja również sytuacja kiedy płatnik i konsument nie są tymi samymi osobami.

⁵² Termin ten podkreśla zasadniczą różnicę między podejściem teorii kosztów transakcyjnych a logiką teorii zawodności. Teoria kosztów transakcyjnych unika radykalnych stwierdzeń o zawodności czy jej braku, skupiając się bardziej na poszukiwaniu najefektywniejszej formy instytucjonalnej (minimalizującej koszty transakcyjne) w danych warunkach.

⁵³ Zdaniem Ben-Nera forma nonprofit jest rozwiązaniem instytucjonalnym minimalizującym koszty sprawowania kontroli ze względu na: zakaz dystrybucji zysków, brak udziałów własności, politykę transparentności. Pierwsza

instytucjonalnej formy nonprofit”. Tym samym zauważa Ben-Ner rolę podaźowych czynników istnienia sektora nonprofit. O ile „popyt na instytucjonalną formę nonprofit” jest pochodną występowania wad rynku, to „podaż instytucjonalnej formy nonprofit” ustalana jest przez określony typ przedsiębiorców, dla których forma nonprofit jest atrakcyjna.

Prace badające to zagadnienie wykorzystują pojęcie przedsiębiorczości zdefiniowane przez Josepha Schumpetera (1934). W tym ujęciu, przedsiębiorca jest osobą, która dokonuje pewnych innowacji w procesie produkcyjnym⁵⁴. Termin „przedsiębiorca” w rozumieniu Schumpetera nie jest więc tożsamy z jego potocznym znaczeniem (właściciel, osoba samozatrudniona), nie ogranicza również zakresu aktywności do działalności komercyjnej.

Wykorzystując pojęcie przedsiębiorczości Young (1986) argumentuje, że określonemu typowi motywacji odpowiada określona forma instytucjonalna. Zdaniem Younga forma organizacji nonprofit jest pożądana przez grupę przedsiębiorców, którzy bardziej od finansowej gratyfikacji cenią swobodę i niezależność działania. Forma nonprofit jest pod tym względem atrakcyjna, ponieważ oferuje stosunkowo dużą swobodę. Podmioty nonprofit są wolne od nadzoru właścicielskiego (który ma miejsce w organizacjach komercyjnych) i stosunkowo niezależne od opinii wyborców (z którymi muszą liczyć się podmioty sektora publicznego). Podobną argumentację przedstawia Rose-Ackerman, która osoby działające w sektorze nonprofit definiuje jako „ideologów mających silne przekonania co do sposobu dostarczania określonych dóbr” (1997:122). Zdaniem Rose-Ackerman, dla ideologów większe znaczenie od wielkości wynagrodzenia mogą mieć niezależność działania i gwarancja realizowania celów statutowych (pod tym względem organizacje nonprofit są bardziej rygorystyczne niż firmy komercyjne).

1.4.3. Sektor usług społecznych jako główny obszar funkcjonowania sektora nonprofit

Teoretyczne przesłanki istnienia i funkcjonowania sektora nonprofit, które przedstawiliśmy powyżej prezentują logikę, która jest również charakterystyczna dla ekonomicznego uzasadnienia interwencji państwa. W tym ujęciu przyjmuje się, że państwo interweniuje jeśli rynek zawodzi, tzn. występują wady rynku w postaci dóbr publicznych, efektów

z cech zmniejsza ryzyko konfliktu celów między założycielami organizacji a jej menadżerami, druga zapobiega przejściu kontroli nad organizacją przez kilku udziałowców, trzecia gwarantuje łatwy dostęp do informacji.

⁵⁴ Pojęcie innowacji (new combinations) obejmuje pięć przypadków: wprowadzenie nowego dobra lub nowej jakości dobra, zastosowanie nowego sposobu produkcji, stworzenie nowego rynku, pozyskanie nowego źródła surowców, implementacja nowej formy organizacyjnej.

zewnątrznych, rosnących efektów skali lub nie są spełnione tzw. założenia standardowe o doskonałej informacji lub doskonałej konkurencji⁵⁵ (por. Barr, 1993:99-103).

W odniesieniu do sektora nonprofit, najczęściej wymienianymi rodzajami zawodności rynku są: i) nieskończoność informacji, która może wynikać zarówno z charakterystyki wytwarzanego dobra (jego jakość trudno ocenić nawet po dłuższym czasie) jak i relacji między płatnikiem, konsumentem a dostawcą (płatnik i konsument nie jest tą samą osobą), ii) niedoskonałość konkurencji (konsument należy do grupy osób poszkodowanych w ujęciu Billisa i Glennerstera, iii) występowanie efektów zewnętrznych lub dóbr publicznych⁵⁶. Uznaje się, że w tych warunkach organizacje nonprofit będą miały komparatywną przewagę nad podmiotami komercyjnymi.

Przewagę organizacji nonprofit w stosunku do państwa upatruje się w większej elastyczności działania, która pozwala lepiej dostosować dostarczane dobra do potrzeb odbiorców i szybciej odpowiadać na niezaspokojony popyt. Forma nonprofit ma jednak szereg wad (partykularyzm, paternalizm, amatorstwo i niesprawność), które ograniczają rynkową ekspansję organizacji wolontarystycznych.

Sferę działalności organizacji nonprofit wyznacza szeroko pojęty sektor usług społecznych, do których zaliczamy usługi z zakresu edukacji, ochrony zdrowia (wraz z usługami opiekuńczymi), kultury i sztuki, ochrony środowiska, poradnictwa, oświaty. Wytwarzanie usług społecznych jest zwykle pracochłonne co niweluje słabości organizacji nonprofit wynikające z trudności pozyskiwania kapitału. Z kolei na rynku usług społecznych występują silne wady rynku, które dają komparatywną przewagę formie nonprofit. Jak argumentuje Hansmann (1980), jakość usług jest, generalnie, trudniejsza do oceny niż jakość produktów, a konsumpcja usług społecznych o niskiej jakości jest często bardzo kosztowna (jej efekty mają długotrwały charakter). Usługi społeczne są często skierowane do grupy osób poszkodowanych, które nie są w stanie ocenić jakości dostarczanego dobra. Po za tym w przypadku usług społecznych często występuje rozdział między konsumentem a płatnikiem. W obu przypadkach wzrasta niedoskonałość informacji. Ponadto konsumpcja usług społecznych (np. usług edukacyjnych, zdrowotnych) powoduje często efekty zewnętrzne.

1.5. Uzasadnienie doboru próby i hipotezy badawcze

⁵⁵ W literaturze przytacza się również inne rodzaje zawodności jak niepełne rynki i nierówny rozkład dochodów, por. np. Hausner (2008:60). Wydaje się jednak, że niepełne rynki są pochodną innych rodzajów zawodności, np. niedoskonałości informacji, natomiast nierówny rozkład dochodów można (za Wolfem, 1978) uznać jako swoiste dobro publiczne.

⁵⁶ Te dwie formy zawodności rynku wymienia się razem, gdyż są one do siebie podobne – efekty zewnętrzne mają bardzo często cechy dóbr publicznych (są niewykluczalne, nieodnawialne i niekonkurencyjne w konsumpcji)

Głównym celem niniejszej rozprawy jest empiryczna weryfikacja hipotezy o istnieniu premii z działalności wolontarystycznej. W odróżnieniu od dotychczasowych badań tego zagadnienia, analizę empiryczną przeprowadzamy na grupie osób po raz pierwszy wkraczających na rynek pracy. Wybór ten uzasadniamy następująco.

Po pierwsze dla osób rozpoczynających karierę zawodową, a więc przeważnie młodych, inwestycja w wolontariat jest najbardziej opłacalna. Wynika to z teorii kapitału ludzkiego – wraz z wiekiem inwestowanie w kapitał ludzki staje się coraz mniej opłacalne ze względu na krótszy okres zwrotu i rosnące koszty (alternatywne) tej inwestycji.

Implikacje modelu teoretycznego znajdują potwierdzenie w badaniach jakościowych. Badania wolontariuszy z użyciem kwestionariusza funkcji psychologicznych wolontariatu wykazują, że motywacje akcentujące inwestycyjny charakter działalności wolontarystycznej (psychologiczne funkcje kariery i zrozumienia) są najistotniejsze w najmłodszej grupie wiekowej⁵⁷ (por. np. Clary i inni, 1996). Podobne wyniki przynoszą badania aktywności wolontarystycznej w Niemczech (Freiwilligen survey, 1999; 2005), wykazujące, że wśród młodych osób chęć nabycia doświadczenia jest stosunkowo istotną przyczyną zaangażowania społecznego (Pickot, 2000; 2006). Wraz z wiekiem znaczenie motywacji inwestycyjnej systematycznie traci na znaczeniu. W wieku emerytalnym, co jest zgodne z intuicją, inwestycyjne przyczyny działalności wolontarystycznej nie odgrywają istotnej roli (Brendgens i Braun, 2000; Clary i inni, 1996; Janoski i Williamson, 1995).

Po drugie, osoby rozpoczynające karierę zawodową, ze względu na brak doświadczenia zawodowego, mają stosunkowo niski zasób kapitału ludzkiego. W tej grupie zwrot z działalności wolontarystycznej powinien być relatywnie większy (w stosunku do osób o dużym doświadczeniu) ze względu na malejącą produktywność krańcową kapitału ludzkiego. Doświadczenie zawodowe jest również istotnym sygnałem informującym o indywidualnej produktywności. Wśród osób wkraczających na rynek pracy, większe znaczenie powinny więc mieć inne informacje, które mogą służyć jako sygnał (w tym informacja o działalności wolontarystycznej).

W niniejszej rozprawie proponujemy dwa wskaźniki zwrotu z działalności wolontarystycznej – wysokość wynagrodzenia i długość poszukiwania pracy. Formułujemy dwie hipotezy główne:

1. Istnieje premia wynagrodzenia z działalności wolontarystycznej
2. Istnieje premia czasowa z działalności wolontarystycznej

⁵⁷ Choć nie były najważniejsze.

Ponadto sformułowano następujące hipotezy szczegółowe:

1. Doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię wynagrodzenia⁵⁸ w sektorze usług społecznych.
2. Doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię wynagrodzenia na stanowiskach nierobotniczych.
3. Doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię wynagrodzenia osobom o niskim poziomie wykształcenia.

Oraz:

1. Doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię czasową⁵⁹ przy poszukiwaniu pracy w sektorze usług społecznych.
2. Doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię czasową przy poszukiwaniu pracy na stanowiskach nierobotniczych.
3. Doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię czasową osobom o niskim poziomie wykształcenia

Treść hipotez szczegółowych wymaga uzasadnienia. Hipoteza pierwsza (w odniesieniu do premii wynagrodzenia i premii czasowej) jest pochodną dyskusji przeprowadzonej w rozdziale 1.4. Hipotezę, że wolontariusze będą osiągać wyższą premię w sektorze usług społecznych można uzasadniać na gruncie teorii sygnalizacji. Wolontariat może stanowić sygnał o pewnych cechach wolontariuszy (np. preferencjach, wyznawanych wartościach), które są szczególnie pożądane w tym sektorze. W teorii kapitału ludzkiego wyższa premia w sektorze usług społecznych jest pochodną nabycia specyficznego kapitału ludzkiego poprzez działalność wolontarystyczną (organizacje skupiające wolontariuszy działają zwykle w sektorze usług społecznych). Wyższą premię w sektorze usług społecznych można również tłumaczyć korzystając z teorii kapitału społecznego.

Treść hipotezy drugiej wynika z kilku przesłanek. Po pierwsze, na stanowiskach nierobotniczych⁶⁰ zazwyczaj trudniej jest określić produktywność pracownika. Przy naborze na stanowiska nierobotnicze występuje więc potrzeba dokładniejszego „prześwietlenia” kandydatów (jak zaznaczyliśmy w rozdziale 1.2.2.1. większa intensywność prześwietlania

⁵⁸ Pojęcie „premia wynagrodzenia” (z działalności wolontarystycznej) odnosi się do różnicy wynagrodzenia między dwoma osobami, z których jedna ma doświadczenia z działalności wolontarystycznej, a druga nie przy założeniu stałości innych czynników wpływających na wielkość wynagrodzenia (*ceteris paribus*).

⁵⁹ Pojęcie „premia czasowa” (z działalności wolontarystycznej) odnosi się do różnicy w długości okresu poszukiwania pracy między dwoma osobami, z których jedna ma doświadczenia z działalności wolontarystycznej, a druga nie przy założeniu stałości innych czynników wpływających na długość okresu poszukiwania pracy (*ceteris paribus*).

⁶⁰ Podziału na stanowiska robotnicze i nierobotnicze dokonujemy na podstawie klasyfikacji Goldthorpa i Eriksona (por. załącznik B).

łączy się z wyższą premią za określony sygnał). Po drugie, w warunkach kiedy trudno zaobserwować produktywność, pewne atrybuty sygnalizowane przez wolontariat (np. preferencja do pozytywnej wzajemności) mogą być szczególnie pożądane przez pracodawcę (por. rozdział 1.3.2.). Konieczność dokładniejszego prześwietlania kandydatów na stanowiska nierobotnicze wynika również z faktu, iż, w porównaniu ze stanowiskami robotniczymi, są to stanowiska o przeciętnie wyższej jakości (częściej znajdujące się na tzw. wewnętrznym rynku pracy, por. pkt 1.2.2.1), w związku z czym zatrudnienie nieodpowiedniego pracownika jest bardziej kosztowne. Po trzecie, organizacje nonprofit działają przede wszystkim w sektorze usług (społecznych). Umiejętności wolontariuszy wydają się więc bardziej przydatne na stanowiskach nierobotniczych⁶¹.

Hipoteza trzecią uzasadniamy na gruncie teorii kapitału ludzkiego i sygnalizacji. Zakładając, że edukacja i wolontariat stanowią alternatywne formy inwestycji w ten sam rodzaj kapitału ludzkiego, niższa premia z wolontariatu wśród osób o wysokim poziomie wykształcenia wynika z malejącej produktywności krańcowej kapitału ludzkiego. Ponadto, przy założeniu, że doświadczenia wolontarystyczne i poziom wykształcenia informują (przynajmniej w pewnym zakresie) o tych samych atrybutach danej osoby, wzrost wykształcenia powinien marginalizować znaczenie doświadczeń wolontarystycznych jako sygnału.

⁶¹ Zestawy danych, które wykorzystujemy w niniejszej rozprawie niestety nie zawierają informacji o zakresie obowiązków wykonywanych w ramach działalności wolontarystycznej.

ROZDZIAŁ 2. WOLONTARIAT W SYSTEMIE GOSPODARCZO-SPOŁECZNYM

2.1. Wybór metody analizy porównawczej

Dotychczasowe badania związku między działalnością wolontarystyczną a pozycją wolontariuszy na rynku pracy w ujęciu ekonomicznym abstrahują od kontekstu społeczno – gospodarczego, w którym osadzona jest ta relacja. Analizy te wykorzystują założenia i narzędzia typowe dla paradygmatu neoklasycznego. Formułowane wnioski uważa się więc za uniwersalne (w warunkach spełniających założenia standardowe). Przy takim podejściu kwestią drugorzędną jest zakres przestrzenny badania. Wykorzystywane bazy danych (do tej pory wykorzystywano dane z Austrii, Francji i Kanady) stanowią wyłącznie materiał do empirycznej weryfikacji sformułowanych hipotez.

Niniejszy rozdział przedstawia próbę „osadzenia” analizy prowadzonej w ramach paradygmatu neoklasycznego w specyficznym dla danego kraju (z którego pochodzi próba badawcza) systemie społeczno-gospodarczym. Wykorzystując dane z dwóch różnych krajów, wprowadzamy do badania elementy analizy porównawczej. Zaznaczamy jednak, że najważniejszym celem niniejszej pracy jest badanie empiryczne prowadzone w nurcie ekonomii neoklasycznej. Komponent komparatywny pełni rolę podrzędną i służy przede wszystkim do oceny stopnia uniwersalności otrzymanych wyników.

Analiza porównawcza w ramach niniejszej rozprawy ma charakter jakościowy, co uzasadniamy specyfiką wykorzystywanych danych. W zasadzie wyróżnia się dwa podejścia do (międzynarodowej) analizy porównawczej (Ragin, 1994:107) - uniwersalne i partykularne. Pierwsze z nich wykorzystuje obszerny zbiór danych dostępnych dla dużej liczby krajów. Dane te są zgromadzone według tej samej metodologii, możliwe jest więc przeprowadzenie analizy ilościowej jednocześnie dla wszystkich objętych badaniem państw. Oszacowania parametrów przy zmiennej oznaczającej dany kraj stanowią podstawę do weryfikowania hipotez analizy porównawczej.

Podejście partykularne wykorzystuje metody analizy jakościowej. W ramach tego podejścia akcentuje się znaczenie czynników kontekstowych charakterystycznych dla każdego społeczeństwa. Przyjmuje się, że badane zjawiska osadzone są w specyficznym układzie instytucjonalnym, systemie relacji i wartości. W ramach podejścia partykularnego bada się ograniczoną liczbę państw, analizując szczegółowo podobieństwa i różnice między nimi. Przedstawiona w dysertacji analiza ma charakter ilościowy w obrębie krajów (ze względu na

niecو inny zestaw danych oraz zakres czasowy wykorzystywanych danych konstruujemy niezależne modele ekonometryczne dla danych brytyjskich i niemieckich) i jakościowy w wymiarze komparatywnym.

2.2. Uzasadnienie wyboru krajów

Wybór Niemiec i Wielkiej Brytanii uzasadniamy następująco. Po pierwsze, w obu krajach sektor nonprofit jest silnie rozwinięty, a tradycje wolontariatu są bogate. Po drugie, oba kraje są do siebie podobne pod względem rozwoju ekonomicznego, potencjału demograficznego, realizowanego ustroju politycznego (demokracja) i systemu gospodarczego (kapitalizm). Po trzecie, oba kraje reprezentują odmienne modele gospodarki kapitalistycznej, co łączy się z różnorodnością rozwiązań instytucjonalnych. Różnice te mogą mieć istotny wpływ na przedmiot analizy niniejszej rozprawy (premia z działalności wolontarystycznej). Chodzi tu przede wszystkim o takie aspekty jak:

- relacja między państwem a sektorem nonprofit,
- społeczna percepcja pojęcia „wolontariat”
- realizowany model rynku pracy,
- specyfika wejścia na rynek pracy
- pozycja kobiet na rynku pracy (segregacja zawodowa ze względu na płeć)

Do identyfikacji specyficznych dla Niemiec i Wielkiej Brytanii czynników kontekstowych, które mogą wpływać na wielkość premii z działalności wolontarystycznej wykorzystujemy głównie teorię różnorodności kapitalizmu (Varieties of Capitalism) Halla i Soskice (2001). W teorii tej najistotniejszymi podmiotami (actors) są firmy prywatne, których głównym celem jest rozwijanie zdolności do efektywnej ekonomicznej produkcji i dystrybucji dóbr. Zdolności te z kolei zależą przede wszystkim od relacji tych firm z innymi podmiotami systemu społeczno-ekonomicznego: pracownikami, związkami zawodowymi, klientami, dostawcami, państwem itd. Powodzenie firmy zależy przede wszystkim od stopnia koordynacji z innymi podmiotami systemu (por. Hall i Soskice, 2001:6). Teoria różnorodności kapitalizmu wyróżnia 5 sfer, w których występują problemy z tą koordynacją.

- W sferze relacji przemysłowych (industrial relations) główny problem koordynacji wiąże się z negocjacjami płacowymi.
- W sferze edukacji i szkolenia zawodowego (education and vocational training) najistotniejszym problemem dla firm jest pozyskiwanie personelu o odpowiednich umiejętnościach, a dla przyszłych pracowników – optymalny poziom inwestycji w kapitał ludzki.

- W sferze ładu korporacyjnego (corporate governance) kwestia koordynacji dotyczy relacji między firmami poszukującymi dostępu do zasobów kapitałowych, a instytucjami finansowymi szukającymi inwestycji o odpowiedniej stopie zwrotu i poziomie ryzyka.
- W sferze relacji z innymi firmami (inter-firm relations) koordynacji wymagają przede wszystkim relacje z dostawcami i klientami.
- W sferze relacji z pracownikami, główny problem stanowi koordynacja ich działań tak, aby były one zgodne z funkcją celu firmy.

Teoria różnorodności kapitalizmu charakteryzuje dwa idealne typy gospodarki kapitalistycznej, które odzwierciedlają dwa różne sposoby rozwiązywania problemu koordynacji przez firmy. W gospodarce liberalnej przedsiębiorstwa koordynują działania za pośrednictwem mechanizmu rynkowego. Podmioty działają w warunkach konkurencyjnych i uzależniają wielkość popytu i podaży na podstawie otrzymywanych sygnałów cenowych.

W gospodarce koordynowanej punkt równowagi osiąga się częściej nie przez konkurencję, a koordynację w oparciu o pozarynkowe instytucje.

Różnice między dwoma typami gospodarki rynkowej wzmocnione są przez zjawisko instytucjonalnej komplementarności. W ujęciu zaproponowanym przez Halla i Sockice „dwie instytucje są komplementarne jeśli istnienie (lub efektywność) danej instytucji zwiększa efektywność drugiej” (2001:17). Mechanizm ten sprawia, że układ instytucjonalny danego typu przenika wszystkie sfery: relacji przemysłowych, edukacji i szkolenia zawodowego, ładu korporacyjnego, relacji z innymi firmami oraz pracownikami⁶². Rozkład rozwiązań instytucjonalnych (związanych z gospodarką koordynowaną lub liberalną) pomiędzy poszczególne sfery nie jest więc losowy, ale podlega grupowaniu (clustering), tzn. kraje, które stosują określony typ rozwiązań w jednej sferze, będą również stosować go w pozostałych sferach.

W porównaniu z popularnymi typologiami państw dobrobytu (por. Esping-Andersen 1990; Titmuss, 1977) zaletą koncepcji różnorodności kapitalizmu jest jej większa zdolność do ujęcia instytucjonalnej różnorodności systemów edukacji. Propozycję Halla i Sockice można

⁶² Hall i Sosicke (2001) na poparcie swojej teorii przytaczają wyniki analiz empirycznych. Prezentują na przykład badania Burgessa i Knettera (1998), którzy zaobserwowali odmienne reakcje brytyjskich i niemieckich eksporterów na nagłe umocnienie się rodzimej waluty. Firmy niemieckie, w przeciwieństwie do brytyjskich, nie podnosiły cen eksportowanych dóbr. Zdaniem Halla i Sockice elastyczna reakcja firm brytyjskich wynikała z tego, że w gospodarce liberalnej dostęp do kapitału uzależniony jest od bieżącej rentowności. Ponadto przedsiębiorstwa brytyjskie mogą rekompensować spadek sprzedaży ograniczeniem zatrudnienia (w gospodarce liberalnej relatywnie łatwo zwolnić pracowników). Firmy niemieckie z kolei mogą sobie pozwolić na utrzymanie poziomu cen, ponieważ instytucje finansowe w gospodarce koordynowanej w mniejszym stopniu uzależniają dostęp do kapitału od krótkoterminowej rentowności. Ponadto, regulacje wspomagające długookresowe zatrudnienie w Niemczech utrudniają zwalnianie pracowników.

również w intuicyjny sposób rozszerzyć na zagadnienie segregacji zawodowej ze względu na płeć. Tak zwana „ślepotą na kwestię płci” (gender blindness) jest jednym z najczęściej podnoszonych zarzutów pod adresem typologii Esping-Andersena, nie tylko przez autorów feministycznych (por. Michoń, 2008: 87-88). Ponadto teoria różnorodności kapitalizmu jest spójna logicznie z teorią społecznego pochodzenia, w oparciu o którą przedstawiamy specyfikę relacji między państwem a sektorem nonprofit w Niemczech i Wielkiej Brytanii.

2.3. Zróżnicowanie rozwiązań instytucjonalnych w Niemczech i Wielkiej Brytanii

2.3.1. Relacja między państwem a sektorem nonprofit

Teoria społecznego pochodzenia autorstwa Helmuta Anheiera i Lestera Salamona powstała na bazie krytyki standardowego podejścia ekonomicznego do badania sektora nonprofit, w ramach którego dąży się do znalezienia prostej, jednoczynnikowej (single factor) interpretacji powstania i funkcjonowania sfery organizacji wolontarystycznych. Autorzy zgadzają się z tezą prac Esping-Andersena (1990), że złożone zjawiska społeczne, np. powstanie państwa opiekuńczego, nie mogą być interpretowane jako efekt działania jednego czynnika. Stanowią raczej pochodną wzajemnego oddziaływania klas i instytucji społecznych.

W opinii autorów teoria społecznego pochodzenia „stanowi most pomiędzy elegancją i prostotą teorii ekonomicznych, które jednak nie są w stanie wyjaśnić znacznej części zmienności, a kompleksowością ujęcia historycznego, która utrudnia generalizację” (por. Salamon i Anheier, 1998:246).

Twórcy teorii uznają za nierealistyczne założenie o pełnej swobodzie wyboru formy instytucjonalnej: „decyzja o tym, czy dostarczanie dóbr powinno odbywać się za pośrednictwem rynku, państwa czy sfery nonprofit nie zależy po prostu od decyzji konsumentów i mechanizmu rynkowego jak wydają się zakładać teorie ekonomiczne. Wybór jest poważnie ograniczony poprzez wcześniej obraną ścieżkę rozwoju (patterns of historical development), która w zasadniczy sposób kształtuje zakres dostępnych w danym czasie i miejscu możliwości”⁶³ (1998:226).

⁶³ Teoria społecznego pochodzenia wykorzystuje więc koncepcję „ścieżki zależności” (path dependence). Koncepcja ta stawia wyzwanie ekonomii neoklasycznej dopuszczając istnienie i stabilność rozwiązań suboptymalnych. Dzieje się tak poprzez mechanizm „blokowania w historii” (lock-in by historical events). Formalnie problem ten przedstawił Arthur, którego zdaniem „niedoskonała informacja co do przyszłości sprawia, że spośród dostępnych technologii wybrana zostaje technologia suboptymalna. Nawet, jeśli po pewnym czasie staje się jasne, że istnieje technologia doskonalsza, zawrócenie z obranej ścieżki rozwoju może okazać się zbyt kosztowne” (1989:117). Pojęcie ścieżki zależności jest koncepcyjnie bliskie nowej ekonomii instytucjonalnej, krytykującej zbyt duży formalizm i poziom abstrakcji modeli ekonomii neoklasycznej. Jak zauważają Bowles i Gintis „formalna kodyfikacja niewidzialnej ręki Smitha dokonana przez Leona Walrasa a także późniejsze modele ogólnej równowagi Kennetha Arrowa i Gerarda Debreu były pochodną procesu wypierania wszystkiego co wydawało się zbyt kompleksowe (...) Powstałe modele równowagi osiągnęły rygor i

W porównaniu z ekonomicznymi teoriami sektora nonprofit propozycja Salamona i Anheiera po pierwsze, nakłada na analizę strukturę instytucjonalną właściwą dla danego kraju. Po drugie, nie bada tej struktury w ujęciu statycznym lecz historycznym, uwzględniając rolę ścieżki zależności (path dependency). Salamon i Anheier opisują cztery idealne typy⁶⁴ (por. tabela 4.) relacji państwo – sektor nonprofit w oparciu o dwa kryteria – wielkość sfery nonprofit oraz skalę wydatków społecznych państwa.

Tabela 4. Typy relacji państwo – sektor nonprofit

Skala wydatków społecznych państwa	Wielkość sektora nonprofit	
	Duży	Mały
Wysoka	Korporacyjny	Socjaldemokratyczny
Niska	Liberalny	Statyczny

Źródło: Salamon i Anheier (1998)

W modelu liberalnym niskie wydatki państwa korespondują z aktywną i rozbudowaną sferą wolontarystyczną. Salamon i Anheier zaznaczają, że ten model jest „prawdopodobny tam, gdzie klasa średnia jest w przewadze, a ich opozycja – właściciele ziemscy i ruchy robotnicze – nigdy nie istniała lub nie odgrywała znaczącej roli. Prowadzi to do silnej politycznej i ideologicznej niechęci do tworzenia przez państwo rozbudowanego systemu zabezpieczania społecznego. W tej roli preferuje się organizacje sektora nonprofit” (1998:229). Przykładami państw, w których relacje państwo – sektor nonprofit reprezentuje model najbardziej zbliżony do typu liberalnego są Stany Zjednoczone i Wielka Brytania.

Odmienny układ opisuje model socjaldemokratyczny realizowany, na przykład, w Szwecji. Typ ten charakteryzuje relację, w której przede wszystkim państwo zajmuje się dostarczaniem usług społecznych pozostawiając mało miejsca na działalność podmiotów

prostotę co było niegdyś ich największą wartością, a teraz jest przedmiotem krytyki kwestionującej ich spójność i zdolność przedstawiania rzeczywistości” (1993:83-84)

Klasyczną już ilustrację roli ścieżki zależności w życiu codziennym przedstawił David (1985). Najpopularniejszy obecnie układ klawiatury (qwerty) nie jest najbardziej ergonomiczny. Został on zaprojektowany dla maszyn do pisania tak, by uniknąć zakleszczania się ramion z czcionkami. Obecnie problem ten nie ma żadnego znaczenia, jednak przyzwyczajenie użytkowników do starego układu uniemożliwia wprowadzenia układów efektywniejszych.

⁶⁴ Istnieją inne typologie relacji państwo – sektor nonprofit. Na przykład Hausner (2006:13-15) przytacza typologię Kuhnle’a i Selle (1992), w której kryteriami są relacje między sektorami co do współdziałania i komunikacji oraz finansów i kontroli. Również w tym ujęciu Niemcy i Wielka Brytania reprezentują odrębne typy stosunków państwo – sektor nonprofit. Niemcy należałyby uznać za państwo o wysokim stopniu integracji sfery publicznej i wolontarystycznej (wysoki poziom komunikacji i współdziałania) i dużej zależności podmiotów nonprofit od publicznego finansowania. Wielka Brytania z kolei wydaje się sytuować wśród typów o stosunkowo dużym stopniu finansowej niezależności organizacji wolontarystycznych (od państwa). Od 1997 roku (dojście do władzy laburzystów) stosunki państwo – sektor nonprofit wydają się zmierzać w kierunku modelu o dużym stopniu integracji (z punktu widzenia komunikacji i współdziałania).

wolontarystycznych. Sektor nonprofit tworzą przede wszystkim organizacje hobbystyczne. Ponadto sfera nonprofit stanowi znaczącą przestrzeń ekspresji politycznej. Zdaniem Salamona i Anheiera, w ujęciu historycznym, na ukształtowanie się modelu socjaldemokratycznego decydujący wpływ miała silna klasa pracująca zdolna do wywierania wpływu na decyzje polityczne.

Model statyczny, występujący na przykład w Japonii, ukształtował się w warunkach silnego państwa nieulegającego wpływom klasy pracującej i reprezentującego interesy elit. W obliczu słabości klasy średniej oraz mniejszego znaczenia kościoła, ograniczona działalność państwa w dziedzinie zabezpieczenia społecznego nie przełożyła się na rozwój sektora nonprofit. Model korporacyjny ukształtował się przy współpracy państwa i sektora nonprofit. W procesie politycznym podmioty nonprofit zostały wcielone do sfery publicznej. O takiej organizacji decydowały nie tyle argumenty efektywnościowe, co chęć uzyskania przez państwo poparcia głównych grup społecznych i złagodzenia konfliktu z kościołem.

Teoria społecznego pochodzenia reprezentuje podobną logikę co teoria różnorodności kapitalizmu. W obu ujęciach istotną rolę odgrywa mechanizm ograniczający zbiór dostępnych rozwiązań instytucjonalnych. W propozycji Anheiera i Salamona jest to mechanizm „ścieżki zależności”, w ujęciu Halla i Soskice – instytucjonalnej komplementarności.

Korporacyjny model relacji państwo – nonprofit odzwierciedla sposób funkcjonowania gospodarki koordynowanej. Rola organizacji wolontarystycznych nie sprowadza się tu wyłącznie do prowizji dóbr, których nie dostarczają podmioty komercyjne i państwo. Jak zauważa Seibel: „relacje między sektorem publicznym a nonprofit nie muszą być w zgodzie z logiką przewagi [komparatywnej] w odniesieniu do jakości czy efektywności (...) Podmioty trzeciego sektora są nie tylko dostawcami dóbr publicznych, ale mogą służyć również jako bufony zmniejszające napięcia społeczne i polityczne”(1990:46). Seibel zaznacza, że w tym drugim wypadku sektor nonprofit może istnieć nawet wówczas, jeśli nie będzie efektywny w wąskim, ekonomicznym ujęciu (jako dostawca dóbr⁶⁵).

⁶⁵ Seibel (1990) wskazuje na „podwójną funkcję” (twin function) sektora nonprofit: alokacyjną i integracyjną. Pierwsza z nich odnosi się do najważniejszej w podejściu ekonomicznym roli dostawcy usług. Druga funkcja organizacji wolontarystycznych polega na sprzyjaniu społecznej i politycznej koordynacji. Specyfiką tej funkcji można scharakteryzować następująco. Wynagrodzeniem osób działających społecznie są niematerialne wartości jak satysfakcja, poczucie przynależność do grupy czy poważanie ze strony otoczenia. Korzyścią dla organizacji jest nie tylko bezpośrednia praca wolontariuszy, ale również ich kapitał społeczny. Zwłaszcza wolontariusze o wysokiej pozycji w hierarchii społecznej, ekonomicznej czy politycznej „wnoszą” do organizacji swoją reputację i sieci powiązań zwiększających dostęp do zasobów. Kluczowe dla zrozumienia specyfiki organizacji wolontarystycznych jest uświadomienie, że w przypadku organizacji nonprofit interakcja z otoczeniem dokonuje się nie tylko na rynku (taką interpretację przedstawiają ekonomiczne teorie sektora nonprofit), ale przede wszystkim w sieci powiązań społecznych. Zdaniem Seibela nie ma więc silnego związku między efektywnością organizacji nonprofit a „wynagrodzeniem” wolontariuszy. W sektorze firm komercyjnych relacja ta ustanowiona

W krajach o gospodarce liberalnej organizacje nonprofit są przede wszystkim dostawcami usług społecznych i konkurują na rynku z podmiotami sektora publicznego i firmami.

2.3.1.1. Rozwój relacji państwo – sektor nonprofit w Niemczech

Zgodnie z teorią społecznego pochodzenia, na kształt sektora nonprofit, jego funkcje oraz relacje z państwem znaczący wpływ ma ścieżka rozwoju określająca ramy instytucjonalne, w której sektor ten funkcjonuje. Ramy te zostały w Niemczech zdefiniowane przede wszystkim przez trzy zasady: samorządności, pomocniczości i ekonomii społecznej.

Zasada samorządności wywodzi się z początków XIX wieku, kiedy to reformy pruskie wyłączyły miasta z systemu feudalnego i nadały im częściową niezależność. Reformy umożliwiły tworzenie się stowarzyszeń (handlowych, zawodowych, gospodarczych), które reprezentowały interesy pewnych grup w stosunkach z państwem. Uprawnienia te miały złagodzić narastający konflikt między państwem a burżuazją. Nowe organizacje były w dużym stopniu niezależne od państwa, służyły nie tylko celom ekonomicznym, lecz również politycznej integracji (por. Anheier i Seidel, 1998:132). Należy podkreślić, że przywileje otrzymały tylko pewne typy organizacji. Państwo nadawało wprawdzie pewne wolności obywatelskie, zachowywało jednak kontrolę nad instytucjonalnym i politycznym rozwojem wynikającym z wprowadzenia tych swobód. Warto zaznaczyć, że rozwój sfery organizacji społecznych, w przeciwieństwie do państw anglosaskich, odbywał się w warunkach autokratycznego systemu politycznego.

Rozwijana zwłaszcza w drugiej połowie XIX wieku przez Kościół katolicki, a sformułowana ostatecznie w 1931 w encyklice *Quadragesimo Anno* zasada subsydiarności (pomocniczości) stanowiła ideologiczną odpowiedź na wizję autokratycznej roli państwa w dziedzinie zabezpieczenia społecznego. W myśl zasady subsydiarności za bezpieczeństwo socjalne jednostki odpowiada ona sama, rodzina, jej otoczenie, lokalna społeczność, a państwo interweniuje tylko wówczas, gdy jest to konieczne.

Zasada pomocniczości stanowiła alternatywę dla rodzącego się w Niemczech porządku instytucjonalnego z dominującą rolą państwa w dziedzinie zabezpieczenia społecznego. Jak zauważa jednak Leś: „konflikt między świeckim państwem Bismarcka a Kościołem

jest poprzez rynek, a w sektorze publicznym – poprzez decyzje wyborców. W sferze wolontarystycznej „nieefektywne” (rynkowo) podmioty mogą trwale funkcjonować – wolontariusze będą oferować swoją pracę, zasoby i kontakty w zamian za możliwość przynależności do grupy czy poprawę reputacji. Ponieważ pozyskiwanie zasobów przez podmioty sfery nonprofit opiera się w dużej mierze na wykorzystywaniu osobistych sieci społecznych ich członków, organizacje wolontarystyczne są reprezentantami konkretnych grup społecznych i mają czynny udział w kształtowaniu relacji między sektorem nonprofit a państwem.

katolickim o podział wpływów i odpowiedzialności zwłaszcza w dziedzinie usług społecznych nie miał charakteru destrukcyjnego, a rozwojowi zasady subsydiarności sprzyjały bogate tradycje samorządności” (1999:15).

Zasada pomocniczości została zapisana w niemieckiej konstytucji i nadaje kształt wielu ustawom. W oparciu o tę zasadę formułowane jest na przykład ustawodawstwo w dziedzinie pomocy społecznej czy wsparcia młodzieży. Regulacje zawarte w tych ustawach dają pierwszeństwo w świadczeniu usług społecznych organizacjom nonprofit, wspólnotom lokalnym czy kościołom. Instytucje sektora publicznego mają obowiązek współpracować z organizacjami wolontarystycznymi, wspierać ich działania, respektując jednak ich autonomię. Często wsparcie to polega na powierzaniu podmiotom nonprofit działań w obszarze usług społecznych i całkowite lub częściowe ich finansowanie. Jeśli nie jest to konieczne, sfera publiczna nie powinna tworzyć nowych instytucji lecz powierzać zadania tym organizacjom pozarządowym, które wykonają je w sposób najbardziej efektywny.

Mniejszy wpływ (w stosunku do zasady pomocniczości i samorządności) na kształt sektora nonprofit i jego relacji z państwem miała zasada ekonomii społecznej (Gemeinwirtschaft). Odzwierciedla ona próby poszukiwania „trzeciej drogi” organizacji ekonomicznej państwa – pomiędzy gospodarką kapitalistyczną, a socjalistyczną w ujęciu marksistowskim. Zasada ekonomii (gospodarki) społecznej poszukuje systemu ekonomicznego, w którym maksymalizuje się nie tylko zysk prywatny, ale również wspólny (np. na poziomie lokalnym). Reguła ekonomii społecznej znalazła odzwierciedlenie w ruchu spółdzielczym (w rolnictwie, bankowości, budownictwie). W latach osiemdziesiątych wiele podmiotów ekonomii społecznej zostało zamkniętych z powodów ekonomicznych lub przekształconych w podmioty komercyjne (banki, firmy ubezpieczeniowe).

Przytoczone zasady społeczne, zwłaszcza zasada pomocniczości, miała istotny wpływ na architekturę niemieckiego sektora nonprofit. Większość organizacji wolontarystycznych, działających zwłaszcza w dziedzinie usług społecznych podlega jednej z sześciu organizacji przedstawicielskich (parasolowych - Spitzenverband), w skład których wchodzi⁶⁶: Caritas, Diakonia, Niemiecki Czerwony Krzyż, Parytetowy Związek Socjalny (Der Paritätische Wohlfahrtsverband), Dobroczynność Robotnicza (Arbeiterwohlfahrt) i Dobroczynność Żydowska (Zentralwohlfahrtstelle der Juden in Deutschland). Związki te, wraz z podległymi im organizacjami nazywane są zbiorczo Niezależną Dobroczynnością (Freie Wohlfahrtspflege). Organizacje te mają długie tradycje (większość z nich powstała na

⁶⁶ Tłumaczenie nazw na język polski za: Balon (2006)

przełomie XIX i XX wieku, a szczytowy okres ich rozwoju miał miejsce w latach 60 – tych zeszłego stulecia, kiedy podmioty Niezależnej Dobroczynności zaczęły być silnie wspierane przez państwo. Do tej pory organizacje nonprofit zrzeszone w Niezależnej Dobroczynności są, obok państwa, głównym dostawcą usług społecznych (zwłaszcza w dziedzinie pomocy społecznej i ochrony zdrowia) i stanowią największą część sektora nonprofit.

Silne wsparcie podmiotów Niezależnej Dobroczynności przez państwo skutkowało postępującą biurokratyzacją tych organizacji i wypieraniem wolontariuszy przez płatny personel, co jest przedmiotem krytyki (wielu badaczy podkreśla, że organizacje działające w ramach Niezależnej Dobroczynności stały się w istocie instytucjami quasi-publicznymi i utraciły cechy podmiotów nonprofit). Obecnie, organizacje parasolowe (czołowe organizacje Niezależnej Dobroczynności) reprezentują kilkadziesiąt tysięcy mniejszych podmiotów nonprofit i w sumie zatrudniają ponad milion osób⁶⁷ (por. Steinbacher, 2004).

Sześć organizacji parasolowych (przedstawicielskich) tworzy również Konsorcjum Niezależnej Dobroczynności (Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege), które pełni dwie zasadnicze funkcje. Po pierwsze, służy jako platforma porozumienia organizacji nonprofit reprezentujących środowiska różniące się ideologicznie. Po drugie, na szczeblu federalnym jest partnerem rządu przy formułowaniu polityki wobec sektora non-profit. Jeszcze wyraźniejszą egzemplifikację zasady pomocniczości stanowi Związek Publicznej i Prywatnej Dobroczynności (Deutscher Verein für öffentliche und Private Fürsorge). W jego skład wchodzi zarówno organizacje nonprofit (np. związki Niezależnej Dobroczynności), jak i przedstawiciele rządu i landów, uniwersytety, związki zawodowe i organizacje pracodawców. Związek zaciera więc granice między organizacjami nonprofit, partiami politycznymi i jednostkami sektora finansów publicznych. Główną funkcją tej specyficznej organizacji jest planowanie, opiniowanie i ewaluacja zadań z zakresu polityki społecznej. Podmioty te współpracują ściśle z jednostkami sektora finansów publicznych i zajmują się nie tylko dostarczaniem usług społecznych (organizacje podległe), ale odgrywają istotną rolę na etapie planowania i implementacji zadań publicznych w obszarze polityki społecznej.

Należy podkreślić, że większość (poza Parytetowym Związkiem Socjalnym) organizacji parasolowych reprezentuje specyficzne środowisko związane z określoną ideologią (np. Dobroczynność Robotnicza wywodzi się z Socjaldemokratycznej Partii Niemiec – SPD, Caritas jest organizacją katolicką, Diakonia – protestancką, a Czerwony Krzyż związany jest ze środowiskiem konserwatywnym).

⁶⁷ Caritas uznawany jest za największego prywatnego pracodawcę w Niemczech zatrudniając 463 tys. osób.

Zdaniem badaczy sfery wolontarystycznej relacja między sektorem nonprofit a państwem nosi znamiona układu neokorporatystycznego (por. Seibel, 1990) i charakteryzuje się następującymi cechami:

- organizacje nonprofit (zwłaszcza parasolowe) odgrywają istotną rolę w planowaniu i realizacji działań z zakresu polityki społecznej ściśle współpracując z największymi partiami politycznymi (zwłaszcza w tradycyjnych obszarach polityki społecznej – w dziedzinie ochrony zdrowia i pomocy społecznej),
- podmioty sfery wolontarystycznej mają w wielu przypadkach ustawowo zagwarantowane pierwszeństwo w dostarczaniu usług społecznych (np. w obszarze pomocy społecznej, pomocy dla dzieci i młodzieży),
- organizacje sektora nonprofit są zależne od państwa (są przez państwo silnie subsydiowane, w zarządach organizacji parasolowych zasiadają przedstawiciele sektora publicznego, przedstawiciele największych partii politycznych).

Układ ten jest z wielu stron krytykowany. Zdaniem Anheiera i Seibela: „prawne konsekwencje przyjęcia zasady pomocniczości chronią organizacje nonprofit przed konkurencją zarówno ze strony organizacji komercyjnych jak i instytucji sektora publicznego. W tym przypadku zasada subsydiarności prowadzi do quasi-monopolistycznej struktury podaży (usług społecznych)” (1998:153). Zdaniem Seibela konsensus między sektorem publicznym a nonprofit jest szkodliwy i nie zapewnia ekonomicznej efektywności: „partie i największe organizacje nonprofit tworzą symbiotyczną, stabilną koalicję, która powstała poprzez wciągnięcie organizacji wolontarystycznych w proces tworzenia polityki. Korzyścią organizacji społecznych (nonprofit) w tym układzie są nie tylko subsydia państwowe, ale również perspektywa kariery w instytucjach sektora publicznego czy polityce” (1990:56). Ponadto krytyce poddane są silnie zbiurokratyzowane parasolowe organizacje nonprofit, które działają przy niewielkim udziale pracy wolontarystycznej i aktywności obywatelskiej (Zimmer i inni, 2005: 16).

Powyższą charakterystykę należy uzupełnić o dwie uwagi. Po pierwsze, opisane partnerstwo sektora publicznego i nonprofit istnieje właściwe tylko w niektórych obszarach polityki społecznej: ochrony zdrowia i pomocy społecznej. W innych dziedzinach, np. kultury, sportu czy rekreacji podmioty nonprofit cieszą się większą niezależnością, są wyrazem oddolnych, spontanicznych inicjatyw (por. Zimmer, 1999) i działają przede wszystkim w oparciu o wolontariat. Po drugie, uprzywilejowana pozycja organizacji należących do Niezależnej Dobroczynności w prowizji usług społecznych, jest od połowy lat 90 – tych ograniczana m.in. poprzez możliwość zlecania zadań z dziedziny polityki społecznej również firmom

komercyjnym (por. Zimmer i inni, 2005; Backhaus-Maul i Olk, 1995). Ponadto w niektórych dziedzinach polityki społecznej (np. opieki nad osobami starszymi) organizacje komercyjne traktowane są na równi z podmiotami nonprofit (por. Boeßenecker, 2005).

Pomimo transformacji, które przechodzi Niezależna Dobroczynność, interesującym zjawiskiem jest jej zdolność do adaptowania się do nowych warunków. Zdaniem Zimmer, relacje sektor nonprofit – państwo nie zmieniły się znacznie pomimo istotnych zmian otoczenia: i) połączenia Niemiec, ii) tendencji do komercjalizacji w obszarze prowizji usług społecznych, iii) europeizacji polityki społecznej (2005:61).

Rozszerzenie działań z zakresu polityki społecznej o nowe landy odbyło się na zasadzie instytucjonalnego transferu. Główne organizacje nonprofit (Niezależnej Dobroczynności), korzystając z bliskiego związku z największymi partiami politycznymi, odtworzyły na obszarze Niemiec Wschodnich (przy dużym wsparciu subsydiów państwowych) infrastrukturę na wzór zachodnioniemiecki.

W odpowiedzi na proces prywatyzacji w obszarze dostarczania usług społecznych, który rozpoczął się w latach 90-tych, organizacje parasolowe wprowadziły zmiany w sposobie zarządzania i zaczęły przekształcać podległe im jednostki wykonawcze w podmioty quasi-komercyjne. Jednocześnie przedstawiciele sektora nonprofit zaczęli odwoływać się do korzeni ruchów obywatelskich, argumentując tym swoją przewagę nad podmiotami stricte komercyjnymi.

Podobną strategię obrały organizacje nonprofit w odpowiedzi na proces „europeizacji” polityki społecznej, którego jednym z aspektów jest „ponowne odkrycie” ruchu wolontarystycznego i oddolnych inicjatyw obywatelskich. W odpowiedzi na ten trend, organizacje zrzeszone z ramach Niezależnej Dobroczynności zaczęły odwoływać się do swoich obywatelskich korzeni i podkreślać rolę wolontariatu w swoich działaniach. Rozbudowana infrastruktura tych organizacji, ich duży zasób kapitału (ludzkiego i fizycznego), elastyczność oraz powiązania z partiami politycznymi sprawiły, że podmioty Niezależnej Dobroczynności zdołały zachować swoją silną pozycję.

2.3.1.2. Rozwój relacji państwo – sektor nonprofit w Wielkiej Brytanii

Specyfika relacji państwa i sektora nonprofit w Wielkiej Brytanii odzwierciedla sposób rozwiązywania problemów koordynacji w gospodarkach liberalnych (w typologii Halla i Soskice) – poprzez interakcje na rynku. Brytyjski model relacji państwo – sektora nonprofit wydaje się najbliższy zaprezentowanemu w rozdziale pierwszym klasycznemu podejściu ekonomicznemu, w którym przyjmuje się, że organizacje sfery wolontarystycznej działają tam, gdzie osiągają przewagę komparatywną. Ścieżkę rozwoju sektora nonprofit wytyczała więc nie współpraca (jak w gospodarkach koordynowanych), a raczej konkurencja z sektorem publicznym.

Zdaniem Beckforda (1991) brytyjski sektor nonprofit wyrasta z trzech korzeni: Prawa Ubogich, filantropii i ruchu wzajemnej pomocy (mutual aid). Pierwsze dwa elementy sięgają przełomu XVI i XVII wieku, kiedy w związku z ruchem reformacyjnym osłabła rola kościoła, również w zakresie działalności charytatywnej. Obowiązki w tym zakresie przejęły, w dużej mierze, elity (szlachta, arystokracja, burżuazja), które we wzroście ubóstwa upatrywały zagrożenie dla porządku społecznego. W 1601 roku wprowadzono Prawo Ubogich (Poor Law) oraz Prawo o Dobroczynności (Statute of Charitable Uses), które wyraźnie wyznaczało zakres odpowiedzialności za wsparcie najuboższych dla państwa i towarzystw dobroczynnych. Złote lata działalności filantropijnej przypadają na XVIII i XIX stulecie. Początkowo filantropia była narzędziem budowania prestiżu społecznego elit. Później, w okresie rewolucji przemysłowej wzrost popytu na siłę roboczą doprowadził do zaostrzenia kryteriów otrzymania państwowej pomocy, a towarzystwa filantropijnie stały się głównymi aktorami w dziedzinie pomocy społecznej (w XIX wieku wartość prywatnego wsparcia wolontarystycznego przekraczała wydatki państwa na pomoc ubogim, por. Leś, 2000:50). Równolegle rozwijały się organizacje samopomocowe zakładane przez robotników - kluby zawodowe, które stanowiły pierwowzory związków zawodowych oraz towarzystwa wzajemnej pomocy, które pełniły przede wszystkim funkcje ubezpieczeń społecznych. Koniec XIX wieku stał się początkiem przewartościowań w odniesieniu do roli państwa w rozwiązywaniu kwestii społecznych. Wobec przemian społecznych wywołanych rewolucją przemysłową, zaczęto dostrzegać ograniczoną zdolność sektora wolontarystycznego do rozwiązania kwestii społecznych. Zdaniem Leś: „w Wielkiej Brytanii początek XX wieku otwiera nowy etap w historii interwencjonizmu państwa w sferze socjalnej, charakteryzujący

się zainicjowaniem państwowych programów społecznych o powszechnym charakterze” (2000:54).

Lata czterdzieste XX wieku przyniosły zmianę funkcji organizacji nonprofit w obszarze polityki społecznej. Na mocy tzw. planu Beveridge’a rozpoczęto reformę obejmującą najważniejsze dziedziny polityki społecznej: ochrony zdrowia, edukacji, polityki zatrudnienia, polityki mieszkaniowej oraz pomocy społecznej. Jak podkreśla Leś: „okres od zakończenia II wojny światowej do połowy lat 70. wyznacza jakościowo nowy etap w historii rozwoju organizacji społecznych w Wielkiej Brytanii i stanowi radykalną zmianę dotychczasowego modelu zaspokajania potrzeb społecznych. Na mocy ustawodawstwa wprowadzonego w latach 1944 – 1948 organizacje społeczne utraciły na rzecz sektora publicznego dotychczasowe funkcje świadczenia usług opieki medycznej (...) pomocy materialnej. Z kolei ustawa o powszechnym ubezpieczeniu praktycznie wyeliminowała towarzystwa pomocy wzajemnej (...) większość szpitali prowadzonych dotąd przez organizacje społeczne została przejęta przez państwo. Organizacje społeczne utrzymały prowadzenie szkół podstawowych i średnich, dzieląc to zadanie z samorządami lokalnymi (1999:7). Rola sektora nonprofit w prowizji usług społecznych została zmarginalizowana. Poza obszarem edukacji, organizacje wolontarystyczne pozostały istotnymi dostawcami specjalistycznych usług opiekuńczych.

W przeciwieństwie do Niemiec, w Wielkiej Brytanii, aż do końca lat 90 – tych nie wykształciła się horyzontalna⁶⁸ (tzn. skierowana bezpośrednio do organizacji sektora nonprofit, niezależnie od obszaru ich działalności) polityka wobec sektora nonprofit. Legitymizacja organizacji wolontarystycznych jako aktorów polityki społecznej była pochodną szeregu polityk wertykalnych (tzn. skierowanych nie tyle do sektora nonprofit, co do określonych gałęzi polityki społecznej, np. polityki edukacyjnej, ochrony zdrowia, pomocy społecznej), które określały zakres uprawnień i odpowiedzialności tych organizacji w określonej dziedzinie (por. Kendall, 2003).

Ponowne uznanie roli organizacji nonprofit w dziedzinie usług społecznych nastąpiło pod koniec lat 70 – tych w związku z coraz silniejszą krytyką ówczesnej formy państwa opiekuńczego (i z wątplenia w możliwość wypełnienia przez państwo obowiązków narzuconych planem Beveridge’a). Po dojściu do władzy konserwatywnego rządu Margaret Thatcher w 1979 roku nastąpiło systematyczne wycofywanie się państwa z niektórych obszarów polityki społecznej. Mimo, iż oficjalna retoryka rządu polegała na odwołaniu się do

⁶⁸ Ten rodzaj polityki nosi również w literaturze nazwę cross-cutting.

myśli liberalnej w wydaniu Tocqueville'a i podkreślanii znaczenia społeczeństwa obywatelskiego, zdaniem wielu autorów faktyczna motywacja konserwatystów była inna. Według Beckforda: „działania [rządu] skierowane były na zwiększenie produktywności i konkurencyjności [Wielkiej Brytanii] w światowym systemie kapitalistycznym poprzez redukcję podatków i wydatków państwowych (...) Cofnięcie granic państwa (...) miało niewiele wspólnego z pluralistyczną doktryną demokracji, a wynikało raczej z przekonania, że konkurencja rynkowa będzie korzystna dla wszystkich aspektów życia” (1991:32).

Zmiana roli państwa z dostawcy do zleceniodawcy usług społecznych zwiększyła znaczenie organizacji nonprofit, które mogły liczyć na publiczne subsydia. Od początku lat 80 – tych do końca dekady, przychody sfery wolontarystycznej z tytułu grantów i subsydiów państwowych podwoiły się. Zmiana strategii finansowania sektora wolontarystycznego spowodowała, profesjonalizację podmiotów nonprofit i ich podział na dwie grupy. Obok stosunkowo zamożnych, korzystających z pracy płatnego personelu, dużych organizacji wykonujących zadania zlecone przez państwo, równolegle funkcjonowały małe, oparte na wolontariacie podmioty, działające na rzecz społeczności lokalnych⁶⁹ (por. Kendall, 2003).

Mimo pewnej analogii do rozwiązań niemieckich⁷⁰, relacje między sektorem nonprofit a państwem określone polityką rządów konserwatywnych dalekie były od modelu korporacyjnego. Jak zaznaczono wcześniej, oddanie przez państwo pola w obszarze usług społecznych podyktowane było raczej rynkową pragmatyką niż próbą nawiązania dialogu z sektorem wolontarystycznym (por. Plowden, 2003:417).

Przedstawiciele sektora nonprofit krytykowali administrację za brak zrozumienia dla interesów i potrzeb podmiotów wolontarystycznych. W szczególności narzekano na długotrwałe i przeciągające się procedury przyznawania grantów, które pozostawiały organizacje nonprofit w niepewności wobec przyszłej sytuacji finansowej, co utrudniało planowanie działań. Przedmiotem krytyki była również wadliwa komunikacja między sektorami. Podmioty wolontarystyczne miały znikomy wpływ na kształtowanie polityki w dziedzinach, w których działały. Rząd nie konsultował również zmian polityki, które wpływały na funkcjonowanie sektora nonprofit. Należy również dodać, że w przeciwieństwie do rozwiązań niemieckich, brytyjski system kontraktowania zadań publicznych nie stawiał

⁶⁹ Ten dychotomiczny układ znajduje odzwierciedlenie w terminologii określającej brytyjski sektor nonprofit - voluntary and community sector (sektor wolontarystyczny i wspólnotowy). Pierwszy człon charakteryzuje przede wszystkim duże organizacje nonprofit, które są istotnymi aktorami polityki społecznej, z kolei człon drugi odnosi się do małych podmiotów działających na rzecz lokalnych społeczności.

⁷⁰ Jednym obszarem, w którym relacje państwa i sektora nonprofit zbliżone są do rozwiązań modelu korporacyjnego jest edukacja na poziomie podstawowym i średnim, gdzie od wieków istotną rolę odgrywał Kościół katolicki i Kościół anglikański.

podmiotów wolontarystycznych w uprzywilejowanej pozycji, a organizacje nonprofit konkurowały o granty również z podmiotami komercyjnymi.

Krytyka postawy administracji państwowej wobec sektora nonprofit została wyartykułowana w szeregu raportów (por. Kendall, 2003: 52). Najślynniejszy z nich, raport Deakina (1995), proponował utworzenia tzw. kompaktu – kodu praktyk regulujących relacje sektora nonprofit i administracji państwowej, dotyczących przede wszystkim finansowania organizacji wolontarystycznych i komunikacji między sektorami. Propozycja zespołu Deakina została wprawdzie zignorowana przez rząd konserwatywny, wdrożył ją jednak przychylnie nastawiony do sektora wolontarystycznego rząd laburzystów, który doszedł do władzy w 1997 roku.

W ramach kompaktu stworzono do tej pory pięć kodów dobrych praktyk, z których najistotniejsze (z punktu widzenia relacji między państwem a sektorem nonprofit) dotyczą sposobu finansowania organizacji nonprofit przez państwo, konsultacji i oceny polityki, która ma wpływ na funkcjonowanie sektora nonprofit oraz działalności wolontarystycznej.

W odniesieniu do finansowania podmiotów nonprofit, kompakt postuluje zasadę prostoty, proporcjonalności (w stosunku do wielkości przyznawanych środków), przejrzystości i dialogu. W tym zakresie strona organizacji wolontarystycznych zobowiązuje się m.in. do przejrzystości finansowej, strategicznego planowania działań, które uwzględnia ewentualność utraty subwencji czy efektywności zarządzania przyznanymi środkami. Z kolei strona rządowa powinna m.in. umożliwiać organizacjom nonprofit i wspólnotom lokalnym (community sector) współpracę przy ustalaniu programów społecznych, szanować niezależność sektora nonprofit, przekazywać środki granty pieniężne z odpowiednim wyprzedzeniem, wypracować sposoby przekazywania grantów maksymalizujący ich efektywność, uprzedzać o zakończeniu finansowania z odpowiednim wyprzedzeniem (por. Compact Code of Good Practice: Funding & Procurement, 2008).

Kody praktyki w zakresie konsultacji i oceny polityki zobowiązują rząd m. in. do: konsultacji z przedstawicielami sektora nonprofit już na etapie planowania, sporządzania dokumentów o jednoznacznej i łatwej w odbiorze treści, pozostawiania przedstawicielom sektora nonprofit wystarczającej ilości czasu na ustosunkowanie się do projektów aktów prawnych. Przedstawiciele sektora nonprofit powinni m.in. prowadzić konsultacje z grupami związanymi z organizacjami nonprofit (stakeholders), uwzględniać głos grup wykluczonych społecznie, informować o wynikach konsultacji w jak najszerszym zakresie (por. Compact Code of Good Practice: Consultation and Policy Appraisal, 2008).

Kod dobrych praktyk w stosunku do działalności wolontarystycznej konstytuują następujące zasady: wolności wyboru co do zaangażowania wolontarystycznego, równego dostępu do wolontariatu (bez względu na płeć, pochodzenie, przynależność etniczną i narodową, wyznawaną religię), wzajemnych korzyści i społecznego uznania działalności wolontarystycznej. Do najważniejszych zadań strony rządowej w tej dziedzinie należy: usuwanie barier w dostępie do działalności wolontarystycznej, promowanie wolontariatu i uświadamiania jego wartości, przegląd aktów prawnych mających potencjalny wpływ na działalność wolontarystyczną, gromadzenia lepszej jakości danych dotyczących wolontariatu. Z kolei do głównych obowiązków sektora nonprofit należy: poprawa rekrutacji wolontariuszy i sprawniejsze zarządzanie ich pracą, intensyfikacja szkoleń i umożliwiania rozwoju, rozszerzenie katalogu (niematerialnych) korzyści z wolontariatu (por. Compact Code of Good Practice: Volunteering, 2008).

2.3.1.3. Konwergencja typów relacji państwo-sektor nonprofit

W ostatnich latach różnice między liberalnym modelem relacji państwo-sektor nonprofit w Wielkiej Brytanii i korporacyjnym modelem tych relacji w Niemczech tracą na wyrazistości. Sformułowane w ramach kompaktu brytyjskie rozwiązania w stosunku do sektora nonprofit noszą znamiona modelu korporacyjnego. Nowe regulacje nie tylko zwiększają udział państwa w finansowaniu sektora nonprofit, ale przede wszystkim uwzględniają rolę sfery wolontarystycznej w planowaniu działań w zakresie polityki społecznej. Stosunki między sektorem nonprofit i administracją wychodzą poza relacje rynkowej konkurencji i w większym stopniu oparte są o konsultacje najważniejszych aktorów obu sektorów, co jest raczej cechą gospodarek koordynowanych (w ujęciu Halla i Soskice) czy korporacyjnego modelu relacji państwo – sfera nonprofit (w ujęciu Anheiera i Salamona). Należy jednak pamiętać, że rozwiązania brytyjskie są dużo mniej wiążące niż odpowiednie regulacje niemieckie. Po pierwsze, kompakt nie jest aktem prawnym, a jedynie kodem dobrych praktyk. Po drugie, w procesie ubiegania się o subsydia państwowe organizacje nonprofit w Wielkiej Brytanii nie mają uprzywilejowanej pozycji w stosunku do firm komercyjnych.

Wspomniany proces konwergencji obu modeli jest symetryczny. Również w niemieckim sektorze nonprofit można zaobserwować pewne tendencje do „liberalizacji” przynajmniej części tego sektora. Zwraca na to uwagę m.in. Bode (2003), zdaniem którego duże, silnie zbiurokratyzowane podmioty nonprofit utraciły zalety organizacji wolontarystycznych (elastyczność, innowacyjność, szybkość wykrywania problemów społecznych itd.). Stworzyło to pole do funkcjonowania organizacji wolontarystycznych nowego typu: o niewielkich

rozmiarach (często tworzonych tylko na czas rozwiązania danego problemu), elastycznej i zdywersyfikowanej strukturze przychodów i opartych przede wszystkim na bezpłatnym zaangażowaniu społeczników.

Powstanie tych organizacji związane było również ze zmianami warunków otoczenia. Zdaniem Bode, osłabienie spójności społecznej sprawia, że wsparcie organizacji wolontarystycznych w coraz większym stopniu dokonuje się poprzez rynek. Instrumentalizacja motywacji do działalności dobroczynnej (por. rozdz. 2.3.3.) wymaga zastosowania odpowiednich technik zarządzania zasobami ludzkimi (w stosunku do wolontariatu) lub technik fundrisingu (w stosunku do donacji). Łączy się to również z koniecznością kreowania pozytywnego wizerunku organizacji i budowania relacji z otoczeniem w oparciu o narzędzia public relations.

Ponadto Dahme i Wohlfahrt (2000) zwracają uwagę, że proces „urynkowienia” sfery nonprofit w ostatnich latach katalizuje również administracja państwowa, która przykłada większą wagę do efektywności gospodarowania przekazywanymi sektorowi nonprofit pieniędzmi. Jak obrazowo komentuje to Perri: „subsydia państwowe na wyciągnięcie ręki w przytulnym układzie partnerskim nie są już w ofercie” (1997:186).

2.3.1.4. Działalność wolontarystyczna w sektorze nonprofit

Udział organizacji sfery nonprofit w poszczególnych obszarach działalności stanowi niedoskonały wskaźnik branżowego rozmieszczenia aktywności wolontarystycznej. Część organizacji nonprofit, polegając silnie na subsydiach państwowych pod wieloma względami przypomina instytucje sektora publicznego. Znajduje to również odzwierciedlenie w strukturze zatrudnienia z dominującym udziałem płatnego personelu i marginalną rolą wolontariatu.

Widoczne jest to przede wszystkim w Niemczech (por. tab. 5.), gdzie w wielu dziedzinach relacje państwo – sektor nonprofit ukształtowały się w typowy dla modelu korporacyjnego sposób. Obszary ochrony zdrowia i innych usług społecznych (w skład których wchodzi m.in. pomoc społeczna, opieka nad osobami niepełnosprawnymi, dziećmi i osobami starszymi) stanowią wprawdzie najważniejszą sferę działalności organizacji nonprofit (przychody organizacji nonprofit działających w tych obszarach stanowią ponad 60 proc. przychodów całego sektora), skupiają jednak tylko 15 proc. aktywności wolontarystycznej. Mimo, że formalnie podmioty działające w obszarze ochrony zdrowia i innych usług społecznych należą do sektora nonprofit, ich struktura zatrudnienia (korzystanie w większości z pracy płatnego personelu i przychodów (finansowanie działalności przede wszystkim ze

środków publicznych) upodabnia je raczej do instytucji sektora publicznego. Należy jednak zwrócić uwagę na tendencję do dywersyfikacji przychodów również w tych organizacjach. W porównaniu z rokiem 1990 udział finansowania niepublicznego w kategorii „inne usługi społeczne” wzrósł o 16 punktów procentowych⁷¹.

Obszarami najaktywniejszej działalności wolontarystycznej są kultura i rekreacja oraz działalność religijna. O ile ta druga kategoria odzwierciedla tradycyjną formę aktywności wolontarystycznej (opartej na wyznawanych wartościach z wykorzystaniem struktur lokalnych/parafialnych) to działalność w dziedzinach kultury i rekreacji wydaje się odzwierciedlać nowy typ podmiotów nonprofit opisanych przez Bode (2003). Organizacje nowego typu coraz częściej powstają również w sektorze „innych usług społecznych”, zwłaszcza w dziedzinie usług opiekuńczych i doradczych.

Tabela 5. Główne obszary działalności organizacji nonprofit, Niemcy 1995 r.

Obszar działalności	Struktura zatrudnienia		Źródła przychodów			Udział przych. sektora
	personel	wolontariat	subsydia	donacje	opłaty	
kultura i rekreacja	5%	33%	20%	13%	66%	9%
edukacja	11%	1%	75%	2%	23%	9%
ochrona zdrowia	30%	7%	94%	0%	6%	35%
inne usługi społeczne	38%	8%	65%	5%	30%	26%
mieszkalnictwo	6%	2%	57%	0%	43%	5%
działalność religijna	3%	19%	95%	0%	5%	2%

Źródło: Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project

W Wielkiej Brytanii liberalny model relacji między państwem i sektorem nonprofit widoczny jest w strukturze przychodów i zatrudnienia. Brytyjskie podmioty w większym stopniu korzystają z pracy wolontarystycznej i mają zdecydowanie bardziej „pluralistyczną” strukturę finansowania. Dużo istotniejszym źródłem przychodów brytyjskich podmiotów nonprofit są datki prywatne (donacje), które odgrywają marginalną rolę w finansowaniu niemieckiego sektora nonprofit. Stan ten można interpretować dwojako. Po pierwsze, dominujący udział państwa w finansowaniu sektora nonprofit w Niemczech może „wypychać” indywidualne donacje – darczyńcy uznają, że dodatkowe wsparcie z ich strony nie jest potrzebne (por. Andreoni, 1990, 2003). W Wielkiej Brytanii, w związku z mniejszym zaangażowaniem

⁷¹ Informacje z 1995 są do tej pory najbardziej aktualnymi danymi na ten temat

administracji publicznej w finansowaniu sektora nonprofit, efekt wypychania jest mniejszy. Po drugie, brytyjskie organizacje nonprofit działają w bardziej konkurencyjnym, rynkowym środowisku przypominając podmioty wolontarystyczne „nowego typu”, o których, w kontekście zmian niemieckiego sektora nonprofit, wspominał Bode (2003). Mniejsza wartość państwowych subwencji zmusza podmioty nonprofit do wprowadzenia kultury rynkowej, którą obrazuje Anheier: „organizacje nonprofit stają się coraz bardziej przedsiębiorcze i nie obawiają się reklamowania swoich usług czy konkutowania o datki charytatywne. Wiąże się z tym również większa skłonność do realizacji celów statutowych za pośrednictwem rynku, np. poprzez założenie firmy cateringowej, w której pracują osoby wcześniej uzależnione od narkotyków. W końcu również sfera organizacji komercyjnych zauważyła, że w zamian za wsparcie pieniężne, programy wolontariatu pracowniczego, sponsoring (...) sektor nonprofit może dać poważanie i zaufanie społeczne ułatwiające wejście na nowe segmenty rynku czy rekrutację pracowników” (2005:211).

Tabela 6. Główne obszary działalności organizacji nonprofit, Wielka Brytania 1995 r.

obszar działalności	struktura zatrudnienia		źródła przychodów			Udział przych. sektora
	personel	wolontariat	subsydia	donacje	opłaty	
kultura i rekreacja	24%	21%	14%	2%	84%	14%
edukacja	40%	3%	63%	3%	34%	46%
ochrona zdrowia	4%	9%	38%	23%	40%	3%
inne usługi społeczne	13%	13%	39%	31%	30%	9%
mieszkalnictwo	7%	13%	66%	1%	33%	10%
działalność religijna	4%	33%	12%	69%	19%	5%

Źródło: Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project

2.3.2. Społeczna percepcja pojęcia „wolontariat”

Odmienne wartości leżące u podstaw ruchu wolontarystycznego w Niemczech i Wielkiej Brytanii, różne rozwiązania instytucjonalne określające miejsce organizacji wolontarystycznych w systemie gospodarczo-społecznym, a co za tym idzie – nieco inna charakterystyka samych organizacji nonprofit w objętych badaniem krajach - mogą mieć wpływ na różną percepcję pojęcia „wolontariat”. Percepcja ta z kolei ma potencjalny wpływ na sposób interpretacji pytań o działalność wolontarystyczną w ankietach SOEP i BHPS.

Istnieje ryzyko, że pojęcie wolontariatu w Niemczech nie pokrywa się w pełni z rozumieniem tego terminu w Wielkiej Brytanii.

Wolontariat w ujęciu brytyjskim wydaje się pojęciem bliżej związanym z koncepcją niezależnego sektora nonprofit – sferą aktywności społeczno – gospodarczej odrębną od państwa i sektora biznesowego. Zdaniem Anheiera: „[w Wielkiej Brytanii] pojęcie wolontariatu ma swoje korzenie w koncepcji samoorganizującego się społeczeństwa poza obszarem wpływów państwa (...) Działalność wolontarystyczna i organizacje wolontarystyczne są kamieniem węgielnym polityki demokratycznej, w której sektor nonprofit chroni społeczeństwo od tyranii większości” (2005:220). Wydaje się, że powyższa charakterystyka percepcji wolontariatu jest spójna z liberalnym modelem stosunków państwo – sektor nonprofit (w typologii Salamona i Anheiera). Relacja tego typu oparta jest raczej na konkurencji niż partnerstwie.

W Niemczech rozumienie pojęcia „wolontariat” może być nieco inne. Tradycja wolontariatu sięga początku XIX wieku i łączy się z modernizacją administracji publicznej (samorządność miast). Wolontariat w tradycyjnym ujęciu był działalnością honorową wykonywaną przez zasłużonych obywateli i był przypisany do określonego urzędu. W przeciwieństwie do Wielkiej Brytanii, wolontariat rozwijał się nie w opozycji do państwa, ale przy bliskiej współpracy z administracją publiczną. Jak zauważa Anheier: „system honorowych urzędów powstał w ramach społeczeństwa autokratycznego, gdzie lokalne i narodowe instytucje demokratyczne pozostawały ciągle nierozwinięte” (2005:221)

W latach 60. i 70. dwudziestego wieku, wraz silnym rozwojem państwa opiekuńczego i profesjonalizacji kadr, działalność wolontarystyczna została zepchnięta na margines politycznej debaty. Percepcja i znaczenie wolontariatu zaczęła ulegać transformacji, którą socjologowie ochrzczili mianem „strukturalnej zmiany działalności wolontarystycznej” (Strukturwandel des Ehrenamts). Do zmiany tej przyczyniały się również zachodzące wówczas w społeczeństwie niemieckim procesy - wzrost zatrudnienia kobiet, spadek zaangażowania religijnego, różnicowanie się społeczeństwa pod względem wyznawanych wartości, stylu życia, wykształcenia i przebiegu kariery zawodowej (por. Steinbacher 2004:66). Zdaniem Zimmer i Nürlicha procesy te przyczyniły się do osłabienia więzi łączących lokalne społeczności (2000:11). Z kolei Merchel obwinia ówczesne organizacje dobroczynne, które na skutek współpracy z sektorem publicznym znacząco odeszły od przyjętych misji tracąc swój charakter i tożsamość (1990:287). W efekcie zmiany strukturalnej powstał tzw. „nowy wolontariat” (neues Ehrenamt). Proces przejścia do nowej odmiany wolontariatu można podsumować w kilku punktach (por. Beher i inni, 2000:8-17).

- Rozmyciu uległa granica między działalnością wolontarystyczną i aktywnością w grupach samopomocowych. Część tych organizacji zaczęła się dynamicznie rozwijać tracąc kameralny charakter grup zrzeszających osoby o podobnych problemach. Nastąpiło swego rodzaju „otwarcie” organizacji samopomocowych, które zaczęły reprezentować interesy określonych grup na poziomie regionalnym czy krajowym.
- Równie nieostra stała się granica między działalnością wolontarystyczną a płatną pracą w sektorze usług społecznych. Z jednej strony wolontariusze nabyli prawo do określonej rekompensaty za wykonywaną działalność, z drugiej strony sektor usług społecznych zaczął częściej wykorzystywać nietypowe formy zatrudnienia.
- pluralizacji uległa motywacja do działalności wolontarystycznej. Działalność społeczna przestała być wyłącznie odzwierciedleniem pewnej odpowiedzialności za otoczenie i etycznego obowiązku pomocy. Znaczenia nabrały również inne rodzaje motywacji odwołujące się do bardziej „egoistycznych” potrzeb⁷² (Olk, 1989;).

Ujmując ten problem w kategoriach ekonomicznych można stwierdzić, że przy decyzji o podjęciu działalności wolontarystycznej poza preferencjami społecznymi, coraz większą rolę zaczęły odzwierciedlać preferencje indywidualne. Warto zauważyć, że wobec powyższych przemian pojęcie „Ehrenamt” stało się przestarzałe jako określenie działalności wolontarystycznej. „Nowy” wolontariat nie jest przypisany do urzędu (das Amt), sytuuje się w sferze organizacji nonprofit i nie musi stanowić działalności honorowej (die Ehre). Coraz częściej stosuje się więc terminy „Freiwilligenarbeit” (praca dobrowolna, wolontarystyczna) czy „freiwillige Tätigkeit” (działalność dobrowolna, wolontarystyczna). Zdaniem Rauschenbacha terminy te lepiej oddają naturę współczesnego wolontariatu, który jest „mniej zinstytucjonalizowany, silnie zindywidualizowany i niezależny oraz wykonywany przez osoby poszukujące samorealizacji” (2001:351).

Wydaje się, że percepcja pojęcia „wolontariat” w obu objętych analizą krajach podlega procesowi konwergencji (strukturalna zmiana wolontariatu jest pewnym generalnym trendem widocznym w większości rozwiniętych państw) przy czym proces ten nie jest symetryczny. Obecne rozumienie pojęcia „wolontariat” plasujące tę działalność w sektorze pozarządowym wydaje się bliższe tradycji liberalnej, a więc strukturalna zmiana wolontariatu jest zdecydowanie wyraźniejsza w Niemczech niż Wielkiej Brytanii.

⁷² Luthe i Strünck (1998:155) nazywają ten proces „ekonomizacją” działalności wolontarystycznej (Ökonomisierung des freiwilligen Engagements). Przedstawiony w rozdziale pierwszym zarys ekonomicznego podejścia do działalności wolontarystycznej, w ramach którego uwzględnia się również znaczenie preferencji społecznych, skłania do krytycznej oceny tego terminu.

W kwestionariuszu SOEP stosuje się „stary” termin określający wolontariat (das Ehrenamt). Istnieje więc ryzyko, że przez ankietowanych pojęcie to jest interpretowane w tradycyjny sposób jako działalność honorowa przypisana do urzędu. Jak przedstawiono wcześniej, obecnie w Niemczech stosuje się bardziej pojemne pojęcie działalności wolontarystycznej - freiwillige Tätigkeit (dosł. działalność dobrowolna).

Ogólnokrajowe badania wolontariatu przeprowadzone w Niemczech w 1999 i 2004 roku wykazały jednak, że znaczenie pojęcia „Ehrenamt” również uległo ewolucji w stronę „nowocześnie” rozumianego wolontariatu. Większość objętych badaniem wolontariuszy za najlepsze określenie swojej działalności uznała wprawdzie pojęcie „Freiwilligenarbeit” (dosł. praca dobrowolna), jednak drugim, najczęściej wybieranym terminem był właśnie „Ehrenamt”. Należy zaznaczyć że percepcja terminu „wolontariat” różniła się w zależności od wieku badanych osób (młodszy wolontariusze rzadziej wskazywali na „Ehrenamt” jako najlepsze określenie swojej działalności) oraz od płci (mężczyźni rzadziej określali swoją pracę mianem „Ehrenamt”), jednak także w tych grupach pojęcie „Ehrenamt” było drugą najczęściej wskazywaną opcją. (por. Freiwilliges Engagement in Deutschland, 1999; 2004; Gensicke i inni, 2005).

2.3.3. Realizowany model rynku pracy

Dany typ gospodarki kapitalistycznej (koordynowany lub liberalny) wiąże się z występowaniem określonego modelu rynku pracy (por. Hall i Soskice, 2001). W modelu liberalnym:

- związki zawodowe są słabe,
- negocjacje płacowe prowadzone są na niskim szczeblu (np. na poziomie firmy),
- ochrona przed zwolnieniami jest mała, a zasiłki dla bezrobotnych kształtują się na niskim poziomie.

Z kolei w modelu koordynowanym:

- związki zawodowe są silne,
- negocjacje płacowe prowadzone są na wysokim szczeblu (lokalnym lub centralnym),
- ochrona przed zwolnieniami jest duża, a zasiłki kształtują się na wysokim poziomie

W teorii różnorodności kapitalizmu realizowany model rynku pracy ma między innymi wpływ na i) specyfikę wejścia na rynek pracy, ii) stopień segregacji zawodowej ze względu na płeć. Czynniki te mogą z kolei wpływać na wielkość zwrotu z działalności wolontarystycznej.

2.3.3.1. Specyfika wejścia na rynek pracy

Podmiotem badawczym w niniejszej rozprawie są osoby po raz pierwszy wchodzące na rynek pracy. Osoby te obserwujemy od momentu zakończenia edukacji do momentu uzyskania stabilnego zatrudnienia (które definiujemy jako zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu trwające co najmniej 18 miesięcy⁷³). Jednostki badawcze obserwujemy więc w okresie tzw. przejścia (tranzycji) między szkołą a pracą (school-to-work transition) (por. Ryan, 2001).

Przedstawione powyżej charakterystyki liberalnego i koordynowanego modelu rynku pracy determinują dwa sposoby instytucjonalizacji przejścia między szkołą a pracą. W gospodarce liberalnej przejście to następuje poprzez rynek, natomiast w gospodarce koordynowanej odbywa się często w oparciu o sieci powiązań szkół i pracodawców. Zależność można uzasadniać na gruncie teorii różnorodności kapitalizmu.

Strategia produkcji w gospodarkach koordynowanych opiera się na wytwarzaniu dóbr w oparciu o zaawansowane technologie. Strategia ta rodzi popyt na pracowników o wysokim zasobie specyficznego (dla danej branży) kapitału ludzkiego. Kapitał specyficzny nie jest transferowalny (odnosi się do specjalistycznych umiejętności przydatnych tylko w określonej firmie czy branży). Osoby kształcące się preferują więc inwestycję w bezpieczniejszy (bo w pełni transferowalny) ogólny kapitał ludzki.

Odpowiedni poziom specyficznego kapitału ludzkiego wymaga więc gwarancji zwrotu z tej inwestycji. Podstawową formą takich gwarancji jest prawna ochrona przed zwolnieniem, która odbiera przedsiębiorcom swobodę zwalniania pracowników. Podobne zabezpieczenie stanowi szczodry system zasiłków dla bezrobotnych. Zasiłki o wysokiej kwocie zastąpienia pomagają utrzymać wynagrodzenia osób wykwalifikowanych na wysokim poziomie nawet jeśli podaż ich specyficznego kapitału ludzkiego chwilowo przewyższa popyt na nie. Ponadto wysokie zasiłki dają bezrobotnym czas na znalezienie takiej pracy, w której ich specyficzne umiejętności będą produktywne.

Stymulująco na inwestycje w specyficzny kapitał ludzki działa również sposób ustalania wynagrodzeń kształtowany przez układy zbiorowe na wysokim szczeblu. Regulacje te zabezpieczają przed spadkiem zarobków gwarantując stosunkowo stabilny zwrot z inwestycji w kapitał ludzki w długim okresie. Należy również zaznaczyć, że regulacja wynagrodzeń dokonująca się w wyniku negocjacji zbiorowych na wysokim szczeblu zachęca przedsiębiorstwa do szkolenia pracowników. Wyrównanie wynagrodzeń wewnątrz branż zmniejsza bowiem zdolność firm do przejmowania wykwalifikowanych pracowników przez konkurencję (nie mogą oni zaproponować dużo wyższego wynagrodzenia).

⁷³ sposób operacjonalizacji uzasadniamy w rozdziale 3.

Przy wysokim poziomie ochrony zatrudniania, zwolnienie nieodpowiedniego pracownika jest kosztowne. Pracodawcy zainteresowani są więc jak najlepszym „prześwietleniem” kandydatów do pracy. W gospodarkach koordynowanych charakterystyczny jest więc system edukacji zawodowej odbywającej się częściowo w szkole, częściowo w formie praktyk u pracodawcy (tzw. dual apprenticeship system). Okres stażu daje pracodawcom szansę dokładnego prześwietlenia potencjalnych pracowników.

Kraje o gospodarce liberalnej wytwarzają przede wszystkim usługi lub dobra wytwarzane w oparciu o produkcję masową, która nie wymaga specjalistycznie wykwalifikowanej siły roboczej. Nie ma więc bodźców do stymulowania inwestycji w specyficzny kapitał ludzki w postaci prawnej ochrony przed zwolnieniem czy zasiłków dla bezrobotnych o wysokiej kwocie zastąpienia. Dominujące wśród absolwentów wykształcenie ogólne, w warunkach liberalnego rynku pracy, umożliwia częste zmiany zatrudnienia i pozwala na stosunkowo szybkie nabycie specyficznego kapitału ludzkiego poprzez doświadczenie zawodowe. Wykształcenie ogólne nie stanowi precyzyjnej informacji o produktywności pracownika. Niskie koszty zwolnienia nieodpowiednich pracowników sprawiają jednak, że przedsiębiorcy nie obawiają się zatrudniać absolwentów. W porównaniu do gospodarek koordynowanych, w modelu liberalnym tranżycja między szkołą a pracą odbywa się częściej poprzez rynek pracy. Kształcenie zawodowe w Niemczech przyjmuje zwykle dwie formy: edukacji zawodowej w szkole w pełnym wymiarze lub połączonej z praktyką zawodową, która odbywa się w firmach. Pomimo słabnącego zainteresowania tą formą kształcenia, ciągle około 50 proc. uczniów w Niemczech (na poziomie średnim) odbywa praktyki w prywatnych organizacjach (por. OECD Education at a Glance, 2008). Edukacja zawodowa tego typu trwa zwykle nie dłużej niż trzy lata. Stażyści otrzymują wynagrodzenie, którego wysokość ustalają w drodze negocjacji odpowiednie dla danej branży związki zawodowe i organizacje pracodawców. Zwykle stanowi ono 1/3 wynagrodzenia wykwalifikowanego pracownika.

Program praktyk również ustalany jest poprzez układy zbiorowe na poziomie centralnym. Dzięki temu stażyści nabywają nie tylko umiejętności typowe dla danej organizacji, ale również bardziej ogólne kompetencje przydatne w całej branży. Przypisaniem stażystów do oferowanych przez firmy praktyk zajmują się publiczne biura zatrudnienia, a istotnym kryterium selekcji jest rodzaj ukończonej szkoły. Należy podkreślić, że w Niemczech system edukacyjny ma silnie hierarchiczny charakter, a przydział do szkoły średniej określonego rodzaju zależy w dużej mierze od wcześniejszych wyników szkolnych. Jakość praktyk, do których przypisani są uczniowie jest więc również funkcją ich osiągnięć edukacyjnych.

Udział firm w programach praktyk zawodowych jest dobrowolny, a ich korzyści wynikają z trzech względów. Po pierwsze, jak zaznaczyliśmy wcześniej, okres stażu daje możliwość dokładnego poznania i oceny przyszłych kandydatów do pracy, a koszty netto praktyk (a więc po odliczeniu przychodów generowanych przez praktykantów) mogą okazać się niższe niż koszty rekrutacji pracowników z zewnątrz. Po drugie, praca stażystów może mieć wartość przewyższającą koszty szkolenia⁷⁴. Po trzecie, kształcenie praktykantów może być opłacalną inwestycją (jeśli przyszłe wynagrodzenie pracownika będzie niższe od jego marginalnej produktywności). Partycypację firm dodatkowo wspierają regulacje prawne. Przepisy niemieckie wyznaczają górne limity wynagrodzeń dla pracowników, którzy po odbyciu praktyki zmieniają miejsce zatrudnienia. Ogranicza to skłonność firm do oszczędzania na kosztownych programach praktyk i „podbierania” wyszkolonych pracowników konkurencji. Rozważa się również opodatkowanie firm, które nie oferują szkoleń dla uczniów szkół zawodowych.

Typowy dla krajów niemieckojęzycznych układ instytucjonalny ma istotny wpływ na mobilność zawodową młodych pracowników. Jak wykazują Buechtemann, Schupp i Sollof (1993), absolwenci w Niemczech zatrudniani są zwykle na stanowiskach odpowiadających ich kwalifikacjom co zwiększa stabilność zatrudnienia. Mobilność młodych pracowników w Niemczech ma przede wszystkim charakter poziomy (zmiana zatrudnienia odbywa się przede wszystkim między stanowiskami o podobnej jakości).

W Wielkiej Brytanii kształcenie ma głównie charakter ogólny, tzn. szkoły średnie nie przygotowują bezpośrednio do pracy zawodowej, ale przekazują przede wszystkim generalną wiedzę. Wprawdzie w Wielkiej Brytanii stosunkowo dużo osób kształci się zawodowo – około 40 proc. uczniów szkół średnich (por. OECD Education at a Glance, 2008), jednak edukacja ta odbywa się przede wszystkim w szkołach i w mniejszym stopniu przyczynia się do nabycia umiejętności specyficznych. W Wielkiej Brytanii specyficzne umiejętności zdobywa się już po rozpoczęciu kariery zawodowej – poprzez doświadczenie lub naukę w systemie zaocznym. Typowy dla gospodarek liberalnych model tranzycji między szkołą a pracą wpływa na mobilność zawodową absolwentów. Pierwsze lata po wejściu na rynek pracy, podczas którego młodzi pracownicy poszukują idealnego miejsca zatrudnienia charakteryzują się dużą mobilnością zawodową (zjawisko to określa się terminem „job shopping”). W okresie tym obserwuje się również dużą mobilność pionową absolwentów – młodzi absolwenci zaczynają

⁷⁴ Badania przeprowadzone przez Woltera i innych (2003) w Szwajcarii (gdzie system edukacji zawodowej jest bardzo podobny do Niemieckiego) wykazały, że firmy partycypujące w programie praktyk zawodowych osiągały dzięki ich pracy większe zyski. Nieco mniej jednoznaczne wyniki przedstawia Zwick (2007), wykazując jednak, że w Niemczech liczba praktykantów nie miała wpływu na wyniki ekonomiczne firm.

karierę od stanowisk o niskiej jakości, jednak zmianie miejsca pracy towarzyszy zwykle awans w hierarchii zawodowej.

Warto zaznaczyć, że oba modele tranzycji między szkołą a pracą są dość efektywne (tzn. tranzycja między szkołą a pracą jest relatywnie krótka) (por. Breen, 2005; Scherer, 2005; Wolbers, 2007). Mniej korzystny dla absolwentów jest układ, w którym systemowi edukacji o profilu ogólnym (w którym kształcenie zawodowe jest mało popularne) towarzyszy wysoki poziom ochrony zatrudnienia. Pracodawcy nie mają precyzyjnego sygnału o produktywności absolwentów i boją się ich zatrudniać z uwagi na wysokie koszty zwolnienia nieodpowiedniego pracownika. Taki układ typowy jest dla krajów śródziemnomorskich.

2.3.3.2. Segregacja zawodowa ze względu na płeć

Zastosowanie teorii różnorodności kapitalizmu do analizy segregacji zawodowej ze względu na płeć przedstawia Estevez-Abe (2005). Jej zdaniem segregacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy wynika przede wszystkim z dwóch powodów. Po pierwsze, przedsiębiorcy, którzy minimalizują koszty związane z rotacją i szkoleniem pracowników, są bardziej skłonni do zatrudniania mężczyzn zakładając, że kobiety z większym prawdopodobieństwem odejdą z pracy (w związku z obowiązkami macierzyńskimi). Niechęć do zatrudniania kobiet będzie tym większa, im bardziej specyficzny profil umiejętności wymagany jest na dane stanowisko (inwestycje w specyficzny kapitał ludzki ponosi przede wszystkim pracodawca, por. Becker, 1962). Po drugie, ograniczona możliwość transferu specyficznego kapitału sprawia, że inwestycja w umiejętności specyficzne jest dla kobiet (które biorą pod uwagę przerwanie pracy ze względu na wychowanie dziecka) nieatrakcyjna. Na etapie edukacji, kobiety są więc bardziej skłonne do inwestowania w ogólny kapitał ludzki (relatywnie rzadziej uczą się w systemie edukacji zawodowej). Segregacja na etapie edukacji jest jeszcze wyraźniejsza w krajach, gdzie rozwinął się system szkoleń zawodowych połączonych z praktyką w firmach. Przedsiębiorcy (którzy ponoszą koszty praktyk) oczekują bowiem, że stażyści po okresie szkolenia pozostaną w firmie. Są więc mniej skłonni do przyjmowania kobiet.

Estevez-Abe przy analizie segregacji zawodowej ze względu na płeć zwraca również uwagę na specyficzne dla modelu koordynowanego i liberalnego rozwiązania w zakresie polityki rodzinnej. W pierwszym wypadku wysokie zasiłki i długie urlopy macierzyńskie skłaniają kobiety do pozostania poza rynkiem pracy, co utrudnia im nabycie specyficznego kapitału ludzkiego (poprzez doświadczenie zawodowe). W drugim przypadku niskie zasiłki i krótkie urlopy macierzyńskie skłaniają kobiety do powrotu na rynek pracy. Obowiązki macierzyńskie sprawiają jednak, że kobiety pracują w niepełnym wymiarze czasu, a ich dochód stanowi

tylko uzupełnienie zarobków mężczyzn. Nie tylko więc w gospodarkach koordynowanych, ale również liberalnych kształtuje się model rodziny, w którym mężczyzna jest głównym żywicielem (male breadwinner model). Taki model rodziny utrudnia kobietom nabycie specyficznego kapitału ludzkiego.

Estevez-Abe klasyfikuje Niemcy jako typowego przedstawiciela gospodarki koordynowanej. W przeciwieństwie jednak do Halla i Soskice (2001), zalicza Wielką Brytanię do szczególnej podgrupy gospodarek liberalnych (w odniesieniu do profilu nabywanych umiejętności w systemie edukacji). Estevez-Abe wykazuje, że również w Wielkiej Brytanii edukacja zawodowa pełni (jak na kraj o gospodarce liberalnej) istotną rolę w systemie edukacyjnym⁷⁵. Podpierając się danymi empirycznymi Estevez-Abe wykazuje, że zarówno Niemcy jak i Wielka Brytania przejawiają podobne tendencje do dość dużej (poziomej) segregacji zawodowej mężczyzn i kobiet (por. Estevez-Abe, 2005: 200-201) charakteryzującej się tym, że zwłaszcza mężczyźni skupieni są wokół męskich zawodów⁷⁶. W Niemczech są to zawody wymagające przede wszystkim umiejętności specyficznych (nabywanych poprzez edukację zawodową). W Wielkiej Brytanii brak odpowiednich danych (odnośnie kompozycji demograficznej osób kształcących w systemie praktyk nieformalnych) utrudnia podobne ustalenia.

2.4. Ocena wpływu czynników kontekstowych na relację między wolontariatem a pozycją na rynku pracy

W niniejszym rozdziale przedstawiliśmy społeczno-ekonomiczny kontekst działalności wolontarystycznej w Niemczech i Wielkiej Brytanii, który może wpływać na wielkość szacowanej premii z działalności wolontarystycznej. Podkreślamy, że hipotezy badawcze formułujemy wyłącznie w oparciu o analizę ilościową. W stosunku do roli czynników kontekstowych formułujemy wyłącznie pewne oczekiwania (przypuszczenia), które posłużą do ewentualnej interpretacji zróżnicowania wyników badania ilościowego. W tabeli 7. przedstawiamy zestawienie omawianych różnic co do rozwiązań instytucjonalnych w Niemczech i Wielkiej Brytanii. Następnie omawiamy ich ewentualny wpływ na wyniki badania ilościowego.

⁷⁵ Jak zaznaczyliśmy wcześniej, brytyjski system edukacji zawodowej różni się od niemieckiego: kształcenie oparte jest na nauczaniu w szkole (a nie u pracodawcy), często odbywa się w trybie zaocznym już po rozpoczęciu kariery zawodowej. Estevez-Abe (2005) zaznacza jednak, że w Wielkiej Brytanii duże znacznie odgrywają nieformalne praktyki w firmach, które są odpowiednikiem niemieckiego kształcenia zawodowego opartego na stażach zawodowych.

⁷⁶ Odpowiedni wskaźnik definiowany jest jako procent mężczyzn zatrudnionych w zawodach, w których mężczyźni stanowią ponad 80 proc. siły roboczej.

Tabela 7. Zestawienie omówionych różnic między krajami objętymi badaniem

Niemcy	Wielka Brytania
Typ gospodarki: koordynowany.	Typ gospodarki: liberalny.
Relacja państwo – sektor nonprofit: sektor nonprofit silnie zinstytucjonalizowany, w dużej mierze finansowany przez państwo o silnych związkach z sektorem publicznym, dominują duże organizacje nonprofit, stosunkowo niewielkie wykorzystanie wolontariatu.	Relacja państwo – sektor nonprofit sektor nonprofit mniej zinstytucjonalizowany i bardziej niezależny od państwa, sektor nonprofit tworzy wiele małych organizacji, większe wykorzystanie wolontariatu, pluralizm finansowania.
Percepcja działalności wolontarystycznej: wolontariat jako służba cywilna.	Percepcja działalności wolontarystycznej: wolontariat jako nieodpłatna działalność w sektorze nonprofit.
Model rynku pracy: silne związki zawodowe, negocjacje płacowe prowadzone na wysokim szczeblu, duża ochrona przez zwolnieniami, zasiłki na wysokim poziomie	Model rynku pracy: słabe związki zawodowe, negocjacje płacowe prowadzone na niskim szczeblu, mała ochrona przez zwolnieniami, zasiłki na niskim poziomie
Sposób wejścia na rynek pracy: system edukacji nastawiony na kształcenie specyficzne, rozpowszechniona edukacja zawodowa w oparciu o programy praktyk zawodowych.	Sposób wejścia na rynek pracy: system edukacji nastawiony na kształcenie ogólne, kształcenie zawodowe szkolne lub w postaci nieformalnych staży.
Pozycja kobiet na rynku pracy (segregacja zawodowa ze względu na płeć): model rodziny, w którym mężczyzna jest głównym żywicielem. Polityka rodzinna skłaniająca kobiety do pozostawiania poza rynkiem pracy. Pozioma segregacja zawodowa mężczyzn i kobiet.	Pozycja kobiet na rynku pracy (segregacja zawodowa ze względu na płeć): model rodziny, w którym mężczyzna jest głównym żywicielem. Polityka rodzinna skłaniająca kobiety do szybkiego powrotu na rynek pracy (często w niepełnym wymiarze). Pozioma segregacja zawodowa mężczyzn i kobiet (mniejsza w stosunku do Niemiec).

Źródło: opracowanie własne

W Niemczech organizacje sfery wolontarystycznej operują przy bliskiej współpracy z sektorem publicznym (subsytia państwowe są głównym składnikiem przychodów organizacji nonprofit). Ponadto związek między podmiotami sfery nonprofit a instytucjami sektora finansów publicznych zacieśniają indywidualne sieci społeczne: w wielu, zwłaszcza dużych, organizacjach nonprofit aktywnymi członkami są pracownicy sektora publicznego, politycy, członkowie partii itd. Czynniki te dodatkowo wzmacniają hipotezę o największej premii (czasowej i wynagrodzenia) z wolontariatu w sektorze usług społecznych⁷⁷.

W Wielkiej Brytanii z kolei, bardziej zorientowany rynkowo sposób zarządzania organizacjami nonprofit i ich silniejszy (w porównaniu do Niemiec) związek z podmiotami

⁷⁷ Należy jednak zauważyć, że w ostatnich latach obserwujemy duże zmiany w niemieckim sektorze nonprofit. Powstaje nowy model organizacji nonprofit, o większej kulturze rynkowej, w której dominującą rolę odgrywają wolontariusze. Podmioty tego typu upodabniają się do organizacji nonprofit typowych dla krajów o liberalnej gospodarce kapitalistycznej (np. Wielkiej Brytanii). Wydaje się, że zwłaszcza w ostatnich latach wolontariusze w Niemczech skupieni są właśnie w organizacjach wolontarystycznych tego typu. W tym wypadku premia z działalności wolontarystycznej w poszczególnych sektorach (usług społecznych i prywatnym) może być podobna w Niemczech i Wielkiej Brytanii.

komercyjnymi (poprzez interakcję na rynku) może sprawić, że premia z działalności wolontarystycznej w sektorze usług społecznych nie będzie większa niż w sektorze prywatnym.⁷⁸

Działalność wolontarystyczna w Niemczech i Wielkiej Brytanii ma nieco inne korzenie. W Niemczech wolontariat (das Ehrenamt) był początkowo nieodpłatną służbą cywilną pełnioną przede wszystkim przez urzędników (ewentualnie zasłużonych obywateli). W Wielkiej Brytanii wolontariat łączył się ściślej z koncepcją filantropii – był przede wszystkim nieodpłatną działalnością na rzecz osób ubogich w ramach niezależnego (od państwa) sektora nonprofit. Tzw. strukturalna zmiana wolontariatu, która rozpoczęła się w latach 70 – tych, doprowadziła do pewnej unifikacji pojęcia „wolontariat”. W nowoczesnym rozumieniu wolontariat kojarzy się z pewną działalnością na rzecz innych przy czym rozwinięciu uległ katalog motywacji wolontariuszy. Nie jest to tylko działalność wykonywana wyłącznie ze względu na chęć pomocy osobom biednym (brytyjska tradycja filantropii) czy z poczucia obywatelskiego obowiązku (niemiecka tradycja służby cywilnej), ale również ze względu na chęć zdobycia nowych umiejętności i doświadczeń czy poznania nowych osób. Percepcja pojęcia wolontariat wydaje się obecnie podobna w Niemczech i Wielkiej Brytanii, zwłaszcza wśród osób młodych, którzy są podmiotem badania. Istnieje jednak ryzyko, że w Niemczech termin „wolontariat” jest przez uczestników badania SOEP pojmowany nieco wężej - jako służba cywilna silnie powiązana ze sferą publiczną. Za wolontariat z kolei nie zostanie uznana działalność w organizacji wolontarystycznej „nowego typu”, w której panuje większa kultura rynkowa. Czynniki ten może w Niemczech przyczynić się do sztucznego zaniżenia premii z wolontariatu w sektorze prywatnym.

W Niemczech silnie rozwinięty jest segment edukacji zawodowej. Kształcenie to odbywa się przy dużym udziale pracodawców, którzy: i) biorą udział w ustalaniu programów nauczania ii) przyjmują uczniów szkół zawodowych na praktyki. Związek między szkołami i firmami jest silny, a niemiecki system edukacji dostarcza dość precyzyjne sygnały o produktywności absolwentów. W tych warunkach znaczenie innych sygnałów (w tym informacji o działalności wolontarystycznej) może być niewielkie.

⁷⁸ Weryfikując hipotezy szczegółowe: „doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię wynagrodzenia w sektorze usług społecznych” oraz „doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię czasową przy poszukiwaniu pracy w sektorze usług społecznych” rozróżniamy między dwoma sektorami: sektorem usług społecznych i sektorem prywatnym. Określenie „prywatny” zastosowaliśmy dlatego, że organizacje sektora finansów publicznych działają przede wszystkim w sferze usług społecznych, a w sektorze „prywatnym”, na który składają się wszystkie sektory poza sektorem usług społecznych dominują podmioty komercyjne (prywatne).

W Wielkiej Brytanii dominuje system edukacji ogólnej, który daje pracodawcom ograniczoną wiedzę o produktywności absolwentów. W tym układzie dodatkowe sygnały pomagające ocenić produktywność potencjalnego pracownika, w tym informacje o działalności wolontarystycznej, mogą mieć większą wartość i być premiowane przez pracodawców.

Jak dowodzi Estevez-Abe (2005), zarówno w Niemczech jak i Wielkiej Brytanii występuje (pozioma) segregacja zawodowa ze względu na płeć. Kobiety (które ze względu na macierzyństwo są narażone na częstsze przerwy w karierze zawodowej) są bardziej skłonne do inwestowania w (transferowalny) ogólny kapitał ludzki, rzadziej wybierając ścieżkę edukacji zawodowej. Wykształcenie ogólne stanowi mało precyzyjny sygnał, kobiety mogą więc być zainteresowane dodatkowym sygnalizowaniem swojej produktywności, np. informując o swoich doświadczeniach z pracy wolontarystycznej.

Koncentracja kobiet na stanowiskach wymagających ogólnego kapitału ludzkiego nie jest podyktowana wyłącznie wyborem ścieżki edukacyjnej. Przedsiębiorcy, minimalizując koszty związane z rotacją i szkoleniem pracowników, są mniej skłonni do zatrudniania kobiet na stanowiska wymagające specyficznego kapitału ludzkiego (inwestycje w specyficzny kapitał ludzki ponosi przede wszystkim pracodawca). Zakładając, że wolontariat prowadzi przede wszystkim do nabycia umiejętności ogólnych (lub sygnalizuje posiadanie tych umiejętności), działalność wolontarystyczna może mieć dla kobiet istotny aspekt inwestycyjny.

Mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety decydują się na inwestycje w specyficzny kapitał ludzki i podejmują kształcenie zawodowe. Dla nich dodatkowa informacja o produktywności kandydatów w postaci doświadczeń z działalności wolontarystycznej, może okazać się zbędna. Zarówno w Niemczech jak i Wielkiej Brytanii premia z działalności wolontarystycznej może być wyższa dla kobiet.

ROZDZIAŁ 3. WERYFIKACJA EMPIRYCZNA

3.1. Opis wykorzystywanych w badaniu danych

3.1.1. Socjoekonomiczne Badania Panelowe (SOEP)⁷⁹

Socjoekonomiczne Badania Panelowe (Sozio-ökonomisches Panel - SOEP) zostały zainicjowane w Republice Federalnej Niemiec w 1984 roku na reprezentatywnej próbie badawczej obejmującej blisko 6 tys. gospodarstw domowych i ponad 12 tys. osób. SOEP zaprojektowano z myślą by „wszyscy członkowie badanych gospodarstw domowych wraz z ich potomstwem (włączając w to dzieci jeszcze nienarodzone) byli objęci badaniem w kolejnych jego edycjach” (Wagner i inni, 2007:147). Od 1984 badania powtarzane są każdego roku.

Z naturalnych przyczyn (śmierć, brak chęci dalszego uczestnictwa w badaniu) pierwotna próba badawcza ulega systematycznemu zmniejszeniu. Konieczne są więc uzupełnienia próby, które przeprowadza się na dwa sposoby. Po pierwsze, dzieci pierwotnie ankietowanych osób, po ukończeniu 17 roku powiększają próbę jako pełnoprawni członkowie badania. Po drugie, co kilka lat mają miejsce „odświeżenia” badanej grupy, w ramach których uzupełnia się ją o kolejne (losowo wybrane) gospodarstwa domowe. Od 1990 roku ankietą objęto również gospodarstwa domowe z Niemiec Wschodnich. Ponadto w roku 1994 i 1998 badania powiększono o „grupy tematyczne”, które obejmowały odpowiednio migrantów i gospodarstwa domowe o wysokich dochodach. Reprezentatywna próba badawcza zawierała bowiem niewystarczającą do wielu analiz ilościowych liczbę jednostek reprezentujących te grupy⁸⁰. Po ostatnim „odświeżeniu” próby badawczej w 2006 roku SOEP zawiera informacje o 22,639 dorosłych osobach i 12,499 gospodarstw domowych. Profil tematyczny badania odzwierciedla podejście mikroekonomiczne, wzbogacone jednak o zmienne z zakresu nauk socjologicznych, politycznych oraz (zwłaszcza w ostatnich latach) psychologicznych. Stosunkowo stały zestaw wskaźników obejmuje takie obszary tematyczne jak: demografia, edukacja, dochody i zabezpieczenie społeczne, warunki mieszkaniowe, zdrowie, produkcja domowa, preferencje i wyznawane wartości.

⁷⁹ Więcej informacji na temat SOEP: <http://panel.SOEP.de/soepinfo2007> por. także: Frick i Haisken-DeNew (2005)

⁸⁰ Grupy migrantów i najzamożniejszych gospodarstw domowych są więc w badaniu nadreprezentatywne, a analizy dla całej populacji wymagają zastosowania odpowiednich wag.

3.1.2. Brytyjskie Badanie Panelowe Gospodarstw Domowych (BHPS)⁸¹

Brytyjskie Badanie Panelowe Gospodarstw Domowych (British Household Panel Survey) są w dużej mierze wzorowane na projekcie SOEP. Pierwsza edycja badania miała miejsce w 1991 roku i objęła ponad 10 tys. osób i 5 tys. gospodarstw domowych. Dotychczas miały miejsce dwa rozszerzenia próby – w 1999 badaniem objęto dodatkowe 1500 gospodarstw domowych ze Szkocji i Walii, a w 2001 – z Irlandii Północnej. Celem tego zabiegu było umożliwienie prowadzenia autonomicznych badań dla tych regionów. W niniejszej rozprawie nie korzystamy jednak z tego rozszerzonego zestawu danych.

Grupę ankietowanych powiększają dzieci osób badanych w 1991, które w międzyczasie ukończyły 16 rok życia. W ostatniej edycji badania z 2007⁸² roku próba badawcza liczyła blisko 15 tys. osób i ponad 6 tys. gospodarstw domowych. Podobnie jak badania niemieckie, BHPS skupia się na zagadnieniach związanych z ekonomią czy socjologią na poziomie mikro i koncentruje się na takich obszarach tematycznych jak: warunki życia (w gospodarstwie domowym), edukacja, rynek pracy, zdrowie, usługi społeczne, dochód, wyznawane wartości i preferencje, życie społeczne i religijne.

3.2. Sposób wyodrębniania próby badawczej

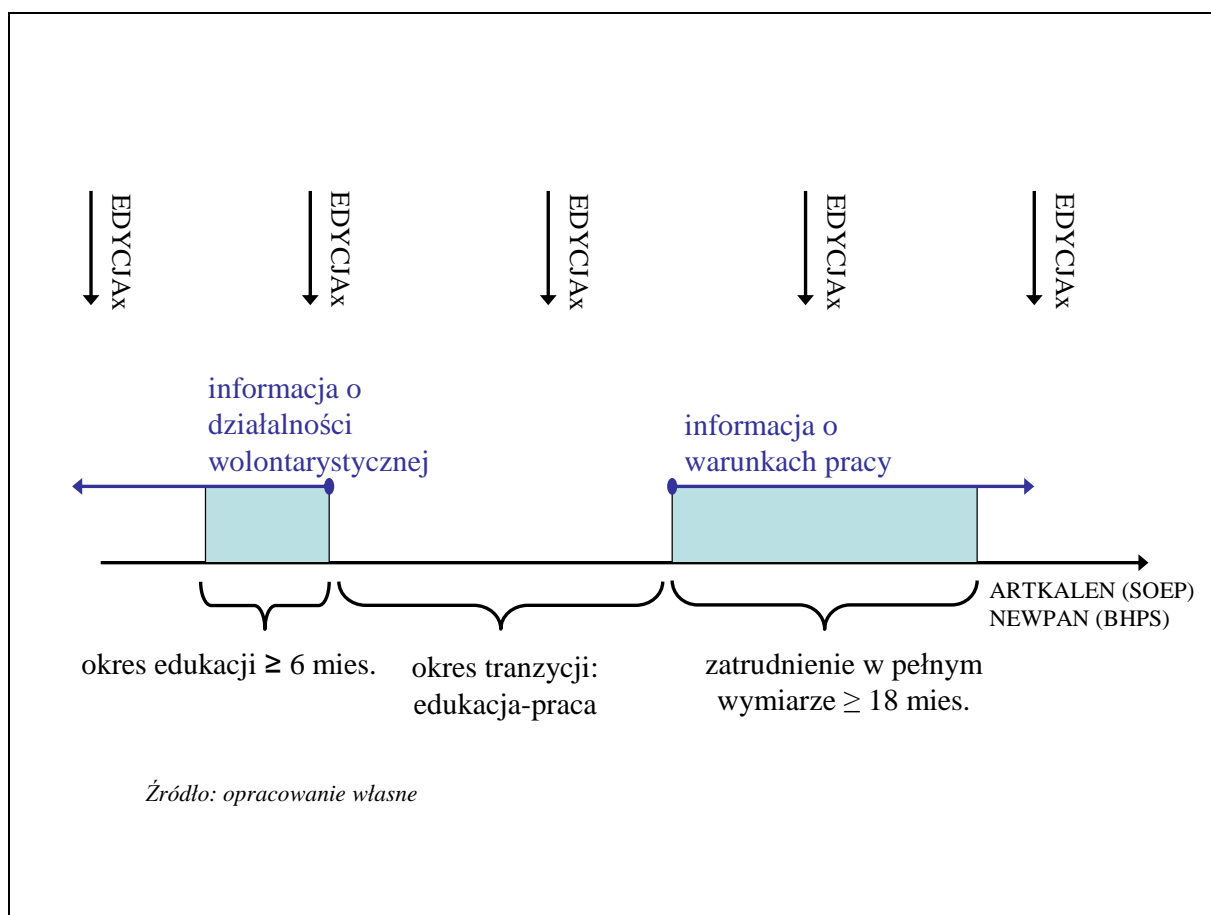
Sposób przechowywania danych w bazach BHPS i SOEP można scharakteryzować następująco: i) zmienne uporządkowane są w dwóch rodzajach plików zawierających dane historyczne i przekrojowe, ii) w plikach zawierających dane historyczne (ARTKALEN w bazie SOEP oraz NEWPAN w bazie BHPS⁸³) znajdują się informacje na temat każdego respondenta na przestrzeni wszystkich lat, w których brał udział w badaniu. Z uwagi na rozmiary plików, dane historyczne zawierają niewielką liczbę zmiennych. Poszczególne zmienne w tych plikach określają rodzaj określonego stanu, np. edukacja, zatrudnienie w pełnym wymiarze, szkolenie zawodowe, służba wojskowa itd. wraz z datami rozpoczęcia i zakończenia tych stanów (z dokładnością co do miesiąca), iii) szerszy zakres zmiennych zawierają pliki corocznych edycji badań w układzie przekrojowym, odnoszą się więc do pewnego momentu w czasie.

⁸¹ Więcej informacji na temat BHPS: <http://www.iser.essex.ac.uk/survey/bhps/documentation-and-questionnaires/volume-b-codebooks/index-terms> , por. także: Taylor i inni (2009)

⁸² Dysponujemy danymi tylko do 2005 roku.

⁸³ Oryginalna baza danych BHPS nie zawiera osobnego pliku z danymi w układzie historycznym. Układ ten można jednak odtworzyć, korzystając z danych w układzie przekrojowym. Plik NEWPAN, z którego korzystamy w niniejszej pracy został stworzony na podstawie algorytmu Halpina (1997,2000)

Rysunek 1. Sposób doboru próby badawczej i łączenia plików



W niniejszej analizie wykorzystujemy informacje z obu rodzajów plików (historycznych i przekrojowych), konieczne jest więc ich połączenie. Sposób doboru próby badawczej i połączenia plików przedstawia rysunek 1.

W analizie koncentrujemy się na sytuacji wolontariuszy wchodzących na rynek pracy a więc osób znajdujących się w okresie tranzycji między szkołą a pracą (school-to-work transition). Stosunkowo rzadko tranzycja przebiega według „idealnego” wzorca, w którym dana osoba rozpoczyna pracę zawodową bezpośrednio po zakończeniu edukacji (lub bezpośrednio po zakończeniu okresu poszukiwania pracy).

Okres tranzycji między szkołą a pracą w wielu przypadkach charakteryzuje się dużą liczbą przepływów w krótkim czasie pomiędzy różnymi stanami (np. dla danej jednostki badawczej można zaobserwować sekwencję krótkich stanów: nauka – praca – nauka – brak aktywności zawodowej – nauka itd.). Tranzycję między szkołą a pracą należy więc postrzegać jako pewien proces (por. Ryan, 2001). Najczęściej za koniec okresu tranzycji między szkołą a pracą przyjmuje się początek okresu tzw. stabilnego zatrudnienia (stosunkowo długi okres zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu) (por. np. Scherer, 2005).

W niniejszym badaniu za koniec tranzykcji między edukacją a pracą przyjmujemy początek pierwszego okresu zatrudnienia na pełen etat, który trwa co najmniej 18 miesięcy. Z kolei za początek tranzykcji uznajemy koniec okresu edukacji, który trwał co najmniej jeden semestr (6 miesięcy) i zakończył się przed rozpoczęciem pierwszego stabilnego zatrudnienia (patrz rysunek 1). Jeśli dwa okresy nakładały się, przyjmowaliśmy że zatrudnienie nastąpiło bezpośrednio po okresie edukacji (taką strategię proponuje Scherer, 2005).

Do ustalenia początku i końca tranzykcji wykorzystane zostały informacje historyczne zawarte w plikach ARTKALEN i NEWPAN. Dzięki temu możliwe było zidentyfikowanie plików z informacjami przekrojowymi z edycji badań następującej bezpośrednio po dacie zakończenia okresu tranzykcji. Połączenie obu rodzajów plików umożliwiło pozyskanie bogatego zestawu zmiennych określających warunki pierwszego, stabilnego zatrudnienia. Zmienna charakteryzująca działalność wolontarystyczną również wymagała połączenia danych historycznych i przekrojowych. W analizie wykorzystujemy bowiem informację o działalności wolontarystycznej z edycji badań bezpośrednio poprzedzającej rozpoczęcie okresu tranzykcji. Decyzję tę uzasadniamy następująco.

Po pierwsze, zmniejsza to ryzyko symultaniczności w badaniu premii wynagrodzenia. Po drugie, przy analizie wpływu doświadczeń wolontarystycznych na długość poszukiwania pierwszego (stabilnego) zatrudnienia, informacja o aktywności społecznej pochodząca z okresu tranzykcji może prowadzić do błędnych wniosków. W krajach rozwiniętych absolwenci często opóźniają wejście na rynek pracy poświęcając czas pomiędzy dwoma etapami życia na zdobycie nowych (niekoniecznie zawodowych) doświadczeń (tzw. gap year – rok przerwy). Popularną formą aktywności podczas „gap year” jest praca wolontarystyczna (często w innym kraju niż kraj zamieszkania). W takim układzie wyniki analizy mogłyby wykazywać, że wolontariusze poszukują pracy dłużej. Wyniki te odzwierciedlałyby jednak pewien wybór społeczników.

W niniejszej analizie długość okresu poszukiwania pracy charakteryzujemy jako długość okresu tranzykcji między szkołą a pracą. Należy zauważyć, że nie są to pojęcie tożsame. Jak zaznaczyliśmy wcześniej na okres tranzykcji składają się różne stany, również braku aktywności zawodowej. W badaniach premii czasowej z wolontariatu do modeli dołączaliśmy zmienną niezależną charakteryzującą intensywność poszukiwania pracy. Wskaźnik ten wyrażał stosunek sumy długości wszystkich okresów poszukiwania pracy w okresie tranzykcji do całkowitej długości okresu tranzykcji. W przypadku osób, które znalazły stabilną pracę bezpośrednio po zakończeniu edukacji, wartość wskaźnika ustaliliśmy jako 1. Wprowadzenie wskaźnika pozwalało ustalić wpływ doświadczeń z działalności wolontarystycznej na długość

okresu tranzykcji między szkołą a pracą, traktując intensywność poszukiwania pracy jako daną. Wprowadzenie wskaźnika nie wpływało istotnie na oszacowania parametrów przy najważniejszej zmiennej (określającej doświadczenia z działalności wolontarystycznej). Uznaliśmy zatem długość okresu tranzykcji między szkołą a pracą jako wiarygodny wskaźnik długości poszukiwania pracy.

Na podstawie zaprezentowanych kryteriów z oryginalnej próby badawczej SOEP wyodrębniono próbę liczącą 5543 osób, które weszły na rynek pracy (rozpoczęły okres tranzykcji między szkołą a pracą) w latach 1985-2007. Wśród tych osób ok. 25 proc. miało doświadczenia z działalności wolontarystycznej (z okresu poprzedzającego wejście na rynek pracy). Z kolei z oryginalnej próby BHPS wyodrębniono próbę liczącą 3086 osób, które weszły na rynek pracy (rozpoczęły okres tranzykcji między szkołą a pracą) w latach 1992-2005. Wśród tych osób ok. 19 proc. miało doświadczenia z działalności wolontarystycznej. W powyższych próbach znalazły się również osoby, które wprawdzie weszły na rynek pracy, jednak do czasu ostatniej edycji badania nie znalazły stabilnego zatrudnienia (uwzględnienie tych osób jest konieczne przy szacowaniu premii czasowej z wolontariatu). Z tego powodu badanie premii wynagrodzenia z wolontariatu przeprowadzone jest na mniej licznych próbach liczących 2603 i 1654 osoby odpowiednio dla danych SOEP i BHPS. Wielkość prób badawczych zmniejsza się ponadto wraz ze wzbogacaniem modeli o kolejne zmienne (z uwagi na brakujące dane).

3.3. Działalność wolontarystyczna a wynagrodzenie

Szacowanie wpływu doświadczeń z działalności wolontarystycznej na wielkość wynagrodzenia przeprowadzamy w oparciu o tzw. równanie Mincera⁸⁴ (Mincer, 1974). Ekonometryczny odpowiednik równania Mincera można zapisać następująco:

$$\ln[w(s, x)] = \alpha_0 + \rho_s s + \beta_0 x + \beta_1 x^2 + \varepsilon$$

Zmienną zależną modelu jest logarytm naturalny godzinowej stawki wynagrodzenia (lub wynagrodzenia miesięcznego), natomiast najistotniejszymi zmiennymi niezależnymi są długość lat nauki (s), długość doświadczenia zawodowego (x) wraz z jej komponentem nieliniowym (x²). Oszacowania parametrów przy tych zmiennych określają wielkość premii odpowiednio z edukacji i doświadczenia zawodowego. W badaniach z użyciem modelu Mincera uwzględnia się również wektor zmiennych kontrolnych, które również determinują wielkość wynagrodzenia: płeć, narodowość (przynależność rasową), stanowisko pracy, wielkość miasta zamieszkania, sektor gospodarki, w którym dana jednostka jest zatrudniona.

⁸⁴ Wyprowadzenie tego modelu przedstawiamy w załączniku A.

W niniejszej analizie poszerzamy równanie Mincera o dodatkowe zmienne. Do modelu włączamy nie tylko zmienną charakteryzującą działalność wolontarystyczną (v), ale również elementy interakcji pomiędzy tą zmienną i zmiennymi charakteryzującymi sektor gospodarki (I) oraz stanowisko pracy (E). Dzięki temu możemy oszacować nie tylko ogólną premię z działalności wolontarystycznej (oszacowanie parametru przy zmiennej v), ale również premię w sektorze usług społecznych i pozostałych sektorach oraz na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych. Ze względów stylistycznych obszar, na który składają się wszystkie sektory gospodarki poza sektorem usług społecznych określamy terminem „sektor prywatny” (w sektorze usług społecznych przeważają instytucje publiczne lub quasi-publiczne).

W jednej ze specyfikacji modelu dodajemy ponadto element interakcji pomiędzy zmienną wolontarystyczną a wskaźnikiem poziomu wykształcenia. W ten sposób szacujemy premię z wolontariatu w grupach różniących się pod względem wyposażenia w kapitał ludzki. Poniżej przedstawiamy specyfikację podstawowego modelu oraz opis wykorzystywanych zmiennych. Należy wyraźnie zaznaczyć, że dla danej jednostki badawczej wszystkie zmienne z wyjątkiem wskaźnika działalności wolontarystycznej pochodzą z edycji badania następującej bezpośrednio po rozpoczęciu okresu stabilnego zatrudnienia (por. rozdz. 3.2.). Z kolei informacja o działalności wolontarystycznej pochodzi z edycji badania bezpośrednio poprzedzającej rozpoczęcie okresu tranzycji między szkołą a pracą.

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 s + \beta_2 x + \beta_3 x^2 + \beta_4 v + \beta_5 Iv + \beta_6 Ev + \sum_{i=7}^k \beta_i x_i + u \quad , \text{gdzie:}$$

$\ln W$	godzinowa stawka wynagrodzenia, alternatywnie wynagrodzenie miesięczne
β	parametry, które chcemy oszacować
s	poziom wykształcenia ⁸⁵
x	doświadczenie zawodowe (potencjalne)
v	działalność wolontarystyczna
I	zmienne określające sektor gospodarki (sektor usług społecznych, „prywatny”)
E	zmienna określająca stanowisko pracy (robotnicze, nierobotnicze)
Iv, Ev	interakcja pomiędzy zmienną wolontarystyczną, a zmiennymi określającymi sektor gospodarki i stanowisko pracy
x	zmienne kontrolne: płeć, rok uzyskania pierwszego stabilnego zatrudnienia, region zamieszkania, wielkość miasta zamieszkania, poziom wykształcenia, wielkość

⁸⁵ W oryginalnym modelu Mincera zmienna ta charakteryzuje liczbę lat nauki

zakładu pracy, staż pracy⁸⁶, narodowość (inna niż odpowiednio: niemiecka lub brytyjska).

Wszystkie zmienne zostały skonstruowane na podstawie danych Niemieckich Socjoekonomicznych Badań Panelowych oraz Brytyjskich Badań Panelowych Gospodarstw Domowych. Sposób operacjonalizacji najistotniejszych zmiennych przedstawia tabela 8.

Należy zwrócić uwagę, że badaniem objęte są osoby, które wchodziły na rynek pracy w dość długim przedziale czasowym (zwłaszcza w przypadku próby wyodrębnionej z badań SOEP). Analiza powinna więc uwzględniać tzw. efekt kohortowy. Odzwierciedla on specyficzne warunki historyczne, które towarzyszą wejściu na rynek pracy, i które mają znaczący wpływ na dalszą karierę osób rozpoczynających kariery zawodowe (por. Szambelańczyk, 1988:275-276). Efekt ten odzwierciedlamy poprzez dodanie zmiennej charakteryzującej rok uzyskania pierwszego stabilnego zatrudnienia (w badaniu premii wynagrodzenia) oraz zmiennej charakteryzującej właściwą dla danej jednostki badawczej regionalną stopę bezrobocia w momencie wejścia na rynek pracy (w badaniu premii czasowej⁸⁷).

⁸⁶ W ujęciu Mincera doświadczenie zawodowe określa w rzeczywistości doświadczenie potencjalne definiowane jako: wiek-liczba lat nauki-6. Staż zawodowy mierzy rzeczywiste doświadczenie zawodowe. Mimo, iż badamy osoby wchodzące na rynek pracy, mogą się one istotnie różnić pod względem tej wielkości. Moment wejścia na rynek pracy zdefiniowaliśmy jako początek okresu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu trwającego co najmniej 18 miesięcy. Badane osoby różnią się więc pod względem stażu pracy, który nabyły podczas wcześniejszych, krótszych okresów zatrudnienia. Ponadto na wartość tej zmiennej wpływa długość okresu między rozpoczęciem pierwszego stabilnego zatrudnienia, a momentem przeprowadzenia ankiety.

⁸⁷ W analizie premii czasowej z wolontariatu wskaźnik ten lepiej tłumaczył zmienność zmiennej zależnej niż wskaźnik charakteryzujący rok wejścia na rynek pracy.

Tabela 8. Sposób operacjonalizacji najistotniejszych zmiennych

Zmienna	SOEP	BHPS
Godzinowa stawka wynagrodzenia	Wielkość wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy / liczba godzin pracy w tygodniu / deflator (indeks wzrostu cen towarów i usług) / 4.33 (średnia liczba tygodni w miesiącu)	Wielkość wynagrodzenia za ostatni okres pracy / długość okresu pracy, za który otrzymano wynagrodzenie (w tygodniach) / liczba godzin pracy w tygodniu / deflator (indeks wzrostu cen towarów i usług)
Działalność wolontarystyczna	Działalność wolontarystyczna w stowarzyszeniach, związkach lub organizacjach dostarczających usługi społeczne (zmienna sztuczna: 1 – raz w tygodniu, raz w miesiącu, rzadziej, 0 - nigdy)	Aktywna działalność w jakiegokolwiek z organizacji: organizacjach wolontarystycznych, organizacjach ochrony środowiska, grupach rel. lub stowarzyszeniach kościoła, organizacji harcerskiej, Instytucie Kobiet, organizacji feministycznej, innych grupach obywatelskich (zmienna sztuczna: 1 – aktywność w co najmniej jednej z powyższych organizacji, 0 – brak aktywności)
Edycje badania z informacją o działalności wol.	1984-86, 1988, 1990, 1992, 1994-99, 2001, 2003, 2005, 2007	1991, 1992, 1994-99, 2001, 2003, 2005
Poziom wykształcenia	Na podstawie klasyfikacji CASMIN (Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations). Zmienna sztuczna: 3 - wykształcenie wyższe, 2 - wykształcenie średnie ogólne lub zawodowe, 1 – wykształcenie podstawowe lub zasadnicze zawodowe ⁸⁸ .	
Stanowisko pracy	Na podstawie klasyfikacji Goldthorpa-Eriksona (Goldthorpe-Erikson Class Scheme). Zmienna sztuczna: 1 – stanowiska nierobotnicze (kategorie 1-4 w klasyfikacji Goldthorpa-Eriksona), 0 – stanowiska robotnicze ⁸⁹ .	
Sektor zatrudnienia	Na podstawie Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów (International Standard Classification of Occupations) Międzynarodowej Organizacji Pracy. Zmienna sztuczna: 1- zatrudnienie w sektorze usług społecznych (edukacja, ochrona zdrowia, kultura i rekreacja, pomoc społeczna, inne usługi społeczne ⁹⁰), 0 – zatrudnienie w innych sektorach.	Na podstawie Standardu Klasyfikacji Zawodowej (Standard Occupational Classification System) rządu brytyjskiego. Zmienna sztuczna: 1- zatrudnienie w sektorze usług społecznych (edukacja, ochrona zdrowia, kultura i rekreacja, pomoc społeczna, inne usługi społeczne ⁹¹), 0 – zatrudnienie w innych sektorach.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych BHPS i SOEP

⁸⁸ Operacjonalizacja dla celów międzynarodowej analizy porównawczej na podstawie Müller i inni (1989), Müller (2000), szczegółowe zestawienie w załączniku B.

⁸⁹ Szczegółowa prezentacja klasyfikacji Goldthorpa-Eriksona w załączniku B.

⁹⁰ Szczegółowa prezentacja sposobu operacjonalizacji w załączniku B.

⁹¹ Szczegółowa prezentacja sposobu operacjonalizacji w załączniku B.

3.3.1. Weryfikacja empiryczna z wykorzystaniem danych SOEP

W tabeli przedstawiamy najistotniejsze oszacowania parametrów modelu. Analiza regresji została przeprowadzona metodą najmniejszych kwadratów na całej próbie osób (kol. 1.) oraz osobno dla kobiet i mężczyzn (kol. 2. i 3.).

Tabela 9. Determinanty wysokości wynagrodzenia, Niemcy 1985-2007

	pełna próba	kobiety	mężczyźni
wolontariat	0.034 (1.19)	0.187*** (3.13)	-0.02 (-0.08)
sektor usług społecznych	-0.016 (-0.82)	0.078*** (3.09)	-0.121*** (-3.65)
wolontariat*sektor u.s.	-0.088** (-2.46)	-0.124** (-2.52)	-0.069 (-1.28)
stanowiska nierobotnicze	0.044** (2.16)	0.127*** (4.32)	0.003 (0.12)
wolontariat*stanowiska n.	0.007 (0.21)	-0.125** (-2.04)	0.038 (0.80)
mężczyźni	0.141*** (8.33)	-	-
doświadczenie	0.048*** (2.87)	0.037* (1.66)	0.064*** (2.59)
doświadczenie2	-0.001** (-2.07)	-0.001 (-1.06)	-0.001** (-2.01)
staż pracy	0.016* (1.77)	-0.004 (-0.24)	0.028** (2.33)
staż pracy2	-0.001 (-0.31)	0.001 (0.25)	-0.001 (-0.78)
niski poziom wykształcenia	ref.	ref.	ref.
średni poziom wykształcenia	0.074*** (3.34)	0.128*** (4.07)	0.030 (0.98)
wysoki poziom wykształcenia	0.187*** (6.29)	0.175*** (4.38)	0.197*** (4.49)
Niemcy Zachodnie	0.259*** (12.95)	0.275*** (10.34)	0.238*** (7.99)
w. wolny	0.923*** (4.53)	0.897*** (3.30)	0.945*** (3.07)
<i>N</i>	2076	973	1103
<i>R</i> ²	0.267	0.284	0.247

t – statystyki w nawiasach, * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$, zmienne nieuwzględnione w tabeli: miejsce urodzenia (inne niż Niemcy), wielkość zakładu pracy, wielkość miejsca zamieszkania, rok wejścia na rynek pracy

Szacowany model ma postać semi-logarytmiczną (zmienną zależną jest logarytm naturalny stawki wynagrodzenia, natomiast zmienne niezależne przyjmują wartości absolutne), co wpływa na sposób interpretacji przedstawionych w tabeli oszacowań parametrów: odzwierciedlają one procentową zmianę wartości zmiennej zależnej w odpowiedzi na zmianę wartości zmiennej niezależnej o jednostkę. W przypadku zmiennych zero-jedynkowych (sztucznych) oszacowania parametru można interpretować jako procentową różnicę wartości zmiennej zależnej między dwoma grupami oznaczonymi przez zmienną zero-jedynkową (np. wolontariuszami i nie-wolontariuszami w warunkach stałości pozostałych zmiennych).

Zaprezentowane wyniki wskazują na istotne różnice wielkości premii z działalności wolontarystycznej między kobietami a mężczyznami. W sektorze prywatnym (na który składają się wszystkie sektory gospodarki poza sektorem usług społecznych) kobiety, które angażowały się wolontarystycznie uzyskiwały blisko 19 proc. premii wynagrodzenia (w modelu sektor prywatny jest wielkością bazową więc premia w tym sektorze jest równa ogólnej premii z wolontariatu). Zwrot ten był niższy w sektorze usług społecznych i wynosił około 6,3 proc⁹². Wśród kobiet na stanowiskach nierobotniczych premia wynagrodzenia z działalności wolontarystycznej wynosiła 6,2 proc⁹³ i była znacznie niższa niż na stanowiskach robotniczych (18.7 proc.).

Wśród mężczyzn nie zaobserwowano wpływu doświadczeń wolontarystycznych na wielkość wynagrodzenia. Współczynnik przy zmiennej określającej doświadczenia z działalności wolontarystycznej jest bliski zeru i nie jest istotny statystycznie. Również elementy interakcji zmiennej oznaczającej wolontariat ze zmiennymi charakteryzującymi sektor czy stanowisko zatrudnienia (robotnicze, nierobotnicze) nie są istotne statystycznie na żadnych akceptowalnych poziomach.

Wyniki częściowo potwierdzają przyjęte hipotezy – obserwujemy premię wynagrodzenia z działalności wolontarystycznej, jednak jest ona obecna tylko wśród kobiet. Niezgodne z oczekiwaniami są natomiast wartości premii z wolontariatu w rozbiciu na sektory czy stanowiska pracy. Przeciwnie do przyjętych hipotez premia wynagrodzenia w sektorze usług społecznych i na stanowiskach nierobotniczych jest relatywnie niższa. Przyjmuje jednak wartości większe od zera.

⁹² Wielkość tą otrzymuje się poprzez dodanie wartości współczynników przy dwóch zmiennych: zmiennej określającej działalność wolontarystyczną (premia ogólna) oraz elementu interakcji zmiennej określającej działalność wolontarystyczną ze zmienną oznaczającą sektor usług społecznych (wolontariat*sektor u.s. w prezentowanej tabeli). Premia w sektorze usług społecznych wynosi więc $0.187 - 0.124 = 0.063$.

⁹³ Wielkość tą otrzymuje w sposób analogiczny do poprzedniego przypadku: $0.187 - 0.125 = 0.062$.

Relatywnie niższą premię z wolontariatu w sektorze usług społecznych można uzasadniać dużą różnorodnością instytucjonalną podmiotów działających w tym sektorze (organizacje sektora finansów publicznych, prywatne, nonprofit). Wykorzystywane w analizie bazy danych rozróżniają tylko między zatrudnieniem w organizacji prywatnej i państwowej. Analizy z uwzględnieniem tego zróżnicowania nie wpłynęły jednak znacząco na wielkość oszacowanej premii z wolontariatu w sektorze usług społecznych. Wydaje się prawdopodobne, że wiele z prywatnych podmiotów działających w sektorze usług społecznych ma formę nonprofit (nie jesteśmy jednak w stanie ich zidentyfikować), w ramach której często stosuje się limity wysokości wynagrodzeń. Większość badań empirycznych wskazuje na niższe zarobki w sektorze nonprofit (w porównaniu do zarobków w sektorze prywatnym) (por. Weisbrod 1983; Preston 1988, 1989, 1990; Handy i Katz 1997; Ruhm i Borkoski 2000).

Wartości współczynników przy zmiennych kontrolnych w zasadzie są zgodne z oczekiwaniami: stawki wynagrodzenia wzrastały wraz ze stażem pracy, (potencjalnym) doświadczeniem⁹⁴, poziomem wykształcenia i wielkością przedsiębiorstwa (ze względu na dużą liczbę kategorii wielkość organizacji, w tabeli nie przedstawiono oszacowań parametrów dla tej zmiennej). Wynagrodzenia były przeciętnie wyższe w regionie Niemiec Zachodnich. Ponadto wyższe stawki wynagrodzenia otrzymywano na stanowiskach nierobotniczych. Przeciętnie większe wynagrodzenia otrzymywali również mężczyźni.

Szacując modele regresji, przeprowadziliśmy również szereg analiz z użyciem różnych wariantów zmiennych. Po pierwsze zamiast stawki wynagrodzenia zastosowano całkowitą wielkość miesięcznego wynagrodzenia (brutto). Po drugie, obliczając godzinową stawkę wynagrodzenia za podstawę przyjęliśmy oficjalną liczbę godzin pracy, zamiast liczby faktycznej. Spodziewaliśmy się bowiem, że wolontariusze mogli być bardziej skłonni do nieodpłatnej pracy w nadgodzinach, co zaniżałoby wartość ich godzinowej stawki wynagrodzenia. Wyniki analizy regresji z użyciem innych wariantów zmiennych nie różniły się jednak istotnie od rezultatów zaprezentowanych powyżej.

⁹⁴ Definiowanym w modelu Mincera jako wiek-lata nauki-6

3.3.2. Weryfikacja empiryczna z wykorzystaniem danych BHPS.

W tabeli przedstawiamy oszacowania najistotniejszych parametrów modelu. Analiza regresji została przeprowadzona metodą najmniejszych kwadratów na całej próbie (kol. 1.) oraz osobno dla kobiet i mężczyzn (kolumny 2. i 3.).

Tabela 10. Determinanty wysokości wynagrodzenia, Wielka Brytania 1992-2005.

	pełna próba	kobiety	mężczyźni
wolontariat	-0.068 (-1.20)	-0.087 (-0.86)	-0.074 (-1.00)
sektor usług społecznych	0.088*** (2.66)	0.095** (2.18)	0.071 (1.26)
wolontariat*sektor u.s.	-0.018 (-0.29)	-0.072 (-0.91)	0.065 (0.60)
stanowiska nierobotnicze	0.126*** (4.06)	0.140*** (3.00)	0.123*** (2.72)
wolontariat *stanowiska n.	0.099 (1.47)	0.211* (1.94)	-0.022 (-0.22)
mężczyźni	0.077*** (3.18)	-	-
doświadczenie	0.175*** (7.34)	0.183*** (5.97)	0.174*** (3.92)
doświadczenie2	-0.003*** (-6.01)	-0.003*** (-5.10)	-0.003*** (-2.97)
staż pracy	0.031 (1.19)	-0.006 (-0.19)	0.083 (1.64)
staż pracy2	-0.004 (-0.93)	0.002 (0.38)	-0.017 (-1.62)
niski poziom wykształcenia	ref.	ref.	ref.
średni poziom wykształcenia	0.165*** (2.91)	0.341*** (4.04)	0.034 (0.42)
wysoki poziom wykształcenia	0.242*** (3.98)	0.402*** (4.50)	0.110 (1.23)
wyraz wolny	-1.134*** (-3.71)	-1.180*** (-2.92)	-1.049* (-1.89)
<i>N</i>	983	506	477
<i>R</i> ²	0.484	0.492	0.483

t – statystyki w nawiasach, * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$, zmienne nieuwzględnione w tabeli: miejsce urodzenia (inne niż Wielka Brytania), wielkość zakładu pracy, region zamieszkania, rok uzyskania pierwszej pracy.

Podobnie jak w poprzednim przypadku szacowany model ma postać semi-logarytmiczną, a oszacowania parametrów należy interpretować jako procentową zmianę wartości zmiennej zależnej na skutek zmiany wartości zmiennej niezależnej o jednostkę. Należy podkreślić, że

dla bazy danych BHPS wyłoniona próba badawcza była dwukrotnie mniejsza niż dla bazy SOEP co miało wpływ na istotność statystyczną oszacowań parametrów⁹⁵. Współczynnik przy zmiennej określającej działalność wolontarystyczną zarówno dla mężczyzn jak i kobiet przyjmuje wartość ujemną i nie jest istotny statystycznie, co oznacza, że w przeciwieństwie do wyników weryfikacji empirycznej dla danych niemieckich, nie obserwujemy premii z działalności wolontarystycznej w sektorze prywatnym i na stanowiskach robotniczych (w szacowanym modelu są to kategorie bazowe). Podobnie, nie obserwujemy premii wynagrodzenia z działalności wolontarystycznej w sektorze usług społecznych. Najważniejszym wynikiem przeprowadzonej weryfikacji empirycznej jest istotna statystycznie premia z działalności wolontarystycznej na stanowiskach nierobotniczych wysokości 12.4 proc. (0.211-0.087). Potwierdza to jedną z postawionych hipotez. Premię wynagrodzenia można jednak zidentyfikować tylko na próbie kobiet. Wśród mężczyzn oszacowanie parametru przy elemencie interakcji między zmienną określającą działalność wolontarystyczną i zmienną oznaczającą pracę na stanowisku nierobotniczym jest bliskie zeru i nieistotne statystycznie.

Podobnie jak w poprzedniej analizie regresji, wartości współczynników przy zmiennych kontrolnych są zgodne z oczekiwaniami: stawki wynagrodzenia były pozytywnie skorelowane z długością potencjalnego doświadczenia, poziomem wykształcenia i wielkością przedsiębiorstwa (oszacowań tej zmiennej nie przedstawiono w tabeli). Długość stażu pracy nie miała statystycznie istotnego wpływu na zarobki, warto jednak podkreślić, że badaniem objęta była grupa osób rozpoczynających karierę zawodową o generalnie krótkim stażu pracy. Stawki wynagrodzenia były przeciętnie wyższe w rejonie Londynu (oszacowań tej zmiennej nie przedstawiono w tabeli). Ponadto lepsze zarobki otrzymywano na stanowiskach nierobotniczych. Przeciętnie wyższe wynagrodzenie otrzymywali również mężczyźni.

Podobnie jak w przypadku poprzedniej analizy, szacując modele regresji, wypróbowaliśmy szereg wariantów modeli z użyciem różnych wskaźników. Jako wskaźnik wynagrodzenia użyto zmienną określającą całkowitą wielkość miesięcznego wynagrodzenia (zamiast godzinowej stawki wynagrodzenia). Ponadto, szacując stawkę godzinową, oparliśmy się na oficjalnej (zawartej w kontrakcie) a nie rzeczywistej liczbie godzin pracy w tygodniu. Wyniki analizy regresji z użyciem innych wariantów zmiennych nie różniły się jednak istotnie od rezultatów zaprezentowanych powyżej.

⁹⁵ W niniejszej analizie zainteresowani jesteśmy osobami wkraczającymi na rynek pracy. W badaniach BHPS i SOEP są to głównie dzieci ankietowanych osób, które osiągnęły dojrzałość i zostały automatycznie objęte badaniem. Im dłuższe więc badanie, tym większa próba badawcza. BHPS rozpoczął się później od SOEP, ponadto w badaniu brytyjskim rzadziej zadawano pytania dotyczące działalności wolontarystycznej.

3.4. Działalność wolontarystyczna a długość okresu poszukiwania pracy

Badanie wpływu doświadczeń wolontarystycznych na długość poszukiwania pracy przeprowadzamy z pomocą tzw. modelu hazardowego. Model ten szacowany jest w oparciu o tzw. funkcję hazardową (h), którą można w sposób formalny przedstawić następująco:

$$h(t)\Delta t = \Pr(t \leq T < t + \Delta t | T \geq t) = \frac{f(t)\Delta t}{1 - F(t)}, \text{ gdzie:}$$

$f(t)$ - funkcja gęstości prawdopodobieństwa

$F(t)$ - skumulowana funkcja gęstości prawdopodobieństwa (dystrybuanta)

Funkcje hazardowe można zinterpretować jako miarę prawdopodobieństwa⁹⁶ opuszczenia danego stanu w krótkim interwale czasowym $t + \Delta t$ pod warunkiem dotrwania („dożycia”⁹⁷) do momentu t . W niniejszej rozprawie zainteresowani jesteśmy tranzycją od stanu braku zatrudnienia do stanu stabilnego (trwającego co najmniej 18 miesięcy) zatrudnienia w dwóch sektorach: usług społecznych i prywatnym (na który składają się wszystkie sektory gospodarki poza sektorem usług społecznych) oraz na różnego typu stanowiskach: robotniczych i nierobotniczych. Ponieważ obie pary stanów zatrudnienia (w sektorze prywatnym i usług społecznych oraz na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych) się wykluczają (można być zatrudnionym albo na stanowisku robotniczym, albo nierobotniczym oraz albo w sektorze prywatnym, albo w sektorze usług społecznych⁹⁸), w analizie wykorzystujemy specyficzny rodzaj modelu hazardowego – model ryzyk konkurujących (competing risks hazard model) dla czasu dyskretnego (najmniejszą jednostką określającą długość poszczególnych stanów jest 1 miesiąc). Dzięki temu możliwe jest oszacowanie wpływu doświadczeń wolontarystycznych na długość okresu poszukiwania pracy w określonym sektorze lub na określonym stanowisku. W przypadku modelu ryzyk konkurujących spełniona jest równość:

$$h(j) = h_A(j) + h_B(j), \text{ gdzie}$$

$h_A(j)$, $h_B(j)$ - prawdopodobieństwo przejścia do zatrudnienia w określonym sektorze lub na danym stanowisku pod warunkiem dotrwania do momentu j

$h(j)$ - prawdopodobieństwo przejścia do zatrudnienia bez względu na sektor lub stanowisko pracy pod warunkiem dotrwania do momentu j

⁹⁶ O prawdopodobieństwie można mówić tylko w analizach z czasem dyskretnym. W analizach z czasem ciągłym, funkcje hazardowe nie przedstawiają prawdopodobieństwa, ponieważ odnoszą się do określonego punktu, a nie odcinka. W niniejszej analizie czas zmienia się w sposób dyskretny, co miesiąc.

⁹⁷ Funkcja hazardowa wykorzystywana była pierwotnie w naukach medycznych, gdzie zmienną zależną była często długość życia pacjenta. Tłumaczy to specyficzne nazewnictwo stosowane w analizach tego typu.

⁹⁸ W mniejszej analizie nie bierzemy pod uwagę osób, które miały jednocześnie więcej niż jedną pracę.

Jak wykazał Allison (1982), przyjmując następujące postaci funkcji hazardowych określających warunkowe przejścia do określonych stanów zatrudnienia:

$$h_A(j) = \frac{\exp(\beta'_A X)}{1 + \exp(\beta'_A X) + \exp(\beta'_B X)}$$

$$h_B(j) = \frac{\exp(\beta'_B X)}{1 + \exp(\beta'_A X) + \exp(\beta'_B X)}$$

otrzymujemy funkcję postaci:

$$1 - h_A(j) - h_B(j) = \frac{1}{1 + \exp(\beta'_A X) + \exp(\beta'_B X)}, \text{ gdzie:}$$

X - wektor zmiennych niezależnych

β - wektor parametrów do oszacowania

Funkcja ta po odpowiednich przekształceniach i reorganizacji danych (por. Jenkins, 2005:95-96) umożliwia przeprowadzenie analizy regresji za pomocą wielomianowego modelu logitowego (multinomial logit model).

Upraszczając, można stwierdzić, że zmienną zależną badania jest długość czasu od momentu zakończenia edukacji do momentu rozpoczęcia stabilnego zatrudnienia w określonym sektorze (prywatnym” lub usług społecznych) oraz na określonym stanowisku (robotniczym lub nierobotniczym). Najistotniejszymi zmiennymi niezależnymi są: płeć, wiek, poziom wykształcenia, regionalna wielkość stopy bezrobocia, region zamieszkania, zmienna określająca działalność wolontarystyczną oraz narodowość (inna niż odpowiednio, niemiecka lub brytyjska). Ponadto wprowadzamy zmienną charakteryzującą indywidualny poziom religijności (mierzony intensywnością uczestnictwa w nabożeństwach), który można traktować jako pewien wskaźnik preferencji wpływających na wybór ścieżki zawodowej.

3.4.1. Weryfikacja empiryczna z wykorzystaniem danych SOEP.

W poniższej tabeli przedstawiono wyniki regresji dwóch modeli hazardowych (ryzyk konkurujących), za pomocą których oszacowano determinanty długości okresu poszukiwania pracy w sektorze usług społecznych lub prywatnym (kol. 1) oraz na stanowiskach robotniczych lub nierobotniczych (kol. 2). Poza stanami zatrudnienia w poszczególnych sektorach lub na danym typie stanowiska istnieje jeszcze jeden, nieprzedstawiony w tabeli stan – braku zatrudnienia. Znajdują się w nim osoby, które zakończyły wprawdzie edukację, jednak ciągle pozostają bez pracy. Ten stan jest w prezentowanych modelach kategorią bazową.

Tabela 11. Determinanty długości okresu poszukiwania pracy, Niemcy 1985-2007
Współczynniki relatywnego ryzyka (relative risk ratios).

	(1)		(2)	
	sektor pr.	sektor u.s.	stan. rbt.	stan. nrbt
wolontariat	0.850** (-2.29)	1.140* (1.65)	0.940 (-0.69)	0.943 (-0.81)
mężczyźni	1.920*** (10.48)	0.638*** (-5.23)	2.717*** (11.94)	0.815*** (-3.14)
wiek	0.978*** (-4.76)	0.961*** (-6.10)	0.981*** (-3.14)	0.967*** (-6.93)
niski poziom wykształcenia	ref.	ref.	ref.	ref.
średni poziom wykształcenia	2.024*** (7.60)	1.782*** (3.82)	1.388*** (3.29)	3.243*** (8.64)
wysoki poziom wykształcenia	2.032*** (6.15)	5.714*** (10.79)	0.745* (-1.89)	7.969*** (14.35)
Niemcy Zachodnie	0.651*** (-3.16)	0.695** (-2.04)	0.570*** (-3.15)	0.711** (-2.48)
stopa bezrobocia (regionalna)	0.928*** (-5.85)	0.941*** (-3.55)	0.927*** (-4.64)	0.933*** (-5.27)
narodowość (inna niż niem.)	1.226** (2.28)	0.733** (-2.07)	1.567*** (4.23)	0.741*** (-2.64)
religijność	1.088 (1.31)	1.220** (2.27)	1.078 (0.92)	1.155** (2.12)
wyraz wolny	0.282*** (-4.58)	0.241*** (-3.76)	0.136*** (-5.60)	0.319*** (-3.84)
<i>N</i>	4192		4192	

statystyki *t* w nawiasach, * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Oszacowania parametrów⁹⁹ przedstawiono za pomocą tzw. współczynników relatywnego ryzyka (relative risk ratios). Współczynnik ten prezentuje prawdopodobieństwo przejścia do stanu zatrudnienia w określonym sektorze (w modelu 1.) lub na stanowisku określonego typu (w modelu 2.) w stosunku do prawdopodobieństwa pozostania bez pracy (kategoria bazowa). Współczynniki o wartościach większych (mniejszych) od jednośc oznaczają więc, że prawdopodobieństwo zatrudnienia określonego typu jest większe (mniejsze) niż prawdopodobieństwo pozostania bez pracy. W modelach hazardowych wartości współczynników relatywnego ryzyka można również interpretować jako miary długości przejścia do określonego stanu. W niniejszym modelu współczynniki większe (mniejsze) od

⁹⁹ W (wielomianowych) modelach logitowych oszacowania parametrów nie przedstawiają efektów marginalnych (w przeciwieństwie do współczynników modeli liniowych). Prezentacja wyników wymaga więc dodatkowej kalkulacji tych efektów. Alternatywnie wyniki można przedstawić za pomocą prostych w interpretacji współczynników relatywnego ryzyka.

jedności oznaczają więc, że dana zmienna łączy się z krótszym (dłuższym) okresem poszukiwania pracy.

W modelu prezentujemy oszacowania parametrów bez podziału na płeć. Wyniki analizy są bowiem bardzo podobne dla grupy mężczyzn i kobiet. Oszacowania parametrów modelu wykazują, że wolontariusze znajdują przeciętnie szybciej stabilną pracę w sektorze usług społecznych (kol.1., strona prawa) co potwierdza jedną z postawionych hipotez. Niezgodny natomiast z oczekiwaniami jest rezultat wykazujący, że wolontariusze poszukują dłużej pracy w sektorze prywatnym (współczynnik relatywnego ryzyka istotny statystycznie i mniejszy od jedności, kol. 1., strona lewa). Podobnie jak w przypadku relacji między wolontariatem a wielkością wynagrodzenia, nie znajdujemy potwierdzenia hipotezy, że doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą premię na stanowiskach nierobotniczych. Współczynniki w kolumnie 2. wykazują, że wolontariat nie miał statystycznie istotnego wpływu na długość poszukiwania pracy zarówno na stanowiskach robotniczych jak i nierobotniczych.

Współczynniki przy pozostałych zmiennych są w zasadzie zgodne z oczekiwaniami: w badanej próbie mężczyźni szybciej znajdowali zatrudnienie w sektorze prywatnym, czekali jednak dłużej na zatrudnienie w sektorze usług społecznych. Podobną prawidłowość zaobserwowano w drugim wariantcie modelu – mężczyźni znacznie szybciej otrzymywali pracę na stanowiskach robotniczych, jednak nieco dłużej szukali zatrudnienia na stanowiskach nierobotniczych.

Analiza regresji wykazała ponadto, że poziom wykształcenia generalnie przyspieszał tranzyję między szkołą a pracą. Istotnymi determinantami długości poszukiwania pierwszej pracy okazały się ponadto sytuacja ekonomiczna w regionie (mierzona przez regionalną stopę bezrobocia) i wiek. Zmienne te były pozytywnie skorelowane z długością tranzyji między szkołą a zatrudnieniem.

Rezultat wskazujący na przeciętnie dłuższy okres przejścia między szkołą a pracą na terenie Niemiec Zachodnich wydaje się niezgodny z intuicją. Należy jednak zwrócić uwagę, że wśród zmiennych kontrolnych znajduje się również wskaźnik regionalnej stopy bezrobocia. Zmienna oznaczająca miejsce zamieszkania w zachodniej części Niemiec abstrahuje więc od wpływu zróżnicowania rozwoju gospodarczego. Pominięcie wskaźnika regionalnej stopy bezrobocia odwraca charakter relacji między regionem zamieszkania a długością poszukiwania pracy. Dłuższy, *ceteris paribus*, okres tranzyji między szkołą a pracą w Niemczech Zachodnich może na przykład wynikać z większej zamożności mieszkających tam osób, co może przekładać się na wydłużenie wieku wejścia na rynek pracy.

Należy podkreślić, że oszacowania powyższego modelu nie muszą odzwierciedlać relacji przyczynowo - skutkowej. Krótszy okres tranzycji między szkołą a zatrudnieniem w sektorze prywatnym oraz dłuższy okres przejścia między edukacją a pracą w sektorze usług społecznych dla mężczyzn nie musi oznaczać, że są oni bardziej efektywni w poszukiwaniu zatrudnienia na rynku prywatnym. Prawdopodobnie zjawisko to jest konsekwencją świadomego wyboru ścieżki zawodowej. Na ten wybór wpływają takie czynniki jak: preferencje, skład gospodarstwa domowego, podział obowiązków w rodzinie itd. Podobnie, nie jesteśmy w stanie ocenić w jakim stopniu krótszy okres poszukiwania pracy w sektorze usług społecznych w przypadku wolontariuszy odzwierciedla zwrot z działalności społecznej, a w jakim jest pochodną indywidualnych preferencji. Jest prawdopodobne, że preferencje odgrywają tu istotną rolę.

Z oszacowanego modelu wynika, że wolontariusze przeciętnie dłużej poszukują pracy w sektorze prywatnym. Jest to wynik niezgodny z interpretacją odnoszącą się do premii z wolontariatu - trudno wytłumaczyć dlaczego doświadczenia i umiejętności nabyte poprzez działalność wolontarystyczną, nawiązane poprzez aktywność w organizacjach nonprofit znajomości czy efekt sygnalizacji wolontariatu miałyby stanowić przeszkodę w znalezieniu zatrudnienia na rynku prywatnym. Bardziej przekonująca wydaje się interpretacja odwołująca się do preferencji, które wpływają na wybór ścieżki kariery. O dużej roli preferencji przy wyborze ścieżki zawodowej świadczy zmienna charakteryzująca religijność (odpowiedni wskaźnik skonstruowano na podstawie informacji o uczestnictwie w nabożeństwach). Wyniki analizy regresji wykazują, że osoby religijne¹⁰⁰ szybciej znajdują zatrudnienie w sektorze usług społecznych.

Potencjalnie duży wpływ preferencji na wybór ścieżki zawodowej uzasadnia wprowadzenie do modelu wskaźników charakteryzujących preferencje społeczne i typy osobowości. Rozszerzona o dodatkowe zmienne analiza może dostarczyć cennych informacji, które przybliżą do rozstrzygnięcia czy krótszy okres poszukiwania pracy w sektorze usług społecznych wynika ze zwrotu z wolontariatu, czy pewnych specyficznych cech wolontariuszy wpływających na wybór ścieżki zawodowej. Wyniki rozszerzonej analizy przedstawiamy w dalszej części pracy.

¹⁰⁰ Przyjmując przedstawioną argumentację Sena, że „prawdziwa” postawa altruistyczna wiąże się z postępowaniem według pewnego kodu moralnego, a nie w sposób podporządkowany maksymalizacji użyteczności, religijność można zaproponować jako wskaźnik altruizmu. Altruizm uznaje się jako jedną z preferencji społecznych.

3.4.2. Weryfikacja empiryczna z wykorzystaniem danych BHPS.

W poniższej tabeli przedstawiono wyniki regresji dwóch modeli hazardowych (ryzyk konkurujących), za pomocą których oszacowano determinanty długości okresu poszukiwania pracy w sektorze usług społecznych lub prywatnym (kol. 1) oraz na stanowiskach robotniczych lub nierobotniczych (kol. 2). Szacowane modele, sposób estymacji, prezentacji i interpretacji wyników jest taki sam jak w przedstawionej w poprzednim podrozdziale analizie dla danych SOEP.

Tabela 12. Determinanty długości okresu poszukiwania pracy, Wlk. Brytania, 1992-2005
Współczynniki relatywnego ryzyka (relative risk ratios).

	(1)		(2)	
	sektor pr.	sektor u.s.	stan. rbt.	stan. nrbt
wolontariat	0.839* (-1.74)	1.354** (2.02)	0.964 (-0.24)	0.953 (-0.49)
mężczyźni	1.106 (1.35)	0.555*** (-4.30)	1.787*** (4.95)	0.707*** (-4.41)
wiek	0.987*** (-10.66)	1.004*** (3.40)	0.978*** (-9.36)	0.997*** (-3.19)
niski poziom wykształcenia	ref. -	ref. -	ref. -	ref. -
średni poziom wykształcenia	1.176 (1.03)	2.273 (1.38)	1.093 (0.44)	1.492* (1.82)
wysoki poziom wykształcenia	1.386** (1.97)	5.686*** (2.96)	1.004 (0.02)	2.302*** (3.81)
stopa bezrobocia (regionalna)	0.885*** (-8.33)	0.886*** (-4.58)	0.883*** (-5.47)	0.884*** (-7.98)
narodowość (inna niż bryt.)	1.111 (0.54)	0.662 (-1.18)	0.818 (-0.54)	1.008 (0.04)
religijność	0.929 (-0.70)	1.333* (1.86)	0.826 (-1.11)	1.109 (1.03)
wyraz wolny	9.260*** (6.91)	0.014*** (-6.40)	31.03*** (6.11)	0.492** (-2.31)
<i>N</i>	1649		1649	

statystyki *t* w nawiasach, * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Przedstawione w tabeli wyniki analiz regresji są zgodne z wcześniej przedstawionymi wnioskami badań na próbie niemieckiej. Oszacowania parametrów w oparciu o dane BHPS również potwierdzają hipotezę, że osoby z doświadczeniami z pracy wolontarystycznej znajdują (ceteris paribus) szybciej zatrudnienie w sektorze usług społecznych (współczynnik relatywnego ryzyka w 1. kol. przyjmuje wartość większą od jedności i jest istotnie statystyczny). Podobnie jak w poprzedniej analizie nie znajdujemy potwierdzenia hipotezy, że działalność wolontarystyczna łączy się z krótszym okresem poszukiwania pracy na

stanowiskach nierobotniczych (współczynnik w kol. 2 przy zmiennej określającej działalność wolontarystyczną nie jest istotny statystycznie).

Oszacowania parametrów przy zmiennych kontrolnych są w zasadzie zgodne z oczekiwaniami. Osoby lepiej wykształcone szybciej znajdują zatrudnienie zarówno w sektorze usług społecznych jak i prywatnym (kol.1). Mężczyźni szybciej znajdują pracę w sektorze prywatnym i na stanowiskach robotniczych jednak dłużej szukają zatrudnienia w sektorze usług społecznych, co należy wiązać z omówionym już wcześniej procesem selekcji. Istotnym statystycznie czynnikiem wydłużającym okres poszukiwania pracy jest, podobnie jak w analizie z wykorzystaniem danych SOEP, sytuacja ekonomiczna w regionie odzwierciedlana przez wielkość regionalnej stopy bezrobocia.

Podobnie, jak w analizie z wykorzystaniem danych SOEP, wyniki estymacji wykazują, że wolontariusze szukają dłużej pracy w sektorze prywatnym, co nie jest zgodne z hipotezą o premii z działalności wolontarystycznej. Ponadto, podobnie jak w analizie w oparciu o dane SOEP, wyniki wykazują, że osoby religijne znajdują zatrudnienie szybciej w sektorze usług społecznych. Oba wyniki można tłumaczyć wpływem preferencji na wybór ścieżki zawodowej i uzasadniają wprowadzenie do analizy dodatkowych wskaźników. Wyniki analizy z dodatkowym zestawem zmiennych przedstawiamy w dalszej części pracy.

3.5. Premia z działalności wolontarystycznej – analiza empiryczna z rozszerzonym katalogiem zmiennych niezależnych

W podrozdziale 1.3.2. przedstawiliśmy argumenty za tym, że w kontekście badania relacji między doświadczeniami z pracy wolontarystycznej a pozycją na rynku pracy istotne znaczenie mogą odgrywać preferencje społeczne. Preferencje te są bowiem nie tylko determinantami wolontarystycznego zaangażowania, ale również mają potencjalny wpływ na premię z wolontariatu – bezpośredni (poprzez premiowanie przez pracodawców osób o określonym typie preferencji społecznych) oraz pośredni (poprzez wpływ na wybór ścieżki zawodowej). W badaniach determinantów wynagrodzenia zwraca się przede wszystkim uwagę na preferencje do pozytywnej i negatywnej wzajemności. W podrozdziale 1.3.2. argumentowaliśmy, że preferencja do wzajemności pozytywnej może być premiowana wyższym wynagrodzeniem, a preferencja do wzajemności negatywnej nie jest pożądana przez pracodawców. Podobną argumentację przeprowadziliśmy również w odniesieniu do typów osobowości. Jak przedstawiono w podrozdziale 1.3.3., są one potencjalnymi determinantami zarówno pozycji na rynku pracy jak i wolontarystycznego zaangażowania.

Panelowy układ danych, który wykorzystujemy w niniejszym badaniu pozwala ponadto włączyć do analizy zmienne charakteryzujące te cechy rodziców, które również mogą wpływać na skłonność do działalności wolontarystycznej oraz pozycję na rynku pracy. Jednym z powodów ograniczenia analizy do osób wkraczających na rynek pracy był argument Freemana (1997). Pozorny zwrot z działalności wolontarystycznej może w rzeczywistości odzwierciedlać relację odwrotną – osoby o wyższym dochodzie, wykształceniu, statusie społecznym są bardziej skłonni do działalności wolontarystycznej, ponieważ z większym prawdopodobieństwem będą poproszeni o społeczne zaangażowanie (informacje te nie znajdują się w żadnej z baz danych, które wykorzystujemy w niniejszej analizie).

Przyjęta w niniejszej pracy strategia konstrukcji próby badawczej (badamy wpływ doświadczeń z działalności wolontarystycznej z okresu poprzedzającego wejście na rynek pracy) pozwala w znaczącym stopniu zredukować ten problem. W dalszym ciągu istnieje jednak ryzyko pozornej korelacji między działalnością wolontarystyczną a wielkością wynagrodzenia wynikające z pominięcia wpływu cech rodziców. Można przypuszczać, że osoby, których rodzice są (lub były) wolontariuszami będą bardziej skłonne do społecznego zaangażowania. Ponieważ wolontariat jest pozytywnie skorelowany z wykształceniem i wielkością dochodów (choć nie ma pewności co do kierunku tej relacji) można się spodziewać, że wolontariusze pochodzą z domów o przeciętnie większych dochodach i wyższym poziomie wykształcenia rodziców. Z kolei te zmienne są dobrze udokumentowanymi determinantami wynagrodzenia.

Usprawiedliwia to włączenie do analizy regresji również zmiennych charakteryzujących wykształcenie rodziców, ich skłonność do działalności wolontarystycznej oraz wielkość ich dochodów. Zakładamy, że większość osób wkraczających na rynek pracy ma, z uwagi na wiek, silny związek z rodzicami. Zmienne charakteryzujące rodziców można również uznać za pewne wskaźniki kapitału społecznego. Dochód, wykształcenie i zaangażowanie społeczne rodziców stanowią informację o powiązaniach z określonymi grupami społecznymi.

Podstawową przesłanką włączenia dodatkowych zmiennych do zaprezentowanych wcześniej modeli jest zbadanie przyczyny związku między wolontariatem a wielkością wynagrodzenia i długością okresu poszukiwania pracy. Jeśli związek ten jest pozorny i wynika tylko z określonych preferencji społecznych, typów osobowości czy cech rodziców (wolontariat może być tylko wskaźnikiem tych atrybutów nie mając bezpośrednio wpływu na pozycję na rynku pracy), wzbogacenie modeli o te zmienne powinno spowodować spadek wartości (i

statystycznej istotności) oszacowań przy zmiennej charakteryzującej działalność wolontarystyczną.

3.5.1. Preferencje społeczne – operacjonalizacja

Preferencje społeczne są zwykle przedmiotem analiz w warunkach laboratoryjnych z wykorzystaniem teorii gier, jednak coraz częściej próbuje się je zidentyfikować w badaniach ankietowych. Niemieckie Socjoekonomiczne Badanie Panelowe pozwala na wyodrębnienie preferencji do wzajemności pozytywnej i negatywnej (Brytyjskie Badanie Panelowe Gospodarstw Domowych nie zawiera podobnych wskaźników). W edycji badania z 2005 roku ankietowani określali w jakim stopniu przedstawione im charakterystyki określały ich zachowanie (w skali 1-7, gdzie „1” oznaczało najmniejszą zgodność). Poszczególne pytania, na podstawie których można stworzyć (subiektywne) wskaźniki preferencji społecznych przedstawia tabela.

Tabela 13. Wskaźniki pozytywnej i negatywnej wzajemności w badaniu SOEP, 2005 r.

Pozytywna zasada wzajemności (positive reciprocity)	Negatywna zasada wzajemności (negative reciprocity)
Jeśli ktoś czyni mi przysługę, jestem gotowy/a się odwdziaczyć.	Jeśli ktoś mnie krzywdzi, rewanżuję się tak szybko jak to możliwe, nie bacząc na koszty.
Jestem gotowy/a poświęcić się dla kogoś kto był dla mnie miły.	Jeśli ktoś stawia mnie w trudnej sytuacji, odpłacam się tym samym.
Jestem gotowy/a ponieść osobiste koszty, aby pomóc komuś kto pomógł mi wcześniej.	Jeśli jakaś osoba mnie obraża, ja obrażam ją również.

Źródło: SOEP, 2005

Należy zaznaczyć, że informacje, w oparciu o które konstruujemy wskaźnik preferencji do wzajemności dostępne są tylko dla edycji badania z roku 2005. Informacje o działalności wolontarystycznej i sytuacji na rynku pracy pochodzą w większości przypadków z edycji wcześniejszych. Analiza wymaga więc założenia o stałości preferencji społecznych w czasie. Założenie to jest dość silne, np. Sokolowski (1996) argumentuje, że preferencje społeczne mogą zmieniać się na skutek działalności społecznej. Wyniki analizy z użyciem wskaźników preferencji do wzajemności należy więc traktować z ostrożnością. Celem badania jest jednak możliwie najlepsze poznanie przyczyn premii z działalności wolontarystycznej na rynku pracy, a nie rola preferencji społecznych jako takich.

Przed rozpoczęciem analizy regresji, dokonano analizy korelacji (parowej) między wskaźnikami działalności wolontarystycznej i preferencji do wzajemności. Zaprezentowane w tabeli 14. współczynniki korelacji obliczone dla próby badawczej wyselekcjonowanej z Niemieckiego Socjoekonomicznego Badania Panelowego są zgodne z przypuszczeniem o związku między zaangażowaniem społecznym a preferencją do pozytywnej i negatywnej wzajemności. Osoby działające wolontarystycznie cechuje wyższa skłonność do odwdzięczania się za otrzymane przysługi (współczynnik korelacji większy od zera, ale nieistotny statystycznie) oraz mniejsza tendencja do rewanżowania się za wyrządzone krzywdy (współczynnik korelacji mniejszy od zera i istotny statystycznie na poziomie 5 %). Warto również zauważyć, że korelacja między skłonnością do pozytywnej i negatywnej wzajemności jest niewielka i nieistotna statystycznie, co przemawia za tym, że są to dwa odrębne typy preferencji, a nie przeciwne strony tej samej skali. Rezultat ten jest zgodny ze spostrzeżeniami Dohmena i innych (2009). Należy zaznaczyć, że współczynniki korelacji parowej osiągają podobne wielkości w podgrupach kobiet i mężczyzn.

Tabela 14. Współczynniki korelacji (parowej) między działalnością wolontarystyczną i wskaźnikami preferencji do wzajemności na podstawie badania SOEP, 2005 r.

	Działalność wolontarystyczna	Zasada wzajemności pozytywnej	Zasada wzajemności negatywnej
Działalność wolontarystyczna	1.000	-	-
Zasada wzajemności pozytywnej	0.021	1.000	-
Zasada wzajemności negatywnej	-0.069*	0.0143	1.000
<i>N=3473</i>			

* współczynnik korelacji istotny statystycznie na poziomie 0.05

Źródło: obliczenia własne na podstawie SOEP

3.5.2. Typy osobowości – operacjonalizacja

Zarówno Niemieckie Socjoekonomiczne Badanie Panelowe jak i Brytyjskie Badanie Panelowe Gospodarstw Domowych pozwalają na wyodrębnienie pięciu typów osobowości. Odpowiednie wskaźniki konstruuje się na podstawie odpowiedzi ankietowanych, w których oceniają oni prawdziwość przedstawionych charakterystyk (w skali 1-7, gdzie „1” oznacza najmniejszą zgodność). Poszczególne pytania, na podstawie których można stworzyć (subiektywne) wskaźniki typów osobowości przedstawia tabela.

Tabela 15. Wskaźniki typów osobowości w badaniach SOEP i BHPS, 2005 r.

Typ osobowości	Pytania w kwestionariuszach SOEP i BHPS
	Oceńm siebie jako osobę, która...
otwartość na doświadczenia	...jest oryginalna, pomysłowa
	...docenia wrażenia artystyczne
	...ma żywą wyobraźnię
sumienność	...dobrze wykonuje swoją pracę
	...wykonuje zadania efektywnie
	...jest leniwa (zależność odwrotna)
ugodowość	...czasem jest szorstka dla innych (odw.)
	...z natury wybacza innym
	...jest taktowna i miła dla innych
ekstrawersja	...jest komunikatywna, rozmowna
	...jest towarzyska
	...jest skryta, zamknięta (odw.)
neurotyczność	...często się przejmuję
	...łatwo się denerwuje
	...jest zrelaksowana i dobrze znosi stres (odw.)

Źródło: kwestionariusze SOEP i BHPS

Ponadto Niemieckie Socjoekonomiczne Badania Panelowe pozwalają na identyfikację dwóch innych typów osobowości, opartych na wskaźniku tzw. poczucia umiejscowienia kontroli (locus of control). Wskaźniki te określają postrzeganą relację między działaniami jednostki i konsekwencjami tego działania. Osoby o poczuciu zewnętrznego umiejscowienia kontroli uważają, że mają niewielki wpływ na kształtowanie rzeczywistości, którą kierują zewnętrzne, niezależne od jednostki siły. Z kolei osoby o poczuciu wewnętrznego umiejscowienia kontroli wierzą, że ich działania mają wpływ na kształt rzeczywistości. Wyniki badań empirycznych dość jednoznacznie wskazują, że osoby o wysokim poziomie poczucia wewnętrznego umiejscowienia kontroli lepiej radzą sobie na rynku pracy (por. Osborne, 2005; Anger i Heineck, 2008). W odniesieniu do wolontariatu istnieje pewne wsparcie empiryczne dla hipotezy, że osoby o większym poczuciu wewnętrznego umiejscowienia kontroli są bardziej skłonne do społecznego zaangażowania (por. Allen i Rushton, 1983; Thoits i Hewitt, 2001).

Wskaźniki poczucia umiejscowienia kontroli w kwestionariuszu SOEP ustala się w podobnie jak wskaźniki pięcioczynnikowej typologii osobowości – ankietowani określają prawdziwość przedstawionych im charakterystyk w skali 1-7. Poszczególne pytania przedstawia tabela.

Tabela 16. Inne wskaźniki typów osobowości w badaniu SOEP, 2005r.

Poczucie umiejscowienia kontroli	Pytania w kwestionariuszu SOEP
wewnętrznej	Przebieg mojego życia zależy ode mnie
	Aktywność polityczna ma wpływ na warunki życia społecznego
	Sukces wymaga ciężkiej pracy
	Jeśli napotykam trudność w życiu, wątpię w swoje zdolności (odw.)
zewewnętrznej	W porównaniu z innymi ludźmi nie osiągnąłem tego na co zasługuję
	To co osiągamy zależy przede wszystkim o przeznaczenia i szczęścia
	Często doświadczam, że inne osoby mają duży wpływ na moje życie
	Okazje, które mam w życiu są zdeterminowane przez warunki społeczne
	Wrodzone zdolności są ważniejsze niż podejmowany wysiłek

Źródło: kwestionariusz SOEP

Należy zaznaczyć, że informacje, w oparciu o które konstruujemy wskaźniki typów osobowości i poczucia umiejscowienia kontroli zarówno w Niemieckim Socjoekonomicznym Badaniu Panelowym jak i Brytyjskim Badaniu Panelowym Gospodarstw Domowych dostępne są tylko dla edycji badania z roku 2005. Informacje o działalności wolontarystycznej i sytuacji na rynku pracy pochodzą w większości przypadków z edycji wcześniejszych. Analiza wymaga więc założenia o stałości typów osobowości w czasie. Podobnie jak w przypadku preferencji społecznych, jest to założenia silne (szczegółowa prezentacja procesu zmiany poszczególnych typów osobowości z wiekiem, por. Heckman i inni, 2008). Wyniki analizy z użyciem wskaźników osobowości również należy traktować z ostrożnością. Podkreślamy jednak, że głównym celem analizy jest jak najbardziej precyzyjne rozpoznanie przyczyn relacji między doświadczeniami z działalności wolontarystycznej a wielkością wynagrodzenia i długością okresu poszukiwania pracy, a nie rola typów osobowości jako taka.

Przed rozpoczęciem analizy regresji, dokonano analizy korelacji parowej między wskaźnikami działalności wolontarystycznej i typami osobowości (w tym wskaźników

poczucia umiejscowienia kontroli). Zaprezentowane w tabeli 17. współczynniki korelacji obliczone dla prób badawczych wyselekcjonowanych z Niemieckiego Socjoekonomicznego Badania Panelowego i Brytyjskiego Badania Panelowego Gospodarstw Domowych są do pewnego stopnia zgodne z zaprezentowanymi wcześniej wynikami badań.

Tabela 17. Współczynniki korelacji (parowej) między działalnością wolontarystyczną i typami osobowości w badaniach SOEP i BHPS, 2005r.

Typ osobowości	SOEP	BHPS
Otwartość na doświadczenia	0.084*	0.069*
Sumienność	-0.026	0.027
Ekstrawersja	0.046*	-0.001
Ugodowość	-0.017	0.014
Neurotyczność	-0.046*	0.008
Poczucie wewnętrznego u.k.	0.047*	-
Poczucie zewnętrznego u.k.	-0.041*	-
	<i>N=3470</i>	<i>N=1239</i>

* współczynnik korelacji istotny statystycznie na poziomie 0.05

Źródło: obliczenia własne na podstawie BHPS i SOEP

Działalność wolontarystyczna jest pozytywnie skorelowana z ekstrawertycznym typem osobowości co jest zgodne z przedstawionymi w podrozdziale 1.3.3 wynikami analiz empirycznych (ekstrawertycy angażują się społecznie chcąc w ten sposób poprawić swoją pozycję na rynku pracy). Również zgodna z oczekiwaniami jest negatywna korelacja między neurotycznym typem osobowości a skłonnością do wolontariatu. Należy jednak zaznaczyć, że oba współczynniki korelacji są istotne statystycznie tylko dla próby wyłonionej z badania SOEP.

Bardziej skłonne do społecznego zaangażowania są również osoby, które charakteryzuje poczucie wewnętrznego umiejscowienia kontroli. Jest to zgodne z przedstawionymi powyżej wynikami badań empirycznych. Negatywna korelacja między poczuciem zewnętrznego umiejscowienia kontroli i wolontariatem jest zgodna z intuicją. Nieco zaskakujący jest negatywny związek między sumiennością a działalnością wolontarystyczną obserwowany w próbie SOEP. Współczynnik korelacji jest jednak nieistotny statystycznie.

W obu próbach zaobserwowano stosunkowo silną i statystycznie istotną korelację między zaangażowaniem wolontarystycznym a otwartością na doświadczenia. Relację tę można odnieść do wyników badań jakościowych przy użyciu kwestionariusza psychologicznej

funkcji wolontariatu (por. podrozdział 1.3.1.4). Zaangażowanie społeczne może być realizacją funkcji kariery czy zrozumienia (chęć nauki nowych umiejętności, poznania różnych ścieżek kariery, uświadomienia własnych słabości i sił czy zmiany punktu widzenia).

Współczynniki korelacji między działalnością wolontarystyczną a typami osobowości są w zasadzie podobne w próbach kobiet i mężczyzn. Spośród nielicznych wyjątków na uwagę zasługuje relacja między wolontariatem a neurotycznym typem osobowości w próbie wyselekcjonowanej z badania SOEP. Negatywna korelacja między tymi wielkościami jest wyraźna i istotna statystycznie wyłącznie w podgrupie kobiet.

3.5.3. Charakterystyka rodziców - operacjonalizacja

Identyfikacja charakterystyki rodziców możliwa jest dzięki panelowemu układowi danych, z których korzystamy w niniejszym badaniu. Na podstawie kodów znaczących gospodarstwa domowe można dość precyzyjnie zidentyfikować opiekunów osób wchodzących w skład próby badawczej (choć nie można stwierdzić czy są to rodzice biologiczni). Ponieważ nie wszyscy rodzice jednostek znajdujących się w próbie badawczej byli również objęci badaniem, wprowadzenie zmiennych charakteryzujących rodziców wiąże się z istotnym ograniczeniem liczebności próby.

Przedstawione poniżej współczynniki korelacji przemawiają za tym, że wymienione cechy rodziców są determinantami działalności społecznej dzieci. Wszystkie współczynniki korelacji są pozytywne i – poza wielkością dochodów rodziców dla danych brytyjskich - istotne statystycznie. Wartość współczynników korelacji nie zmieniają się ponadto znacząco dla prób mężczyzn i kobiet.

Tabela 18. Współczynniki korelacji (parowej) między działalnością wolontarystyczną i charakterystyką rodziców¹⁰¹ na podstawie badań SOEP i BHPS

	SOEP	BHPS
wolontariat rodzice	0.275*	0.187*
dochody rodziców (tys.)	0.062*	0.002
wykształcenie rodziców	0.098*	0.084*
	<i>N=4276</i>	<i>N=1177</i>

* współczynniki istotne statystycznie na poziomie 5 %

Źródło: SOEP (1985-2007) i BHPS (1991-2005)

3.5.4. Działalność wolontarystyczna a wielkość wynagrodzenia

¹⁰¹ Zmienne charakteryzujące rodziców pochodzą z tego samego okresu co zmienna charakteryzująca działalność wolontarystyczną (okres bezpośrednio poprzedzający wejście na rynek pracy).

Tabela 19. przedstawia wybrane oszacowania parametrów na podstawie analizy regresji metodą najmniejszych kwadratów (dla zwiększenia przejrzystości prezentowanych wyników w tabeli pomijamy szereg oszacowań parametrów przy zmiennych kontrolnych – lista zmiennych, których nie zaprezentowano znajduje się pod tabelą). Przedstawione wcześniej wyniki analiz wykazały, że premia wynagrodzenia z działalności wolontarystycznej występuje tylko wśród kobiet, dlatego rozszerzoną analizę determinant wynagrodzenia przeprowadzamy z pominięciem mężczyzn¹⁰². Ponadto, ograniczamy się do przedstawienia wyników badania przeprowadzonego z wykorzystaniem danych SOEP. Próba badawcza wyodrębniona z bazy BHPS (kobiety rozpoczynające karierę zawodową, dla których dostępne są wskaźniki typów osobowości i charakterystyka rodziców) była dużo mniejsza (około 150 osób) przez co większość oszacowań parametrów (poza doświadczeniem zawodowym, poziomem wykształcenia i sektorem zatrudnienia) utraciła istotność statystyczną.

Tabela 19. Determinanty wynagrodzenia wśród kobiet – pierwsze stabilne zatrudnienie, Niemcy 1985 - 2007

	(1)	(2)	(3)
wolontariat	0.201*** (2.71)	0.186*** (2.52)	0.154** (2.07)
sektor usług społecznych	0.062* (1.79)	0.052 (1.49)	0.037 (1.06)
wolontariat* sektor u.s.	-0.091 (-1.39)	-0.06* (-1.03)	-0.054* (-0.83)
stanowiska nierobotnicze	0.147*** (3.58)	0.142*** (3.48)	0.135*** (3.30)
wolontariat*stanowiska n.	-0.139* (-1.78)	-0.124* (-1.68)	-0.120 (-1.58)
ugodowość		0.008 (0.50)	0.010 (0.60)
sumienność		0.050** (2.55)	0.054*** (2.73)
otwartość na doświadczenia		0.006 (0.42)	0.001 (0.00)
ekstrawersja		-0.011 (-0.74)	-0.001 (-0.65)
neurotyczność		-0.023** (-1.99)	-0.021* (-1.83)
wzajemność (negatywna)		0.008 (0.73)	0.007 (0.66)
wzajemność (pozytywna)		0.019 (1.11)	0.018 (1.03)

¹⁰² Analiza regresji z rozszerzonym katalogiem zmiennych niezależnych (typy osobowości, preferencje społeczne, charakterystyka rodziców) przeprowadzona na grupie mężczyzn, podobnie jak we wcześniejszych przypadkach, nie dowiodła istnienia premii wynagrodzenia z działalności wolontarystycznej.

poczucie wewnętrznego u.k.	-0.051**	-0.049**
	(-2.49)	(-2.45)
wolontariat rodziców		0.099***
		(3.10)
wykształcenia rodziców		0.030
		(0.58)
dochód rodziców		0.013
		(1.28)
<i>N</i>	512	512
		512

W nawiasach statystyki t, * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$, zmienne nieprzedstawione w tabeli: potencjalne doświadczenie, staż pracy, wykształcenie, region zamieszkania, stanowisko pracy, wielkość firmy, rok wejścia na rynek pracy, narodowość (inna niemiecka).

W kolejnych kolumnach tabeli przedstawiamy trzy różne specyfikacje modelu. W kolumnie 1. przypominamy oszacowania parametrów „podstawowego” (opisanego w rodz. 3.3.1) modelu determinantów wielkości wynagrodzenia. Jak wykazaliśmy wcześniej, działalność wolontarystyczna łączyła się wśród kobiet rozpoczynających karierę zawodową z około 20-procentową premią wynagrodzenia w sektorze prywatnym, z kolei w sektorze usług społecznych, premia wynagrodzenia była niższa¹⁰³.

W kolumnie drugiej przedstawiamy oszacowania modelu, w którym uwzględniono wskaźniki typów osobowości oraz preferencji społecznych (zasady wzajemności pozytywnej i negatywnej). Współczynniki przy tych zmiennych są w dużym stopniu zbieżne z wcześniej cytowanymi wynikami badań empirycznych (por. rozdz.1.3.3.): kobiety cechujące się większą sumiennością zarabiała, *ceteris paribus*, więcej. Z kolei kobiety o skłonnościach neurotycznych otrzymywały, *ceteris paribus* niższe wynagrodzenie. Wynikiem niezgodnym z oczekiwaniami jest strata na wynagrodzeniu wśród kobiet o większym poczuciu wewnętrznego umiejscowienia kontroli¹⁰⁴. Rezultaty innych badań (por. Anger i Heineck, 2008) jak również intuicja skłaniają raczej ku stwierdzeniu, że osoby, które wierzą, że mają istotny wpływ na przebieg swojego życia, powinny cechować się większą motywacją do pracy i zarabiać więcej. Wśród wyników nieistotnych statystycznie warto zwrócić uwagę na premię wynagrodzenia związaną z zasadą pozytywnej wzajemności. Wynik ten jest zgodny z

¹⁰³ Pomimo tej samej specyfikacji modelu, wyniki oszacowań parametrów w kol. 1. tabeli 19. nieznacznie różnią się od oszacowań zaprezentowanych w kol. 2. tabeli 9 (rozdz.3.3.1) ze względu na zmianę liczebności próby badawczej. Z oczywistych przyczyn rozszerzony katalog zmiennych niezależnych zmniejsza próbę badawczą. Wyniki przedstawione w tabeli 19. pochodzą z badania regresji przeprowadzonego na stosunkowo małej próbie, dla której wszystkie wskaźniki (typy osobowości, preferencje społeczne, charakterystyka rodziców) były dostępne. Mniejsza próba badawcza prowadzi również do zmniejszenia statystycznej istotności oszacowanych parametrów.

¹⁰⁴ Podobnie jak Anger i Heineck (2008) w analizie regresji bierzemy pod uwagę tylko jeden ze wskaźników poczucia umiejscowienia kontroli. W przeciwieństwie do zasady wzajemności pozytywnej i negatywnej, poczucie wewnętrznego i zewnętrznego umiejscowienia kontroli, należy uznać za dwa bieguny tej samej skali. Przemawia za tym silna korelacja między tymi wskaźnikami (wartość współczynnika korelacji przekracza 0.5). Umieszczenie obu wskaźników w modelu nie zwiększa jego zdolności eksplanacyjnych, może natomiast spowodować problem współliniowości (multicollinearity).

przedstawioną między innymi przez Dohmena i innych (2009) hipotezie głoszącą, że w warunkach niekompletności kontraktów pracodawcy będą skłonni oferować wyższe wynagrodzenia osobom o większej skłonności do pozytywnej wzajemności, spodziewając się, że przyczyni się to do wzrostu ich zaangażowania.

W kolumnie 3. przedstawiono oszacowania modelu regresji z uwzględnieniem wskaźników charakteryzujących status rodziców. Zgodnie z oczekiwaniami wszystkie zmienne mają pozytywny wpływ na wielkość wynagrodzenia, natomiast oszacowanie parametru tylko jednej z tych zmiennych – charakteryzującej działalność wolontarystyczną rodziców – jest statystycznie istotne. Wydaje się mało prawdopodobne by fakt działalności wolontarystycznej rodziców faktycznie przyczyniał się do wysokiej (prawie 10 – procentowej) premii wynagrodzenia. Bardziej prawdopodobne wydaje się, że działalność wolontarystyczna rodziców jest pewnym wskaźnikiem statusu rodziny, np. przynależności do pewnej klasy społecznej lub uczestnictwa w sieci powiązań społecznych, które mogą wpływać na powodzenie dzieci na rynku pracy.

Najważniejszym celem zastosowania różnych specyfikacji modelu w analizie regresji jest próba określenia przyczyn premii z działalności wolontarystycznej. Warto zauważyć, że wraz ze wzbogacaniem modelu o dodatkowe zmienne niezależnie, wartość współczynnika przy zmiennej określającej działalność wolontarystyczną w sektorze prywatnym spada: z 20 (kol.1.) do około 15 proc. (kolumna 3.). Włączenie do modelu dodatkowych zmiennych prowadzi do zmniejszenia premii z wynagrodzenia również w sektorze usług społecznych z 11 proc.¹⁰⁵ (kol. 1) do 10 proc. (kol. 3.), a na stanowiskach nierobotniczych z 6,2 proc. (kol. 1.) do 3,4 proc. (kol. 3).

Tendencja ta wskazuje na to, że przynajmniej za część premii wynagrodzenia z wolontariatu odpowiadają pewne cechy osobowości wolontariuszy, ich preferencji społecznych czy zmienne charakteryzujące rodziców. Wynik ten prowadzi do wniosku, że istniejące analizy badające wpływ wolontariatu na wielkość wynagrodzenia (Day i Devlin, 1998; Hackl i inni, 2004; Prouteau i Wolff, 2006), które pomijają te wskaźniki zawyżają wielkość premii z działalności wolontarystycznej. Pomimo spadku wielkości premii z wolontariatu w sektorze prywatnym, kształtuje się ona ciągle na wysokim poziomie i jest statystycznie istotna. Wskazuje to na istnienie zwrotu z wolontariatu.

¹⁰⁵ Wielkości tę otrzymujemy poprzez dodanie wartości współczynników przy dwóch zmiennych: zmiennej określającej działalność wolontarystyczną oraz elementu interakcji tej zmiennej ze zmienną oznaczającą sektor usług społecznych (wolontariat + wolontariat*sektor u.s.), w tym wypadku: $0.201 - 0.091 = 11$. W pozostałych przypadkach postępujemy analogicznie.

3.5.5. Działalność wolontarystyczna a długość okresu poszukiwania pracy

3.5.5.1. Analiza empiryczna z wykorzystaniem danych SOEP

W podrozdziale poświęconym empirycznej analizie relacji między działalnością wolontarystyczną a długością okresu poszukiwania pracy argumentowaliśmy, że wyniki regresji wykazujące, że wolontariusze znajdują przeciętnie szybciej zatrudnienie w sektorze usług społecznych mogą być pochodną ich specyficznych preferencji. Wniosek ten uzasadniamy następującymi spostrzeżeniami: i) wolontariusze szukali dłużej zatrudnienia w sektorze prywatnym (spodziewamy się, że wolontariat w najgorszym wypadku nie jest czynnikiem znalezienia pracy w sektorze prywatnym. Trudno natomiast uzasadnić, dlaczego doświadczenia z działalności wolontarystycznej miałyby utrudniać znalezienie zatrudnienia), ii) włączenie do analizy wskaźnika religijności (który uznaliśmy za miernik określonych preferencji) zmniejszyło wartość współczynnika przy zmiennej określającej działalność wolontarystyczną, co było zgodne z przypuszczeniem, że przynajmniej częściowo wolontariat jest wskaźnikiem preferencji wpływających na wybór ścieżki zawodowej.

Na tym etapie badania próbujemy zbliżyć się do odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu fakt, że wolontariusze znajdują szybciej pracę w sektorze usług społecznych jest efektem zwrotu z działalności społecznej, a w jakim pochodną różnic (pod względem preferencji, typów osobowości, cech rodziców) między wolontariuszami a osobami nieangażującymi się społecznie.

W tej części analizy empirycznej włączamy do modelu dodatkowe zmienne, które z jednej strony są skorelowane z działalnością wolontarystyczną, z drugiej – mogą mieć wpływ na wybór ścieżki zawodowej. Jest to ten sam wektor zmiennych, który uwzględniliśmy w badaniu relacji między wolontariatem a wielkością wynagrodzenia. Nowe zmienne możemy zakwalifikować do dwóch grup. Po pierwsze, są to wskaźniki charakteryzujące rodziców badanych osób (na etapie tranzytacji między szkołą a pierwszym stabilnym zatrudnieniem związek z rodzicami jest zwykle silny), które mogą wpływać na ich decyzje zawodowe. Po drugie, są to wskaźniki cech osobowości i preferencji społecznych jednostek badawczych.

Jeśli relacja między działalnością społeczną a długością poszukiwania pracy ma charakter pozorny i wynika tylko z tego, że wolontariat jest wskaźnikiem pewnych nieobserwowanych cech jednostek badawczych (lub ich rodziców), wówczas uwzględnienie tych cech w analizie regresji powinno skutkować zmniejszeniem znaczenia zmiennej wolontarystycznej jako determinanty długości okresu poszukiwania pracy (wartość oszacowania parametru przy zmiennej wolontarystycznej powinna zbliżyć się do jedności).

Weryfikację empiryczną przeprowadzamy w taki sam sposób jak w dokonanej już analizie determinant długości okresu poszukiwania (pierwszej stabilnej) pracy – w oparciu o hazardowy model konkurujących ryzyk. Również w tym przypadku prezentujemy wyniki analizy bez podziału na płeć, rezultaty były bowiem bardzo podobne dla grupy mężczyzn i kobiet. Ponieważ działalność wolontarystyczna nie okazała się istotną determinantą w modelu uwzględniającym zatrudnienie na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych¹⁰⁶, w analizie ograniczamy się do modelu, który bierze pod uwagę różne sektory zatrudnienia (prywatny i usług społecznych). W tabeli przedstawiono trzy specyfikacje tego modelu. Kolumna pierwsza przedstawia oszacowania parametrów modelu z „podstawowym” zestawem zmiennych objaśniających¹⁰⁷. Kolejne kolumny tabeli 20. przedstawiają oszacowania parametrów modelu wzbogaconego o zmienne charakteryzujące rodziców badanych osób (kol. 2) oraz wskaźniki typów osobowości i preferencji społecznych (kol. 3).

Oszacowania parametrów modelu „podstawowego” (kol.1.) nie odbiegają znacząco od oszacowań zaprezentowanych w podrozdziale 3.4.1., a najważniejszy wynik pozostaje bez zmian: wolontariusze znajdują szybciej zatrudnienie w sektorze usług społecznych jednak dłużej szukają pracy w sektorze „prywatnym”.

W kolumnie drugiej przedstawiono wyniki estymacji modelu w którym uwzględniono pewne wskaźniki cech rodziców badanych osób, które są potencjalnymi determinantami zarówno działalności wolontarystycznej jak i długości poszukiwania pracy w poszczególnych sektorach. Oszacowania parametrów tych zmiennych pokrywają się z naszymi oczekiwaniami. Po pierwsze, wysoki poziom wykształcenia rodziców był czynnikiem przyspieszającym znalezienie zatrudnienia w obu sektorach, należy jednak zaznaczyć, że wskaźnik ten był istotny statystycznie tylko w przypadku pracy w sektorze usług społecznych. Wynik ten jest zgodny z wynikami badań międzypokoleniowej transmisji kapitału ludzkiego (wykształcenie rodziców jest istotną determinantą sukcesu zawodowego dzieci, por. Bowles i inni, 2001). Pozytywny wpływ dochodu rodziców na długość okresu poszukiwania pracy można tłumaczyć, np. większym poziomem inwestycji w kapitał ludzki dzieci¹⁰⁸¹⁰⁹.

¹⁰⁶ Również analiza z rozszerzonym katalogiem zmiennych niezależnych nie wykazała takiego związku.

¹⁰⁷ Oszacowania parametrów podstawowego modelu nieznacznie różnią się od tych przedstawionych w podrozdziale 3.4.1., ponieważ analizę przeprowadzamy na mniejszej próbie badawczej. Z oczywistych względów modele posiadające większą liczbę zmiennych niezależnych ograniczają liczebność próby (w przypadku części badanych osób nie dysponowaliśmy informacjami o typie osobowości czy charakterystyce rodziców)

¹⁰⁸ Przy założeniu, że rodzice o przeciętnie wyższych dochodach w okresie wejścia dzieci na rynek pracy, mieli również przeciętnie wyższe dochody w okresach wcześniejszych. Mieli zatem więcej środków na inwestycje w kapitał ludzki dzieci.

Tabela 20. Determinanty długości okresu poszukiwania pracy, Niemcy 1985-2007
Współczynniki relatywnego ryzyka (relative risk ratios).

	(1)		(2)		(3)	
	sektor pr.	sektor u.s.	sektor pr.	sektor u.s.	sektor pr.	sektor u.s.
wolontariat	0.836*	1.238*	0.876	1.244*	0.894	1.272*
	(-1.87)	(1.71)	(-1.34)	(1.70)	(-1.13)	(1.84)
mężczyźni	1.774***	0.599***	1.790***	0.599***	1.615***	0.536***
	(6.84)	(-4.36)	(6.92)	(-4.32)	(5.36)	(-4.91)
wiek	1.012	0.994	1.005	0.990	1.011	0.998
	(1.09)	(-0.38)	(0.47)	(-0.63)	(1.03)	(-0.14)
śr. poz. wyk.	1.626***	2.034***	1.660***	2.043***	1.575***	1.855***
	(4.10)	(3.31)	(4.24)	(3.32)	(3.78)	(2.86)
wys.poz. wyk.	1.399**	5.580***	1.479**	5.770***	1.364*	4.878***
	(2.07)	(7.14)	(2.35)	(7.14)	(1.85)	(6.43)
Niemcy Zach.	0.429***	0.383***	0.467***	0.419***	0.457***	0.402***
	(-3.93)	(-3.26)	(-3.51)	(-2.92)	(-3.59)	(-3.01)
st. bezrobocia	0.893***	0.887***	0.896***	0.892***	0.896***	0.891***
	(-5.83)	(-4.41)	(-5.61)	(-4.17)	(-5.60)	(-4.17)
narodowość	1.484***	0.959	1.419***	0.987	1.381**	0.963
	(3.34)	(-0.21)	(2.77)	(-0.06)	(2.51)	(-0.18)
religijność	1.135	1.066	1.174	1.059	1.185	1.057
	(1.47)	(0.53)	(1.62)	(0.42)	(1.70)	(0.40)
wol. rodzice			0.894	1.160	0.931	1.216
			(-1.11)	(1.14)	(-0.70)	(1.49)
wykszt. rodz.			1.123	1.497*	1.165	1.566**
			(0.91)	(1.85)	(1.19)	(2.04)
doch. rodz.			1.001***	1.001***	1.001***	1.001***
			(-3.83)	(-3.48)	(-3.75)	(-3.70)
ugodowość					0.916*	0.782***
					(-1.81)	(-3.48)
sumienność					1.257***	1.392***
					(4.15)	(4.06)
otwartość					0.880***	0.913
					(-3.04)	(-1.51)
ekstrawersja					0.958	0.969
					(-1.07)	(-0.55)
neurotyczność					0.938**	0.842***
					(-2.03)	(-3.68)
wew. p.u.k.					1.153**	1.015
					(2.44)	(0.17)
negatywna wz					0.993	0.916*
					(-0.22)	(-1.87)
pozytywna wz					1.069	0.999
					(1.31)	(-0.01)
<i>N</i>	2079		2079		2079	

¹⁰⁹ Wartości współczynnika tej przy tej zmiennej są bardzo bliskie jedności (w tabeli przedstawiono zaokrąglenie do trzeciego miejsca po przecinku – w rzeczywistości wartości współczynnika są jeszcze mniejsze). Wynika to z przyjętej jednostki (1 euro). Oszacowanie parametrów odnosi się więc do zmiany długości tranzycji między szkołą a pracą w odpowiedzi na zmianę dochodu rodziców o 1 euro.

Ponadto osoby, których rodzice byli aktywni wolontarystycznie szybciej podejmowały pracę w sektorze usług społecznych i dłużej szukały pracy w sektorze prywatnym (niezależnie od ich własnego zaangażowania w wolontariat). Może to wskazywać na pewne międzygeneracyjne podobieństwo preferencji¹¹⁰. Należy jednak zaznaczyć, że rezultat ten nie był istotny statystycznie.

W kolumnie trzeciej przedstawiono wyniki estymacji modelu wzbogaconego o wskaźniki typów osobowości i preferencji społecznych. Analiza regresji wykazała, że osoby bardziej ugodowe szukały dłużej pracy niezależnie od sektora zatrudnienia. Dotychczasowe badania nie formułują jednoznacznych hipotez odnośnie specyfiki relacji między tym typem osobowości a wskaźnikami pozycji na rynku pracy. Z jednej strony podkreśla się, że ugodowość może być cechą pożądaną przez pracodawców (z tym typem osobowości łączy się umiejętność współpracy czy zdolność do osiągania kompromisów), z drugiej strony zaznacza się, że osoby ugodowe mogą być mniej skłonne do rywalizacji (por. Anger i Heineck, 2008). Wyniki przedstawionej estymacji zgadzają się z drugą interpretacją.

Oszacowania wielu parametrów przy zmiennych charakteryzujących typy osobowości są zgodne z przedstawionymi w podrozdziale 1.4.4. wnioskami badań empirycznych. Współczynnik przy zmiennej określającej sumienność potwierdza tezę Walberga i innych (1996), którzy argumentują, że osoby bardziej sumienne intensywniej poszukują pracy. Zaprezentowane w tabeli 20. wyniki regresji wykazują, że osoby charakteryzujące się sumiennością znajdują szybciej zatrudnienie zarówno w sektorze usług społecznych jak i prywatnym¹¹¹.

Zgodny z oczekiwaniami jest współczynnik przy zmiennej charakteryzującej neurotyczny typ osobowości. Jak wykazaliśmy wcześniej, badania empiryczne (Schmit i inni, 1993; Van der Velde i inni, 1995) zazwyczaj są zgodne co do tego, że osoby neurotyczne dłużej poszukują pracy, co tłumaczy się ich brakiem zdecydowania co do wyboru ścieżki zawodowej (por. Meyer i Winer, 1993; Betz i Serling, 1993). Oszacowania parametrów dla tej zmiennej wykazują, że osoby neurotyczne poszukują dłużej pracy zarówno w sektorze prywatnym jak i usług społecznych.

¹¹⁰ Można to również tłumaczyć, np. uczestnictwem w sieciach społecznych. Rodzice – wolontariusze są bliżej sektora usług społecznych i mogli wykorzystać swoje kontakty, by pomóc dzieciom znaleźć pracę w tym sektorze.

¹¹¹ Należy zaznaczyć, że Walberg i inni nie potwierdzili empirycznie swojej hipotezy. W badanej przez nich próbie bezrobotnych, osoby bardziej sumienne szukały pracy dłużej. Autorzy tłumaczyli to tym, że osoby sumienne mogą być bardziej wybredne przy wyborze pracy.

Współczynnik przy zmiennej określającej wewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli potwierdza wyniki innych badań empirycznych wykazujących, że osoby silnie przekonane o tym, że ich los zależy przede wszystkim od ich samych są bardziej zdeterminowane do znalezienia pracy. W nieco inny sposób relację tę uzasadnia Luzzo (1993a, 1993b), który badając studentów wykazał, że osoby z wyższym stopniem wewnętrznego poczucia umiejscowienia kontroli są bardziej zdecydowani co do wyboru ścieżki zawodowej, a poszukując pracy wykazują się większą dojrzałością.

Niezgodny z oczekiwaniami jest natomiast współczynnik przy zmiennej charakteryzującej poziom otwartości na doświadczenia. Istniejące badania donoszą zazwyczaj, że osoby otwarte na doświadczenia szybciej znajdują zatrudnienie. Niniejsza analiza wykazuje jednak zależność odwrotną. Zależność tę można tłumaczyć powołując się na przytoczone wcześniej wyniki badań Holland i innych (1993) oraz Heppnera i innych (1994), którzy wykazują, że osoby otwarte na doświadczenia przypisują dużą wagę do rozwoju zawodowego, a mniejszą do zawodowej stabilności. Poza tym częściej podejmują ryzyko związane ze zmianą zatrudnienia. Zaobserwowany dłuższy okres poszukiwania pracy przez osoby o dużej otwartości na doświadczenia może więc wynikać z tego, że potrzebują one więcej czasu do osiągnięcia stabilności zawodowej (w analizie bierzemy pod uwagę tranzycję między szkołą a pierwszym stabilnym zatrudnieniem).

Statystycznie istotna korelacja między długością poszukiwania pracy a skłonnością do negatywnej wzajemności potwierdza hipotezę przedstawioną przez Dohmena i innych (2009). Ich zdaniem pracodawcy niechętnie zatrudniają takie osoby obawiając się, że będą one zmniejszać swoje zaangażowanie w przypadku niezadowolenia z warunków pracy. Ponadto pracownicy o preferencjach do negatywnej wzajemności są, *ceteris paribus*, bardziej skłonni do rezygnacji z zatrudnienia, które nie spełnia ich oczekiwań.

Dokonując estymacji różnych specyfikacji modelu zainteresowani jesteśmy przede wszystkim zachowaniem współczynnika przy zmiennej charakteryzującej działalność wolontarystyczną. Warto zauważyć, że niezależnie od specyfikacji, wartość tego współczynnika pozostaje w zasadzie taka sama. Wyniki estymacji wykazują, że wolontariusze znajdują zatrudnienie szybciej w sektorze usług społecznych nawet jeśli bierzemy pod uwagę szereg cech (typy osobowości, preferencje społeczne, charakterystyka rodziców), które mogą odróżniać wolontariuszy od osób nieangażujących się społecznie i być faktyczną przyczyną różnego tempa tranzycji między szkołą a pracą.

Oszacowania parametrów w modelu z „podstawowym” zestawem zmiennych objaśniających (kol. 1), które wskazywały na dłuższy okres poszukiwania pracy przez wolontariuszy w

sektorze prywatnym mogły sugerować, że różne tempo tranzykcji między edukacją a zatrudnieniem w poszczególnych sektorach jest determinowane przez preferencje czy typy osobowości. W kolejnych specyfikacjach modelu (w których uwzględniamy zróżnicowanie tych cech) współczynnik przy zmiennej wolontarystycznej (w kontekście zatrudnienia w sektorze prywatnym) traci statystyczną istotność i zbliża się do jedności (kol 2 i 3 strona lewa) co wskazuje, że działalność wolontarystyczna nie prowadzi do wydłużenia okresu poszukiwania pracy w sektorze prywatnym.

Wyniki analizy empirycznej z wykorzystaniem rozszerzonego katalogu zmiennych niezależnych przybliżają do wniosku, że premia czasowa z wolontariatu przy poszukiwaniu pracy w sektorze usług społecznych odzwierciedla zwrot z wolontariatu, a nie jest efektem działania pewnych nieobserwowalnych atrybutów wolontariuszy wpływających na wybór ścieżki zawodowej.

3.5.5.2. Analiza empiryczna z wykorzystaniem danych BHPS

Strategię estymacji przeprowadzonej z użyciem danych SOEP powtarzamy na próbie BHPS. W poniższej tabeli prezentujemy wyniki estymacji trzech specyfikacji modelu hazardowego. W kolumnie pierwszej przedstawiono wyniki estymacji modelu z podstawowym zestawem zmiennych niezależnych. W kolejnych specyfikacjach dodano wskaźniki charakteryzujące rodziców badanych osób (kol 2.), oraz wskaźniki typów osobowości (kol 3.). Baza danych BHPS nie zawiera wskaźników preferencji wzajemności oraz wskaźników poczucia umiejscowienia kontroli. Wyniki analizy prezentujemy bez podziału na płeć, rezultaty były bowiem bardzo podobne dla grupy mężczyzn i kobiet.

Zaprezentowane w tabeli wyniki są w zasadzie zgodne z rezultatami estymacji w oparciu o dane SOEP. Ze względu na mniejszą próbę badawczą większa liczba oszacowań parametrów jest nieistotna statystycznie. Warto zauważyć, że ma to również wpływ na współczynnik przy zmiennej określającej działalność wolontarystyczną w kontekście zatrudnienia w sektorze prywatnym. W pierwotnej wersji modelu (rozd. 3.4.2, tab 12.) współczynnik ten jest istotny statystycznie wykazując, że wolontariusze szukają dłużej pracy w sektorze prywatnym. Ten sam model oszacowany na mniejszej próbie nie wykazuje, że działalność wolontarystyczna jest istotną statystycznie determinantą długości poszukiwania pracy w sektorze prywatnym. Nie możemy więc ocenić czy podobny brak statystycznej istotności oszacowania parametru przy zmiennej wolontarystycznej w kolejnych specyfikacjach modelu (lewa strona kolumn 2. i 3.) wynika z włączenia do analizy nowych zmiennych czy z ograniczenia próby badawczej.

Tabela 21. Determinanty długości okresu poszukiwania pracy, Wlk. Brytania 1992-2005
Współczynniki relatywnego ryzyka (relative risk ratios).

	(1)		(2)		(3)	
	sektor pr.	sektor u.s.	sektor pr.	sektor u.s.	sektor pr.	sektor u.s.
wolontariat	0.996 (-0.03)	1.865*** (2.65)	0.977 (-0.16)	1.901*** (2.67)	0.961 (-0.28)	1.909*** (2.67)
mężczyźni	1.106 (0.94)	0.430*** (-3.71)	1.121 (1.07)	0.438*** (-3.61)	1.056 (0.47)	0.453*** (-3.22)
wiek	0.979*** (-9.33)	1.005 (1.40)	0.979*** (-9.36)	1.005 (1.54)	0.979*** (-9.32)	1.006 (1.60)
niski poz.wyk.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
śr. poz. wyk.	-	-	-	-	-	-
wys.poz. wyk.	1.135 (0.54)	1.106 (0.14)	1.135 (0.53)	1.096 (0.12)	1.050 (0.20)	0.862 (-0.20)
st. bezrobocia	1.668** (2.06)	2.908 (1.46)	1.644** (1.99)	3.250 (1.61)	1.503 (1.59)	2.543 (1.26)
narodowość	0.869*** (-6.66)	0.870*** (-3.07)	0.860*** (-6.59)	0.874*** (-2.85)	0.857*** (-6.66)	0.865*** (-2.98)
religijność	1.007 (0.02)	0.757 (-0.46)	0.963 (-0.13)	0.841 (-0.29)	0.954 (-0.16)	0.729 (-0.51)
wol. rodzice	0.986 (-0.09)	1.512* (1.73)	0.876 (-0.77)	1.537 (1.51)	0.881 (-0.74)	1.610 (1.64)
wykszt. rodz.			1.090 (0.76)	0.988 (-0.05)	1.106 (0.88)	1.009 (0.04)
doch. rodz.			1.036 (0.23)	1.074 (0.20)	0.980 (-0.13)	1.129 (0.34)
ugodowość			1.001** (-2.18)	1.001 (0.33)	1.001** (-2.12)	1.001 (0.41)
sumienność					0.994 (-0.10)	1.069 (0.53)
otwartość					1.026 (0.41)	1.323** (2.09)
ekstrawersja					1.140** (2.11)	1.052 (0.41)
neurotyczność					0.947 (-1.08)	0.881 (-1.27)
					0.956 (-1.04)	0.971 (-0.33)
<i>N</i>	<i>511</i>		<i>511</i>		<i>511</i>	

*statystyki t w nawiasach, * p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01*

Mimo różnic w rozwiązaniach instytucjonalnych regulujących proces tranzycji między szkołą a pracą między Wielką Brytanią a Niemcami, wyniki estymacji w oparciu o dane BHPS i SOEP są do siebie bardzo podobne. Niezależnie od specyfikacji modelu działalność wolontarystyczna pozostaje wysoce istotną statystycznie determinantą długości poszukiwania pracy w sektorze usług społecznych. Wartości współczynników przy zmiennej wolontarystycznej (w kontekście zatrudnienia w sektorze usług społecznych) jest dużo wyższa niż dla analogicznych specyfikacji z wykorzystaniem danych SOEP. Wynik ten jest

zgodny z oczekiwaniami sformułowanym w punkcie 2. (wolontariat jest istotniejszy jako sygnał w krajach, w których edukacja stanowi słaby sygnał o produktywności kandydatów do pracy). Różny sposób formułowania pytań w ankietach BHPS i SOEP, nieco inny zestaw zmiennych w modelach dla danych SOEP i BHPS oraz znaczne różnice w rozmiarach próby badawczej skłania jednak do ostrożności w formułowaniu wniosków.

Oszacowania parametrów przy zmiennej wolontarystycznej w kontekście zatrudnienia w sektorze prywatnym z kolei nie są zgodne z oczekiwaniami. Spodziewaliśmy się, że w Wielkiej Brytanii, gdzie sektor nonprofit jest bardziej niezależny od państwa również na rynku prywatnym doświadczenia z pracy wolontarystycznej będą przynosiły premię.

3.5.6. Premia z działalności wolontarystycznej a poziom wykształcenia

Dotychczasowe badania nad zwrotem z działalności wolontarystycznej abstrahują od indywidualnego poziomu kapitału ludzkiego. W rozdziale 1. uzasadniliśmy, że ten rodzaj zmienności może pośrednio wpływać na wynik relacji między wolontariatem a pozycją na rynku pracy. Osoby młode (wiek jest jednym ze wskaźników, choć niedoskonałym, indywidualnego wyposażenia w kapitał ludzki) są bardziej skłonne do społecznego zaangażowania ze względu na chęć poprawy swojej pozycji zawodowej. Wynika to z teorii kapitału ludzkiego (inwestycja w ten rodzaj kapitału jest najbardziej opłacalna w młodym wieku ze względu na niskie koszty alternatywne i długi okres zwrotu), a wniosek ten potwierdza szereg badań motywacji wolontariuszy.

Celowe wydaje się również zbadanie premii z działalności wolontarystycznej w grupach różniących się pod względem poziomu wykształcenia (jest to podstawowy wskaźnik indywidualnego wyposażenia w kapitał ludzki). Jak przekonywaliśmy wcześniej, premia z działalności wolontarystycznej powinna osiągać najwyższą wartość w grupie o najniższym poziomie wykształcenia za czym przemawia zarówno teoria kapitału ludzkiego jak i sygnalizacji.

Badania empiryczne (por, np. Psarachopoulos, 1985) wykazują, że na wyższym poziomie wykształcenia znaczenie wykształcenia jako sygnału wzrasta, co może zmniejszać wartość sygnalizacyjną wolontariatu. Ponadto, wśród osób o wysokim poziomie wykształcenia znaczenie wolontariatu jako inwestycji spada ze względu na malejącą marginalną produktywność kapitału ludzkiego. Spodziewamy się również, że znaczenie wolontariatu jako sygnału będzie tym mniejsze, im bardziej system edukacji nastawiony jest na kształcenie umiejętności specyficznych – w tych warunkach poziom wykształcenia stanowi dość wyraźny sygnał o produktywności absolwenta.

Do badania relacji między doświadczeniami z działalności wolontarystycznej a pozycją na rynku pracy w grupach różniących się pod względem wykształcenia wykorzystujemy zastosowane wcześniej modele ekonometryczne - równanie wynagrodzenia (badanie premii wynagrodzenia) i hazardowy model ryzyk konkurujących (badanie premii czasowej). Wprowadzamy jednak do nich element interakcji między wskaźnikiem poziomu wykształcenia (wskaźnik trzystopniowy – wykształcenie podstawowe, średnie i wyższe. Sposób konstrukcji wskaźnika przedstawiamy w załączniku B), co pozwala uchwycić ewentualne zróżnicowanie premii z wolontariatu w grupach różniących się poziomem wykształcenia.

Poniższa tabela przedstawia wyniki analizy regresji dokonanej metodą najmniejszych kwadratów z wykorzystaniem danych SOEP i BHPS. W tabeli przedstawiono wyłącznie oszacowania parametrów przy zmiennych określających działalność wolontarystyczną i poziom wykształcenia (oraz elemencie interakcji tych zmiennych).

Tabela 22. Premia wynagrodzenia z wolontariatu a poziom wykształcenia, Niemcy 1985 – 2007 r., Wielka Brytania 1992 – 2005 r.

	NIEMCY		WLK. BR.	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
wolontariat	0.196*** (2.64)	0.056 (0.92)	-0.168 (-0.85)	-0.321 (-1.51)
niski poziom wykształcenia	ref.	ref.	ref.	ref.
średni poziom wykształcenia	0.162*** (4.62)	0.045 (1.29)	0.299*** (3.16)	-0.010 (-0.12)
wysoki poziom wykształcenia	0.226*** (5.09)	0.214*** (4.43)	0.364*** (3.67)	0.068 (0.71)
wolontariat*średni poz. wykształcenia	-0.176** (-2.18)	-0.066 (-0.96)	0.236* (1.14)	0.266 (1.18)
wolontariat*wysoki poz. wykształcenia	-0.225*** (-2.61)	-0.076 (-1.02)	0.235* (1.16)	0.264 (1.19)
<i>N</i>	973	1102	506	477

Źródło: SOEP i BHPS

t – statystyki w nawiasach, * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$, zmienne nieprzedstawione w tabeli: sektor zatrudnienia, stanowisko pracy, region zamieszkania, doświadczenie zawodowe, staż pracy, wielkość zakładu pracy, wielkość miejsca zamieszkania (tylko SOEP), rok rozpoczęcia pracy

Dla danych niemieckich oszacowania parametrów potwierdzają przyjętą hipotezę. Premia z działalności wolontarystycznej jest obecna w grupie osób o najniższym poziomie wykształcenia, przy czym wynik ten jest istotny statystycznie tylko w grupie kobiet (19,6 proc. premii wynagrodzenia). W grupach o średnim i wysokim poziomie wykształcenia premia wynagrodzenia jest bliska zeru: 2 proc. wśród kobiet o średnim poziomie

wykształcenia i -2,9 proc. wśród kobiet o wysokim poziomie wykształcenia¹¹². W grupie mężczyzn zależność ta jest podobna, jednak oszacowania parametrów przy odpowiednich zmiennych nie są istotne statystycznie.

Odmienne prezentują się wyniki analizy w oparciu o dane BHPS. W przeciwieństwie do danych niemieckich, w grupie o najniższym poziomie wykształcenia (niezależnie od płci) obserwujemy stratę na wynagrodzeniu. Wynik ten pozostaje jednak nieistotny statystycznie, zarówno w grupie mężczyzn jak i kobiet. Premia wynagrodzenia występuje w grupach o wyższym poziomie wykształcenia, jednak wynik ten jest istotny statystycznie tylko w grupie kobiet.

Różne rezultaty badania dla próby niemieckiej i brytyjskiej mogą być pochodną odmiennych rozwiązań systemu edukacji. W Niemczech na poziomie średnim rozpowszechnione jest kształcenie zawodowe (połączone z systemem stażowym). Taki system edukacji dostarcza pracodawcom stosunkowo silne sygnały o produktywności kandydatów. W takim układzie dodatkowy sygnał w postaci doświadczeń z pracy wolontarystycznej może być zbędny. Kształcenie zawodowe w ograniczonym stopniu dotyczy osób o najniższym poziomie wykształcenia. W ich przypadku wolontariat może stanowić alternatywny sygnał informujący o potencjalnej produktywności.

W Wielkiej Brytanii dominuje ogólny system edukacji, który dostarcza pracodawcom ograniczoną informację o produktywności absolwentów, dlatego wolontariat może stanowić cenny sygnał bez względu na poziom wykształcenia. Trudno natomiast uzasadnić ujemną premię wynagrodzenia z wolontariatu (stratę na wynagrodzeniu) w grupie o najniższym poziomie wykształcenia. Wynik ten jest jednak nieistotny statystycznie, zarówno w grupie mężczyzn jak i kobiet.

Badanie wpływu doświadczeń wolontarystycznych na długość poszukiwania pierwszej stabilnej pracy również wskazuje na zróżnicowanie premii czasowej z wolontariatu w zależności od poziomu wykształcenia. W tabeli 23. zaprezentowano najważniejsze oszacowania parametrów (w postaci współczynników relatywnego ryzyka¹¹³). Wyniki przedstawiono bez podziału na płeć, nie różnią się one bowiem znacznie między grupami kobiet i mężczyzn. Rezultaty tej analizy są spójne z wynikami badania premii wynagrodzenia.

¹¹² Wynik ten powstaje poprzez dodanie współczynników przy zmiennej określającej ogólną premię z wolontariatu i zmiennej charakteryzującej premię z wolontariatu w grupie o określonym poziomie wykształcenia, np. premia wynagrodzenia z wolontariatu wśród kobiet o średnim poziomie wykształcenia wynosi $0.196 - 0.176 = 0.02$. Kategoria „niski poziom wykształcenia” została przyjęta za bazową, premia z wolontariatu w tej grupie określana jest więc tylko przez zmienną charakteryzującą ogólną premię z wolontariatu.

¹¹³ Jak przedstawiono wcześniej, współczynnik większy od jedności jest tożsamy z krótszym okresem poszukiwania pracy w odpowiednim sektorze, natomiast mniejszy od jedności – z dłuższym.

Pozytywna premia czasowa z wolontariatu występuje na najniższym poziomie wykształcenia w Niemczech (oszacowania parametrów przy zmiennej określającej działalność wolontarystyczną większe od jedności) oraz w Wielkiej Brytanii w przypadku zatrudnienia w sektorze usług społecznych. Odpowiednie oszacowania parametrów nie są jednak statystycznie istotne.

Tabela 23. Premia czasowa z wolontariatu a poziom wykształcenia, Niemcy 1985 – 2007, Wlk. Brytania 1992 – 2005

	NIEMCY		WLK. BR.	
	sektor pr.	sektor u.s.	sektor pr.	sektor u.s.
wolontariat	1.312 (1.31)	1.599 (1.45)	0.700 (-0.84)	1.008 (0.01)
niski poziom wykształcenia	ref.	ref.	ref.	ref.
średni poziom wykształcenia	2.216*** (7.70)	1.875*** (3.63)	1.147 (0.79)	1.807 (1.13)
wysoki poziom wykształcenia	2.184*** (6.04)	6.335*** (10.12)	1.353* (1.66)	3.938*** (2.68)
wolontariat*średni poziom wykształcenia	0.605** (-2.25)	0.756 (-0.81)	1.250 (0.49)	1.261 (0.20)
wolontariat*wysoki poziom wykształcenia	0.652* (-1.72)	0.648 (-1.26)	1.159 (0.32)	1.259 (0.20)
<i>N</i>	4192		1649	

Źródło: SOEP i BHPS

*statystyki t w nawiasach, * p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01, zmienne nieprzedstawione w tabeli: regionalna stopa bezrobocia, region zamieszkania, płeć, okres poza rynkiem pracy, narodowość (inna niż, odpowiednio, niemiecka i brytyjska), religijność*

W Niemczech wśród osób o średnim i wysokim poziomie wykształcenia premia czasowa z wolontariatu jest zredukowana¹¹⁴. W Wielkiej Brytanii z kolei, premia czasowa z wolontariatu występuje również wśród osób o wyższym poziomie wykształcenia, choć odpowiednie parametry nie są statystycznie istotne na żadnym, akceptowalnym poziomie. Zróżnicowanie premii czasowej z wolontariatu ze względu na poziom wykształcenia w zasadzie pokrywa się ze zróżnicowaniem premii wynagrodzenia w tych grupach. Wyniki analizy w oparciu o dane SOEP są zgodne z przyjętą hipotezą (odpowiednie parametry nie zawsze są jednak istotne statystycznie), natomiast badanie w oparciu o dane BHPS tej

¹¹⁴ W przypadku analizy w oparciu o model hazardowy oszacowanie premii z wolontariatu w grupach o średnim i wysokim poziomie wykształcenia jest stosunkowo skomplikowane. Nie można, jak w poprzednim badaniu premii wynagrodzenia, sumować odpowiednich oszacowań parametrów (przy zmiennej określającej działalność wolontarystyczną i elemencie interakcji tej zmiennej z określoną kategorią wykształcenia), ponieważ współczynniki relatywnego ryzyka nie przedstawiają efektów marginalnych. Można jednak dostrzec, że pozytywna ogólna premia czasowa z wolontariatu (oszacowanie parametru przy zmiennej określającej działalność wolontarystyczną jest większe od jedności) jest zredukowana w grupach o średnim i wyższym poziomie wykształcenia (oszacowania parametrów przy elemencie interakcji zmiennej wolontarystycznej z odpowiednią kategorią wykształcenia jest mniejsze od jedności).

hipotezy nie potwierdzają. Podobnie jak w poprzednim przypadku, potencjalnym czynnikiem wyjaśniającym odmiennosc wyników dla danych niemieckich i brytyjskich jest specyfika systemu edukacji.

3.6. Premia z działalności wolontarystycznej w teoriach kapitału ludzkiego i sygnalizacji

Badania premii wynagrodzenia z działalności wolontarystycznej, które zaprezentowaliśmy w rozdziale pierwszym nie odpowiadają na pytanie z czego ta premia wynika. Autorzy powołują się na teorie kapitału ludzkiego, kapitału społecznego i sygnalizacji. Jak jednak przyznają Day i Devlin: „relacja między wolontariatem a wielkością wynagrodzenia zamknięta jest w czarnej skrzynce” (1998:1189).

Jak zaznaczyliśmy wcześniej, badanie zwrotu z wolontariatu z wykorzystaniem teorii kapitału społecznego jest bardzo trudne. Można jednak podjąć próbę rozstrzygnięcia, która teoria, kapitału ludzkiego czy sygnalizacji tłumaczy istnienie premii z działalności wolontarystycznej.

Warto zaznaczyć, że obie teorie nie wykluczają się i należy je raczej traktować jako propozycje komplementarne. Teoria sygnalizacji wpisuje się w nurt badań ekonomii neoklasycznej zapoczątkowany przez George’a Akerlofa, w który rozluźnia się założenie o doskonałej informacji. W odniesieniu do edukacji Psarachopoulos (1985) zauważa, że efekt sygnalizacji występuje równolegle ze wzrostem produktywności, a znaczenie poszczególnych komponentów w determinowaniu wielkości wynagrodzenia zmienia się wraz z poziomem wykształcenia. Na początku kariery edukacyjnej wzrasta przede wszystkim produktywność (nauka podstawowych operacji – pisanie, czytanie, liczenie itd.). Z czasem przyrost produktywności staje się coraz mniejszy, a wzrasta rola sygnalizacji. Przyjmuje się, że na poziomie szkolnictwa wyższego, edukacja stanowi przede wszystkim sygnał.

Warto zwrócić uwagę na inny sposób uzasadnienia zwrotu z wolontariatu w obu teoriach. W teorii kapitału ludzkiego wolontariat stanowi inwestycję zwiększającą indywidualną produktywność. W teorii sygnalizacji wolontariat nie tyle zwiększa produktywność, co sygnalizuje posiadane przez jednostkę cechy. W teorii sygnalizacji przedmiotem inwestycji nie jest więc kapitał ludzki. Jednostki ponoszą koszty chcąc dostarczyć wiarygodną informację o własnej produktywności.

Różnica między teorią sygnalizacji i kapitału ludzkiego ma istotne znaczenie dla interpretacji modeli ekonometrycznych. W przypadku teorii sygnalizacji pominięte determinanty produktywności nie muszą powodować niespójności estymatorów (niespójność występuje,

gdy jakakolwiek zmienna niezależna skorelowana jest ze składnikiem resztowym, co powoduje błąd w oszacowaniach wszystkich zmiennych niezależnych) przy założeniu, że nie są one obserwowane przez pracodawcę (a więc nie mają wpływu na wielkość zmiennej zależnej). Bardziej rygorystyczna teoria kapitału ludzkiego zakłada doskonałą informację pracodawcy o produktywności pracownika i w zasadzie wymaga uwzględnienia możliwie bogatego zestawu determinantów produktywności.

Istnieje szereg propozycji testów, które weryfikują prawdziwość teorii kapitału ludzkiego i sygnalizacji, przede wszystkim w kontekście edukacji. Lyard i Psacharopoulos (1974) oraz Albrecht (1981) stawiają hipotezę, że w ramach teorii sygnalizacji poziom wykształcenia powinien mieć większy wpływ na prawdopodobieństwo zatrudnienia dla kandydatów „z zewnątrz” niż dla pracowników zmieniających stanowisko w tej samej firmie. Model logitowy zaproponowany przez Albrechta, choć zgodny z logiką teorii sygnalizacji, zawiera wiele zmiennych sztucznych (dummy variables) i ze względu na problem współliniowości może mieć ograniczoną wartość wyjaśniającą.

Inną propozycję przedstawia Wolpin (1977), który bada grupy pracowników i samozatrudnionych twierdząc, że w ramach teorii sygnalizacji (gdzie poziom wykształcenia tylko informuje o nieobserwowalnych cechach kandydata) premia z wykształcenia powinna być niższa w drugiej grupie. Podejście Wolpina, jednak z użyciem bardziej zaawansowanego teoretycznie modelu, powtarza Riley (1979). Na podstawie modelu Spence’a (1974) wyznacza on teoretycznie, dwa sektory: o dużej i małej potrzebie prześwietlania przyszłych pracowników pod kątem produktywności. Następnie porównuje Riley premię z edukacji w obu sektorach, wśród pracowników oraz osób samozatrudnionych. W ramach teorii sygnalizacji ci ostatni powinni osiągać mniejszą premię z edukacji w sektorach o większej niedoskonałości informacji, ponieważ znają swoją produktywność. Przeprowadzony przez Riley’a podział stanowisk na bardziej i mniej „prześwietlane”, mimo logicznego uzasadnienia teoretycznego wydaje się ciągle arbitralny. Ponadto weryfikacja tej propozycji wymaga stosunkowo dużej próby badawczej, która umożliwi porównanie zarobków zatrudnionych i samozatrudnionych pracujących na stanowiskach tego samego typu (pod względem intensywności prześwietlania). Wyodrębnione z baz danych BHPS i SOEP próby badawcze nie spełniają tego warunku.

Jednym z bardziej popularnych sposobów testowania teorii sygnałów jest poszukiwanie tzw. „efektu dyplomu” (diploma effect) zwanego również „efektem owczej skóry”¹¹⁵ (sheepskin

¹¹⁵ Termin ten został sformułowany przez Layarda i Psacharopoulosa (1974). W Wielkiej Brytanii dyplomy ukończenia szkoły wyższej były pierwotnie wykonane na owczej skórze.

effect). W analizach tego typu sprawdza się czy sam fakt posiadania dyplomu (przy danej liczbie lat nauki) przynosi premię w postaci wyższego wynagrodzenia. W teorii sygnalizacji efekt dyplomu jest uzasadniony – świadectwo ukończenia szkoły stanowi dla pracodawców cenną informację o produktywności potencjalnego pracownika. Sam fakt posiadania dyplomu nie zwiększa jednak indywidualnej produktywności. Teoria kapitału ludzkiego nie zakłada więc istnienia efektu owczej skóry.

Strategia empiryczna przy poszukiwaniu efektu dyplomu polega na uwzględnieniu w modelu nie tylko zmiennej charakteryzującej liczbę lat nauki, ale również zmiennej sztucznej, która odzwierciedla fakt posiadania dyplomu. Początkowo zmienne te konstruowano tylko w oparciu o liczbę lat nauki, dodając zmienne sztuczne przy 8, 12 i 16 latach nauki¹¹⁶. Istotne statystycznie oszacowania przy zmiennych sztucznych wskazywały na istnienie efektu dyplomu (por. Hungerford i Solon, 1987).

Propozycję Hungerforda i Solona wykorzystujemy do przeprowadzenia testu weryfikującego, która z teorii, kapitału ludzkiego czy sygnalizacji, tłumaczy istnienie premii z wolontariatu. Metoda ta nie prowadzi bowiem do drastycznego ograniczenia wielkości próby badawczej i nie wymaga stosowania modeli podatnych na problem współliniowości. Strategia empiryczna polega na stworzeniu dwóch wskaźników związanych z działalnością wolontarystyczną – wskaźnika odzwierciedlającego kumulację doświadczenia w efekcie działalności społecznej (odpowiednik liczby lat nauki w modelu Hungerforda i Solona) i wskaźnika odzwierciedlającego efekt sygnalizacji (odpowiednik „efektu dyplomu”).

Baza danych SOEP wyróżnia w zasadzie (zależy to od edycji badania) cztery rodzaje intensywności zaangażowania wolontarystycznego¹¹⁷ (co najmniej raz w tygodniu, co najmniej raz w miesiącu, rzadziej, nigdy). Sumując te wielkości (wartości przyporządkowane poszczególnym kategoriom wynoszą odpowiednio: 3, 2, 1 i 0) ze wszystkich okresów poprzedzających wejście na rynek pracy otrzymujemy pierwszy ze wskaźników¹¹⁸. Drugi wskaźnik definiujemy jako zmienną sztuczną określającą zaangażowanie wolontarystyczne bez względu na jego intensywność (1 – co najmniej raz w tygodniu, co najmniej raz w miesiącu, rzadziej; 0 – nigdy) w okresie bezpośrednio poprzedzającym wejście na rynek

¹¹⁶ po tylu latach najbardziej prawdopodobne jest ukończenie odpowiednio – szkoły podstawowej, średniej i wyższej. Wraz z rozwojem baz danych możliwe stało się uwzględnienie faktycznej informacji o posiadanych dyplomach (por. Jaeger i Page, 1996; Bauer i inni, 2000).

¹¹⁷ Baza BHPS nie zawiera kategorii intensywności zaangażowania wolontarystycznego.

¹¹⁸ Alternatywnie skonstruowaliśmy wskaźniki, w których odpowiednim kategoriom odpowiadała liczba dni (w roku) społecznego zaangażowania (co najmniej raz w tygodniu – 52, co najmniej raz w miesiącu – 12, rzadziej – 6, nigdy – 0). Przypisane wartości, ze względu na sposób opisu poszczególnych kategorii (wyrażenie „co najmniej”), są jednak bardzo arbitralne. Analiza regresji w oparciu o te wskaźniki nie przynosi statystycznie istotnych rezultatów.

pracy. Zakładamy bowiem, że sygnał jest tym silniejszy, im mniej czasu upłynęło od zakończenia działalności wolontarystycznej. Jeśli premia z wolontariatu wynika z akumulacji kapitału ludzkiego, osoby dłużej i bardziej intensywnie angażujące się w działalność społeczną powinny uzyskać większą premię wynagrodzenia. Jeśli wolontariat jest sygnałem, premia z wynagrodzenia w mniejszym stopniu będzie zależeć od długości i intensywności pracy społecznej. Omówione wskaźniki charakteryzujące działalność wolontarystyczną wstawiamy do równania wynagrodzenia z zestawem zmiennych kontrolnych obejmującym również wskaźniki typów osobowości i preferencji społecznych. Badanie przeprowadzono na grupie kobiet, których pierwsze stabilne zatrudnienie miało miejsce na rynku prywatnym. W tej grupie obserwujemy bowiem największy zwrot z działalności wolontarystycznej. Wyniki analizy regresji przeprowadzonej metodą najmniejszych kwadratów przedstawia tabela.

Tabela 22. Determinanty wysokości wynagrodzenia, Niemcy 1985-2007.

wolontariat	0.130*** (2.85)
wolontariat cum.	0.010 (1.49)
stanowiska nierobotnicze	0.107** (2.32)
doświadczenie	0.109* (1.88)
doświadczenie2	-0.002* (-1.71)
staż pracy	0.039 (1.18)
staż pracy2	-0.005 (-0.90)
niski poziom wykształcenia	ref. -
Średni poziom wykształcenia	0.100* (1.78)
wysoki poziom wykształcenia	0.303*** (3.57)
Niemcy Zachodnie	0.274***
<i>N</i>	296

Źródło: SOEP

W nawiasach statystyki t, * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$, zmienne nieuwzględnione w tabeli: miejsce urodzenia (inne niż Niemcy), wielkość zakładu pracy, rok uzyskania zatrudnienia, wskaźniki typów osobowości i preferencji społecznych

Wyniki analizy wykazują, że kobiety, które w okresie poprzedzającym wejście na rynek pracy (w sektorze prywatnym) działały wolontarystycznie (bez względu na intensywność

zaangażowania) zarabiały, *ceteris paribus*, 13 proc. więcej. Współczynnik przy zmiennej charakteryzującej kumulację doświadczenia (wolontariat cum.) wolontarystycznego jest również dodatni (wzrost wskaźnika o jednostkę powoduje wzrost wynagrodzenia o 1 proc.) jednak nieistotny statystycznie. Wyniki skłaniają więc do wniosku, że za pozytywną relację między wolontariatem a wielkością wynagrodzenia odpowiada raczej efekt sygnalizacji. Wyniki te należy jednak traktować z ostrożnością. Opierając się na danych SOEP nie możemy stwierdzić czy pracodawcy faktycznie dowiedzieli się o wolontarystycznym zaangażowaniu potencjalnych pracowników. Zmienna określająca działalność wolontarystyczną może odzwierciedlać inne cechy jednostki, które wpływają na jej produktywność i są premiiowane na rynku pracy (mimo, iż bierzemy pod uwagę bogaty zestaw zmiennych kontrolnych). Niezależnie od stanu faktycznego można stwierdzić, że informacja o działalności wolontarystycznej stanowi dla pracodawców cenny sygnał o produktywności kandydatów. Wiedząc bowiem, że wolontariusze otrzymują, *ceteris paribus*, wyższe wynagrodzenie możemy wnioskować, że są oni bardziej produktywni.

3.7. Podsumowanie wyników i ocena wpływu czynników kontekstowych

Wyniki weryfikacji sformułowanych w toku badania hipotez badawczych przedstawia tabela.

Tabela 23. Wyniki weryfikacji hipotez badawczych

HIPOTEZY	Niemcy	Wielka Brytania
Istnieje premia wynagrodzenia z działalności wolontarystycznej	TAK <i>tylko dla kobiet</i>	TAK <i>tylko dla kobiet</i>
Istnieje premia czasowa z działalności wolontarystycznej	TAK	TAK
Doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię w sektorze usług społecznych	premia czasowa TAK	premia czasowa TAK
	premia wynagrodzenia NIE	premia wynagrodzenia NIE
Doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię na stanowiskach nierobotniczych.	premia czasowa NIE	premia czasowa NIE
	premia wynagrodzenia NIE	premia wynagrodzenia TAK <i>tylko dla kobiet</i>
Doświadczenia z działalności wolontarystycznej przynoszą największą premię osobom o niskim poziomie wykształcenia.	premia czasowa NIE	premia czasowa NIE
	premia wynagrodzenia TAK <i>tylko dla kobiet</i>	premia wynagrodzenia NIE

W rozdziale drugim dokonaliśmy próby osadzenia działalności wolontarystycznej w charakterystycznych dla Niemiec i Wielkiej Brytanii systemach społeczno – gospodarczych. Na tej podstawie sformułowaliśmy pewne oczekiwania co do ewentualnego zróżnicowania wyników analiz empirycznych z wykorzystaniem danych SOEP i BHPS.

Po pierwsze, argumentowaliśmy, że w Niemczech różnica między premią z wolontariatu w sektorze usług społecznych a premią z wolontariatu w sektorze prywatnym może być większa niż w Wielkiej Brytanii (ze względu na ewentualne różnice społecznej percepcji pojęcia wolontariat w obu krajach oraz odmienne modele relacji państwo – sektor nonprofit).

Po drugie, przypuszczaliśmy, że premia z wolontariatu może być większa w Wielkiej Brytanii (ze względu na typowy dla gospodarek liberalnych model tranzykcji między edukacją a pracą).

Po trzecie, argumentowaliśmy, że premia z działalności wolontarystycznej (ze względu na segregację zawodową ze względu na płeć) może być większa wśród kobiet. Przypuszczenia te odnosiły się w zasadzie do obu krajów.

Istotne znaczenie przy interpretacji wyników analiz empirycznych wydaje się mieć ostatni z przytoczonych argumentów. Premię wynagrodzenia z wolontariatu zaobserwowaliśmy tylko w grupie kobiet (zarówno dla danych niemieckich, jak i brytyjskich). Jak argumentowaliśmy w rozdziale 2. zarówno w Niemczech jak i Wielkiej Brytanii kobiety pracują relatywnie częściej (w stosunku do mężczyzn) na stanowiskach wymagających ogólnych umiejętności. Według przytoczonej argumentacji Estevez-Abe (2005), wynika to z dwóch powodów.

Po pierwsze, kobiety (które ze względu na macierzyństwo są narażone na częstsze przerwy w karierze zawodowej) są bardziej skłonne do inwestowania w (transferowalny) ogólny kapitał ludzki i rzadziej wybierają ścieżkę edukacji zawodowej.

Po drugie, przedsiębiorcy, minimalizując koszty związane z rotacją i szkoleniem pracowników, są mniej skłonni do zatrudniania kobiet na stanowiska wymagające dużego zasobu specyficznego kapitału ludzkiego (inwestycje w specyficzny kapitał ludzki ponosi przede wszystkim pracodawca).

Zakładając, że wolontariat prowadzi przede wszystkim do nabycia umiejętności ogólnych, działalność wolontarystyczna będzie dla kobiet cenniejszą inwestycją niż dla mężczyzn (którzy skupiają się wokół stanowisk wymagających umiejętności specyficznych).

Ponadto, dominujące wśród kobiet wykształcenie ogólne jest dla pracodawców mało precyzyjnym sygnałem. Kobiety mogą więc być zainteresowane dodatkowym sygnalizowaniem swojej produktywności, np. informując o swoich doświadczeniach z pracy wolontarystycznej.

ZAKOŃCZENIE

Uzyskane w toku badań empirycznych wyniki w dużym stopniu potwierdzają przyjęte hipotezy badawcze. Zarówno w Niemczech jak i Wielkiej Brytanii potwierdzono istnienie premii wynagrodzenia z działalności wolontarystycznej. Zwrot ten dotyczył jednak wyłącznie kobiet.

Zależność tę można tłumaczyć zgodnie z argumentacją przedstawioną przez Estevez-Abbe (2005), która zarówno Niemcy jak i Wielką Brytanię charakteryzuje jako kraje o modelu rodziny, w którym mężczyzna jest głównym żywicielem (male breadwinner model). W tym modelu opiekę nad dzieckiem sprawują głównie kobiety. Większe ryzyko przerwania kariery zawodowej związane z obowiązkami wychowawczymi sprawia, że kobiety inwestują przede wszystkim w ogólny kapitał ludzki. Kapitał ogólny jest transferowalny, zwiększa więc prawdopodobieństwo powrotu na rynek pracy po okresie nieaktywności zawodowej. Mężczyźni z kolei są bardziej skłonni do inwestycji w specyficzny kapitał ludzki, ponieważ w ich wypadku ryzyko przerwania zatrudnienia jest mniejsze. Zróżnicowanie mężczyzn i kobiet pod względem profilu kwalifikacji przyczynia się do poziomej segregacji zawodowej. Kobiety zajmują stanowiska wymagających dużego zasobu ogólnego kapitału ludzkiego, a mężczyźni pracują w zawodach wykorzystujących kapitał specyficzny.

W teorii sygnalizacji wartość doświadczeń wolontarystycznych ma większe znaczenie w kontekście ogólnego kapitału ludzkiego. Nabywanie umiejętności specyficznych odbywa się bądź w procesie edukacji zawodowej, bądź poprzez doświadczenie zawodowe. W tym układzie najbardziej wartościowymi sygnałami o produktywności kandydata są dla pracodawcy certyfikaty lub referencje, a informacja o działalności wolontarystycznej jest mniej ważna.

Premię wynagrodzenia z wolontariatu zaobserwowano w Niemczech zarówno na stanowiskach robotniczych jak i nierobotniczych, co wskazuje na ogólny charakter umiejętności nabytych poprzez zaangażowanie wolontarystyczne (lub przez tę działalność sygnalizowanych).

W Niemczech kobiety z doświadczeniami wolontarystycznymi uzyskiwały premię wynagrodzenia zarówno w sektorze prywatnym (na który składają się wszystkie sektory gospodarki poza sektorem usług społecznych) jak i w sektorze usług społecznych. Niższa

premia wynagrodzenia w sektorze usług społecznych może wynikać z faktu, że dominują w nim instytucje publiczne i nonprofit, w których systemy wynagrodzeń oparte są w mniejszym stopniu o kryteria rynkowe.

W Wielkiej Brytanii premię wynagrodzenia zaobserwowano na stanowiskach nierobotniczych, niezależnie od sektora zatrudnienia, co można uzasadnić tym, że brytyjskie organizacje wolontarystyczne operują „bliżej rynku”, a w sektorze usług społecznych działa wiele podmiotów komercyjnych.

Analiza korelacji między skłonnością do wolontariatu a preferencjami społecznymi i typami osobowości wykazała, że wolontariusze systematycznie różnią się pod tym względem od osób nieangażujących się społecznie. Dostrzegalne było to szczególnie w grupie niemieckiej, gdzie objętych badaniem społeczników cechowała większa otwartość na doświadczenia, niższy stopień negatywnej wzajemności, (postawa, która każe odpowiadać wrogością na wrogie działanie) większe poczucie kontroli nad własnym życiem oraz wyższy poziom sumienności ekstrawersji i poczucia kontroli nad własnym życiem (w Wielkiej Brytanii wolontariusze wykazywali wyższy poziom ekstrawersji).

Interesujące poznawczo rezultaty przyniosło włączenie zmiennych charakteryzujących typy osobowości i preferencji społecznych do modelu determinant wynagrodzenia. Ich uwzględnienie doprowadziło do zmniejszenia oszacowań premii z działalności wolontarystycznej. Świadczy to o tym, że w pewnym stopniu informacja o działalności społecznej jest wskaźnikiem określonych preferencji społecznych oraz typów osobowości i to one odpowiadają za część zwrotu z wolontariatu. Przemawia to za tym, że dotychczasowe oszacowania premii z wolontariatu (przy których nie uwzględniano roli preferencji społecznych i typów osobowości) mogą być zawyżone.

Badanie relacji między wolontariatem a długością poszukiwania pracy przyniosły podobne wyniki w Niemczech i Wielkiej Brytanii. Kobiety i mężczyźni z doświadczeniami wolontarystycznymi znajdowali szybciej pracę w sektorze usług społecznych. Wolontariat jednak w zasadzie nie miał wpływu na zatrudnienie w pozostałych sektorach.

Rezultat ten nie musi być tożsamy z istnieniem zwrotu z działalności wolontarystycznej, ale odzwierciedlać preferencje co do wyboru ścieżki zawodowej (wolontariusze będą preferowali pracę w sektorze usług społecznych). Uwzględnienie w równaniach regresji preferencji społecznych i typów osobowości nie wpłynęło jednak istotnie na wielkość (czasowej) premii z wolontariatu co stanowi przesłankę za istnieniem zwrotu z działalności wolontarystycznej.

Wyniki badań empirycznych potwierdzają niektóre ze sformułowanych w rozdziale drugim oczekiwań co do wpływu czynników kontekstowych na wysokość premii z wolontariatu.

Po pierwsze, jak przedstawiono powyżej, w obu krajach występuje tradycyjny model rodzinny, w którym mężczyzna jest głównym żywicielem, czym można tłumaczyć zróżnicowanie zwrotu z wolontariatu ze względu na płeć.

Po drugie, badanie premii wynagrodzenia z wolontariatu z wykorzystaniem danych niemieckich wykazało, że jest ona obecna przede wszystkim wśród osób o najniższym poziomie wykształcenia. W Wielkiej Brytanii z kolei premię z wolontariatu zaobserwowano wśród osób o średnim i wyższym poziomie wykształcenia. Różne rezultaty badania dla próby niemieckiej i brytyjskiej mogą być pochodną odmiennych rozwiązań systemu edukacji. W Niemczech na poziomie ponadpodstawowym rozpowszechnione jest kształcenie zawodowe (połączone z systemem stażowym). Taki system edukacji dostarcza pracodawcom stosunkowo silne sygnały o produktywności kandydatów. W takim układzie dodatkowy sygnał w postaci doświadczeń z pracy wolontarystycznej może być zbędny. Kształcenie zawodowe w ograniczonym stopniu dotyczy osób o najniższym poziomie wykształcenia. W ich przypadku wolontariat może stanowić alternatywny sygnał informujący o produktywności. W Wielkiej Brytanii z kolei dominuje ogólny system edukacji, który dostarcza pracodawcom ograniczoną informację o produktywności absolwentów, dlatego wolontariat może stanowić cenny sygnał bez względu na poziom wykształcenia.

Rozstrzygnięcie, która teoria – kapitału ludzkiego czy sygnalizacji – tłumaczy istnienie zwrotu z działalności wolontarystycznej wypada na korzyść drugiej z teorii. Na badaną wielkość premii wynagrodzenia wpływał przede wszystkim sam fakt działalności wolontarystycznej, nie miała natomiast znaczenia intensywność i długość tego zaangażowania. Skłania to do wniosku, że działalność wolontarystyczna nie tyle prowadzi do nabycia nowych umiejętności, co stanowi sygnał o posiadanych przez wolontariusza cechach. Zwrot z działalności wolontarystycznej ma więc charakter indywidualny (korzystają z niego wyłącznie wolontariusze) a nie społeczny. Należy jednak zaznaczyć, że weryfikację przeprowadzono na małej próbie badawczej (kobiet w Niemczech zatrudnionych na rynku prywatnym). Wyniki tej analizy należy więc taktować z dużą ostrożnością.

LITERATURA

- Akerlof, G., The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism, *The Quarterly Journal of Economics*, 1970, vol. 84, s. 488–500.
- Akerlof, G., Labor Contracts as Partial Gift Exchange, *Quarterly Journal of Economics*, 1982, vol. 97, s. 543-569
- Albrecht, J., A Procedure for Testing the Signaling Hypothesis, *Journal of Public Economics*, 1981, vol. 15, s. 123-132
- Allen, N., Rushton, P., Personal Characteristics of Community Mental Health Volunteers: A Review, *Journal of Voluntary Action Research*, 1983, vol. 12, s.36-49
- Allison, P., Discrete Time Methods for the Analysis of Event Histories, w: Leinhardt, S., (red.) *Sociological Methodology*, Jossey-Bass, San Francisco, 1982
- Almeida, V., Capitalism, Institutional Complementarities and the Third Sector, 2008, manuskrypt nieopublikowany:
<http://www.istr.org/conferences/barcelona/WPVolume/Almeida.pdf>
- Altonji, J., Pierret, Ch., Employer Learning and Statistical Discrimination, *The Quarterly Journal of Economics*, 2001, vol. 116, nr 1, s.313-350
- Andreoni, J., Giving with Impure Altruism: Applications to Charity and Ricardian Equivalence, *The Journal of Political Economy*, 1989, vol. 97, str. 1447-1458.
- Andreoni, J., Impure Altruism and Donations to Public Goods: A Theory of Warm Glow Giving, *The Economic Journal*, 1990, vol. 100, str. 464-477.
- Andreoni, J., Warm Glow Versus Cold Prickle: The Effects of Positive and Negative Framing on Cooperation Experiments, *The Quarterly Journal of Economics*, 1995, vol. 110, str. 1-21
- Andreoni, J., Cooperation in Public-Goods Experiments: Kindness or Confusion? *The American Economic Review*, vol. 85, str. 891-904
- Andreoni, J., Gale, W., Scholz, J., Charitable Contributions of Time and Money, 1996, artykuł nieopublikowany, <http://econ.ucsd.edu/~jandreon/WorkingPapers/ags-v8.pdf>
- Andreoni, J., Payne, A., Do Governments Grants to Private Charities Crowd out Giving or Fund-Raising? *The American Economic Review*, 2003, vol. 93, str. 792-812.
- Anger, S., Heineck, G., The Returns to Cognitive Abilities and Personality Traits in Germany, *SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research*, 2008, nr 124
- Anheier, H., *Nonprofit Organizations: Theory, Management, Policy*, Routledge, 2005
- Anheier, H., Salamon, L., List, R., Toepler, S., Sokolowski, W., *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector*, Baltimore, MD: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, 1999
- Anheier, H., Seibel, W., *The Nonprofit Sector in Germany*, Manchester University Press, 1998
- Arrow, K., Higher Education as a Filter, *Journal of Public Economics*, 1973, vol.2, s. 193-216
- Arthur, B., Competing Technologies, Increasing Returns and Lock-In by Historical Events, *The Economic Journal*, vol. 99, nr 394, s. 116-131

- Backhaus-Maul, H., Olk, T., Von Subsidiarität zu “outcontracting”: Zum Wandel der Beziehungen zwischen Staat und Wohlfahrtsverbänden in der Sozialpolitik, w: Streck, W., (red.) *Staat und Verbände*, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 1995, s. 100-135
- Badelt, Ch., Entrepreneurship Theories of the Nonprofit Sector, *Voluntas*, 1997, vol.8, nr 2, s.162-178.
- Badelt, Ch., Institutional Choice and the Nonprofit Sector, w: Anheier, H., Seibel, W., *The Third Sector: Comparative Studies of Nonprofit Organizations*, Walter de Gruyter, 1990, s. 53-61
- Badelt, C., Hollerweger, E., Das Volumen Ehrenamtlicher Arbeit in Österreich, *Working Paper Wirtschaftsuniversität Wien Abteilung für Sozialpolitik*, nr 6, 2001
- Badelt, C., Meyer, M., Simsa, R. (red.) *Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management*, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart, 2007
- Bahle, T., The Changing Institutionalization of Social Services in England, Wales, France and Germany: Is the Welfare State on the Retreat?, *Journal of European Social Policy*, 2003, vol. 13, s. 5-20
- Balon, K., Gospodarka społeczna w Niemczech – wybrane aspekty, *Ekonomia Społeczna – Teksty*, 2006
- Bauer, T., Dross, P., Haisken-DeNew, J., Sheepskin Effect in Japan, *RWI Essen Discussion Paper*, 2003, nr 5
- Becker, G., Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *The Journal of Political Economy*, 1962, vol. 70, s. 9-49
- Becker, G., A Theory of the Allocation of Time, *The Economic Journal*, 1965, vol. 75, nr 299, s. 493-517
- Becker, G., Theory of Social Interactions, *Journal of Political Economy*, 1974, vol. 82, nr 6, s. 1063-1093
- Becker, G., *Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, 1975
- Beckford, J., Great Britain: Voluntarism and Sectional Interests, w: Wuthnow, R., (red.) *Between States and Markets: The Voluntary Sector in Comparative Perspective*, Princeton, 1991, s. 30-63
- Ben-Porath, Y., The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings, *Journal of Political Economy*, 1967, vol. 75, s. 352-365
- Berher K., Liebig R., Rauschenbach, T., *Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess*, Juventa 2000
- Ben-Ner, A., Nonprofit Organisations: Why Do They Exist in the Market Economies, w: Rose-Ackerman (red.) *The Economics of Nonprofit Institutions*, Oxford University Press, New York, 1986, s. 94-113
- Ben-Ner, A., Gui, B., The Theory of Nonprofit Organizations Revisited, w: Anheier, H., Ben-Ner, A., (red.), *The Study of the Nonprofit Enterprise: Theories and Approaches*, New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow, Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003, s. 3-26.
- Ben-Ner, A., Van Hoomissen, T., Nonprofit Organizations in the Mixed Economies: A Demand and Supply Analysis, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 1991, vol. 62, nr. 4, s. 519-550.

- Bettendorf, L., Dijkgraaf, E., Religion and Income: Heterogeneity between Countries, *Timbergen Institute Discussion Papers*, 2008, nr 14
- Betz, N., Serling, A., Construct Validity of Fear of Commitment as an Indicator for Career Indecisiveness, *Journal of Career Assessment*, 1993, s. 21-34
- Billis, B., Glennerster, H., Human Services and the Voluntary Sector: Towards a Theory of Comparative Advantage, *Journal of Social Policy*, 1998, vol. 27, s.79-98
- Blanchflower, D., Olson, A., Sargent, J., Adolescent Obesity and Subsequent Labor Market Performance: Do Fat Children Earn Less as Adults? *American Journal of Diseases of Children*, 1993, vol. 147
- Blossfeld, H., Mayer, K., Labor Market Segmentation in the Federal Republic of Germany: An Empirical Study of Segmentation Theories from a Life Course Perspective, *European Sociological Review*, 1988, vol. 4, nr 2, s. 123-140
- Blossfeld, H., Szambelańczyk, J., Modele przekształceń struktur edukacyjno – zawodowych. Próba weryfikacji empirycznej, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 1989, vol. 51, nr 4, s. 291-311
- Bode, I., Flexible Response in Changing Environments: The German Third Sector Model in Transition, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2003, vol.32, nr 2, s.190-210
- Boeßenecker, K., *Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege. Eine Einführung in die Organisationsstrukturen und Handlungsfelder der deutschen Wohlfahrtsverbände*, Weinheim/Monachium, 2005
- Boin, R., Van Dijk, J., Volunteer Labor Supply in the Netherlands, *De Economist*, 1993, vol.141, s.402-418
- Bolle, F., On Sen's Second-Order Preferences, Morals and Decision Theory, *Erkenntnis*, 1983, vol. 20, str. 195-205
- Borghans, L., Meijers, H., ter Well, B., The Role of Noncognitive Skills in Explaining Cognitive Test Scores, *Economic Inquiry*, 2008b, vol. 46, nr 1, s. 2-12
- Bourdieu, P., The Forms of Capital, w: Richardson, J., (red.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Nowy Jork, Greenwood, 1985, s. 241-258
- Bowles, S., Gintis, H., The Revenge of Homo Economicus: Contested Exchange and the Revival of Political Economy, *Journal of Economic Perspectives*, 1993, vol.7, nr 1, s.83-102.
- Bowles, S., Gintis, H., Osborne, M., The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach, *Journal of Economic Literature*, 2001, vol. 39, nr 4, s. 1137-1176
- Breen, R., Explaining Cross-national Variation in Youth Unemployment: Market and Institutional Factors, *European Sociological Review*, 2005, vol. 21, nr 2, s. 125-134.
- Brown, R., Work, Industry and Organisations, w: Worsley, P., (red.) *The New Introducing Sociology*, Penguin, Harmondsworth, 1987
- Brown, E., Lankford, H., Gifts of Money and Gifts of Time: Estimating the Effects of Tax Prices and Available Time, *Journal of Public Economics*, 1992, vol. 47, s. 321-341
- Burgess, S., Knetter, M., An International Comparison of Employment Adjustments to Exchange Rate Fluctuations, *Review of International Economics*, 1998, vol. 6, s. 151-163
- Busching, W., An Examination of Volunteering among Members of a Fraternal Benefit Society Employing the ISSTAL and General Activity Models, *Journal of Voluntary Action Research*, 1987, vol. 6, nr 4, s. 69-85.

- Buttler D., Ekonomia sektora nonprofit – krytyka i reinterpretacja wybranych aspektów teoretycznych, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 2009 (w druku)
- Buttler, D., Pozycja absolwentów na rynku pracy. Rola komunikacji między szkołami i pracodawcami, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu*, 2009 (w druku)
- Calvo-Armengol, A., Zenou, Y., Job Matching, Social Networks and Word-of-Mouth, *Journal of Urban Economics*, vol. 55, s. 500-522.
- Cappellari, L., Turati, G., Volunteer Labour Supply: The Role of Workers' Motivations, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 2004, vol. 75, nr 4, s. 619-643
- Card, D., Earnings, Schooling and Ability Revisited, w: Polachek, S., (red.) *Research in Labor Economics*, JAI Press, 1995, s. 23-48
- Card, D., The Causal Effect of Education on Earnings, w: Ashenfelter, O., Card, D., *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam: Nord Holland, 1999
- Card, D., Estimating the Return to Schooling: Progress on Some Persistent Econometric Problems, *NBER Working Paper*, 2000, nr 7769
- Carlin, P., Evidence of the Volunteer Labor Supply of Married Women, *Southern Economic Journal*, 2001, vol. 67, s.801-824
- Carlo, G., Okun, M., Knight, G., de Guzman, M., The Interplay of Traits and Motives on Volunteering, Agreeableness, Extraversion and Prosocial Value Motivation, *Personality and Individual Differences*, 2005, vol. 38, s.1293-1305
- Clary, E., Snyder, M., A Functional Analysis of Altruism and Prosocial Behavior: The Case of Volunteerism, w: Clark, M., (ed.) *Review of Personality and Social Psychology*, vol. 12, Sage 1991, s.119-148,
- Clary, E., Snyder, M., Stukas, A., Volunteers' Motivations: Findings from a National Survey, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 1996, vol. 25, s.485-505
- Clary, E., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A., Haugen, J., Miene, P., Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1998, vol. 74, nr 6, s.1516-1530.
- Cnaan, R., Handy, F., Wadsworth, M., Defining Who Is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 1996, vol. 25, s. 364-383
- Coffee, H., Geys, B., Toward an Empirical Characterization of Bridging and Bonding Social Capital, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2007, vol. 36, s. 121-139
- Coleman, J., Social Capital in the Creation of Human Capital, *The American Journal of Sociology*, 1988, vol. 94 (Supplement. Organizations and Institutions: Social and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure), s. 95-120
- Costa, P., McCrae, R., Four Ways Five Factors Are Basic, *Personality and Individual Differences*, 1992, vol. 13, s. 653-665
- Cuhna, F., Heckman, J., The Economics and Psychology of Inequality and Human Development, *NBER Working Paper Series*, 2009, nr 14695
- Czajka, Z., *Wynagrodzenia w sektorze publicznym i prywatnym*, IPiSS, 2003
- Dahme, H., Wohlfahrt, N., Zur politischen Inszenierung von Wettbewerb und Vernetzung im Sozial und Gesundheitssektor auf dem Weg – auf dem Weg zu einem neuen Ordnungsmix?

- w: Dahme, H., Wohlfahrt, N., (red.) *Netzwerkökonomie im Wohlfahrtsstaat. Wettbewerb und Kooperation im Sozial und Gesundheitssektor*, Berlin, 2000, s. 9-27
- Dasgupta P., Social Capital and Economic Performance: Analytics, *University of Cambridge Working Paper*, 2002, s. 1-41
- David, P., Clio and the Economics of QWERTY, *American Economic Review*, 1985, vol. 75, s. 332-337.
- Day, K., Devlin, R., The Payoff to Work without Pay: Volunteer Work as an Investment in Human Capital, *Canadian Journal of Economics*, 1998, nr. 5, s.1179-1191
- DeFillipis, J., The Myth of Social Capital in Community Development, *Housing Policy Debate*, 2001, vol. 12, nr 4, s. 781-806
- Digman, J., Personality Structure: Emergence of the Five-Factor Model, *Annual Review of Psychology*, 1990, vol. 41, s. 417-440
- DiPasquale, D., Gleaser, E., Incentives and Social Capital: Are Homeowners Better Citizens? *Journal of Urban Economics*, 1999, vol. 45, nr 2, s. 354-384.
- Doeringer, M., Piore, P., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 1971
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Representative Trust and Reciprocity: Prevalence and Determinants, *Economic Inquiry*, 2008, vol. 46, s. 84-90
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Homo Reciprocans: Survey Evidence on Behavioural Outcomes, *The Economic Journal*, 2009, vol. 119, s. 592-612
- Dollery, B., Wallis, J., Social Service Delivery and the Voluntary Sector in the Contemporary Australia, University of England Working Paper nr 10, 2001.
- Dollery, B., Wallis, J., *The Political Economy of the Voluntary Sector*, wyd. Edward Elgar, 2003
- Domański, R., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Warszawa 1990
- Duncan, G., Dunifon, R., Soft Skills and Long-Run Market Success, *Research in Labor Economics*, 1998, vol. 17, s. 123-150
- Elias, P., Occupational Classification (ISCO-88): Concepts, Methods, Reliability, Validity and Cross-National Comparability, *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, 1997, nr 20,
- Elster, J., Rationality and the Emotions, *Journal of Economic Literature*, 1996, vol.106, s.1386-1397
- Elster, J., Emotions and Economic Theory, *Economic Journal*, 1998, vol.36, nr 1, s. 47-74
- Elster, J., Altruistic Behavior and Altruistic Motivations, w: Kolm, S-Ch., Ythier, J., (red.) *Handbook of the Economics of Giving, Altruism and Reciprocity*, Elsevier 2006, str. 183-207
- Engelmann, D., Fischbacher, U., Indirect Reciprocity and Strategic Reputation Building in and Experimental Helping Game, Working Paper 132, Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich, 2002.
- Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ Bericht, *Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft*, Bundestag, Leske-Budrich, 2003a

- Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ Bericht, *Politik des bürgerschaftlichen Engagements in den Bundesländern*, Bundestag, Leske-Budrich, 2003b
- Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ Bericht, *Bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit*, Bundestag, Leske-Budrich, 2003c
- Erez, A., Mikulincer, M., van Ijzendoorn, M., Kroonenberg, P., Attachment, Personality and Volunteering: Placing Volunteerism in an Attachment-Theoretical Framework, *Personality and Individual Differences*, 2008, vol. 44, s. 64-74
- Erlinghagen, M., Arbeitslosigkeit und ehrenamtliche Tätigkeit im Zeitverlauf: eine Längsschnittanalyse der westdeutschen Stichprobe des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) für die Jahre 1992 und 1996, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2000a, vol. 52, s. 291-310
- Erlinghagen, M., Sozioökonomie des Ehrenamtes. Theorie der nicht-entlohten haushaltsextern organisierten Produktion, *Graue Reihe des Institutes Arbeit und Technik*, 2000b, nr 14
- Esmond, J., Dunlop, P., Developing the Volunteer Motivation Inventory, Clanwa Inc., 2004
- Esping Andersen, G., *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press, 1990
- Estevez-Abe, M., Gender Bias in Skills and Social Policies: The Varieties of Capitalism on Sex Segregation, *Social Politics*, 2005, vol. 12, nr 2, s. 180-215
- Estevez-Abe, M., Gender, Inequality and Capitalism: The Varieties of Capitalism and Women, *Social Politics*, vol. 16, nr 2, s. 182-191
- Fehr, E., Falk, A., Wage Rigidities in a Competitive Incomplete Contract Market. An Experimental Investigation, *Journal of Political Economy*, 1999, vol. 107, nr 1, s.106-134
- Fehr, E., Fischbacher, U., Why Social Preferences Matter – The Impact of Non-Selfish Motives on Competition, Cooperation and Incentives, *The Economic Journal* 2002, vol. 108, str. 1-33.
- Fehr, E., Fischbacher, U., The Nature of Human Altruism, *Nature*, 2003, vol. 425, str. 785-791
- Fehr, E., Schmidt, K., The Economics of Fairness, Reciprocity and Altruism – Experimental Evidence and New Theories, w: Kolm, S-Ch., Ythier, J., (red.) *Handbook of the Economics of Giving, Altruism and Reciprocity*, Elsevier 2006, str. 615-695
- Freeman, R., Working for Nothing: The Supply of Volunteer Labor, *Journal of Labor Economics*, 1997, vol. 15, nr 1, s.140-166
- Frey B. S., Tertium Datur: Pricing, Regulating and Intrinsic Motivation, *Kyklos*, 1992, vol. 45, nr 2, s. 161-184
- Frankfurt, H., Freedom of Will and the Concept of a Person, *Journal of Philosophy*, 1971, vol. 68, str. 5-20
- Franzis, H., Human Capital, Signaling, and the Pattern of Returns to Education, *Oxford Economics Papers*, 2002, vol. 54, s. 298-320
- Frick, J., Haisken-DeNew, J., *Desktop Companion to the German Socio-Economic Panel (SOEP)*, wersja 8.0, 2005

- Gaskin, K., Davis Smith, J., *A New Civic Europe? A Study of the Extent and Role of Volunteering*. National Center for Volunteering, London 1997.
- Gensicke, T., Pickot, S., Geiss, S., *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004*, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Monachium, 2005
http://www.mehrgenerationenhaeuser.de/coremedia/generator/mgh/de/_Downloads/Studie_3_A_20Freiwilliges_20Engagement.pdf
- Gershuny, J., Robinson, J., *Historical Changes in the Household Division of Labour*, *Demography*, 1988, vol. 25, s. 537-552
- Gleaser, E., Laibson, D., Scheinkman, J., Soutter, Ch., *What Is Social Capital? The Determinants of Trust and Trustworthiness*, *NBER Working Paper*, 1999, nr 7216
- Goldthorpe, J., Hope, K., *Occupational Grading and Occupational Prestige*, *Social Science Information*, 1972, vol. 11, nr 17, s. 17-73
- Goldthorpe, J., Hope, K., *The Social Grading of Occupations: A New Approach and Scale*, Clarendon Press, Oxford 1974.
- Goldthorpe, J., Erikson, R., *The Constants Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford: Clarendon Press, 1992
- Golinowska, S., *Teoretyczne podstawy działania organizacji pozarządowych*, w: Golinowska, S., Głosz, D., (red.) *Pozarządowe instytucje społeczne. Między państwem a społeczeństwem*, IPISS, Warszawa, 1999
- Granovetter, M., *The Strength of Weak Ties*, *The American Journal of Sociology*, 1973, vol. 78, nr 6, s. 1360-1380
- Granovetter, M., *Economic Action, Social Structure, and Embeddedness*, *The American Journal of Sociology*, 1985, vol. 91, s. 481-510
- Granovetter, M., *Getting a Job*, University of Chicago Press, 1995
- Groves, M., *How Important Is Your Personality? Labor Market Returns to Personality for Women in the US and UK*, *Journal of Economic Psychology*, 2005, vol. 26, s.827-841
- Hackl, F., Halla, M., Pruckner, G., *Volunteering and Income: The Fallacy of good Samaritan*, *Johannes Kepler University of Linz Working Papers*, 2004, nr. 415, s. 1-34
- Hall, P., Sosicke, D., *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York: Oxford University Press, 2001
- Halpin, B., *Unified BHPS Work-life Histories: Combining Multiple Sources into a User-friendly Format*, *Technical Paper 13*, 1997, ESRC Research Centre on Micro-social Change, University of Essex.
- Halpin, B., *BHPS Work-life History Files*, 2000, Version 2,
<http://www.esds.ac.uk/doc/3954/mrdoc/pdf/newman.pdf>
- Handy, F., Cnaan, R., Brudney, L., Ascoli, U., Meijs, L., Ranade, S., *Public Perception of "Who is a Volunteer": An Examination of the Net-Cost Approach from Cross-Cultural Perspective*, *Voluntas*, 2000, vol.11, nr 1, s.45-65
- Handy, F., Katz, E., *The Wage Differential between Nonprofit Institutions and Corporations: Getting More by Paying less?* *Journal of Comparative Economics*, 1998, vol. 26, s. 246-261
- Hansmann, H., *The Role of Nonprofit Enterprise*, *The Yale Law Journal*, 1980, vol. 89, s. 835-901

- Hausner, J., Organizacje pozarządowe – trzeci sektor współczesnego społeczeństwa, *Zeszyty naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie*, 2006, nr 714, s. 5 – 20
- Hausner, J., *Zarządzanie publiczne*, Wyd. Scholar, Warszawa, 2008
- Heckman, J., Rubinstein, Y., The Importance of Noncognitive Skills: Lessons from the GED Testing Program, *American Economic Review*, 2001, vol. 91, s. 145-149
- Heckman, J., Lochner, L., Todd, P., Fifty Years of Mincer Earnings Regressions, *IZA Discussion Papers*, 2003, nr 775
- Heckman, J., Stixrud, J., Urza, S., The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior, *Journal of Labor Economics*, 2006, vol. 24, s. 411-482
- Heckman, J., Borghans, L., Duckworth, A., ter Well, B., The Economics and Psychology of Personality Traits, *Journal of Human Resources*, 2008, vol. 43, nr 4, s. 972-1059
- Heppner, M., Multon, K., Johnston J., Assessing Psychological Resources during Career Change: Development of the Career Transition Inventory, *Journal of Vocational Behavior*, 1994, vol. 44, s. 55-74
- Hirth, R., Consumer Information and Compensation between Nonprofit and for-Profit Nursing Homes, *Journal of Health Economics*, 1999, vol. 18, s. 219-240
- Holland, J., Johnston J., Asama, N., Polys, S., Validating and Using the Career Beliefs Inventory, *Journal of Career Development*, 1993, vol. 19, s. 233-244
- Hooghe, M., Participation in Voluntary Associations and Value Indicators: The Effect of Current and Previous Participation Experiences, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2003, vol. 32, s. 47-69
- Hungerford, T., Solon, G., Sheepskin Effect in the Returns to Education, *The Review of Economics and Statistics*, 1987, vol. 69, nr 1, s. 175-177
- Ironmonger, D., Counting Outputs, Capital Inputs and Caring Labor: Estimating Gross Household Product *Feminist Economics*, vol. 2, nr 3, s.37-64
- Jaeger, D., Page, M., Degrees Matter: New Evidence on Sheepskin Effects in the Returns to Education, *The Review of Economics and Statistics*, 1996, vol. 78, nr 4, s.733-740
- Jarociński, M., Strategie rynku pracy w wybranych krajach, *Studia i Analizy CASE*, nr 194 http://www.nbportal.pl/library/pub_auto_B_0002/KAT_B2232.PDF
- Jaynes, G., Competitive Screening and Market Segmentation, *Cowles Foundation Discussion Paper*, 2006, nr 1580
- Jenkins, S., O’Leary, N., Modelling Domestic Work Time, *Journal of Population Economic*, 1995, vol. 8, s. 265-279
- Jenkins, S., *Survival Analysis*, nieopublikowany manuskrypt, Institute for Social and Economic Research, University of Essex, Colchester, 2004
- Janoski, T., Wilson, J., Pathways to Voluntarism, *Social Forces*, 1995, vol. 74, s. 271–292
- John, P., Srivastva, S., The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives, w: Pervin, L., John, P. (red.) *Handbook of Personality: Theory and Research*, Guilford Press, Nowy Jork, 1999, s. 102-138
<http://www.uoregon.edu/~sanjay/pubs/bigfive.pdf>

- Judge, T., Higgins, C., Thoresen, C., Barrick, M., The Big Five Personality Traits, General Mental Ability and Career Success across the Life Span, *Personnel Psychology*, 1999, vol. 52, s. 621-652
- Kendall, J., *The Voluntary Sector: Comparative Perspectives in the UK*, Routledge 2003
- Kendall, J., Knapp, M., *The Voluntary Sector in the United Kingdom*, Manchester University Press, 1996
- Kerckhoff, A., Transition from School to Work in Comparative Perspective, w: Hallinan, M., (red.) *Handbook of the Sociology of Education*, Springer, 2000, s. 453-475.
- Knack, S., Keefer, P., Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation, *The Quarterly Journal of Economics*, 1997, vol. 112, nr 4, s. 1251-1288
- Kolodynsky, J., Kimberly, G., Isham, J., Effects of Volunteering for Nonprofit Organizations on Social Capital Formation: Evidence from a Statewide Survey, *Middlebury College Working Paper Series*, 2004, nr 0305
- Kooreman, P., Kapteyn, A., A Disaggregated Analysis of the Allocation of Time within the Household, *Journal of Political Economy*, vol. 95, s. 223-249.
- Krashinsky, M., Transaction Costs and a Theory of the Nonprofit Organization, w: Rose-Ackerman (red.) *The Economics of Nonprofit Institutions*, Oxford University Press, New York, s. 114-132
- Kuhnle, S., Selle, P., (red.) *Government and Voluntary Organizations. A Relational Perspective*, Londyn, 1992
- Lang, K., Kropp, D., Human Capital versus Sorting: The Effects of Compulsory Attendance Laws, *The Quarterly Journal of Economics*, 1986, vol. 101, nr 3, s.145-158
- Leś, E., *Działalność dobroczynna w Europie i Ameryce: tradycje i współczesność*, t. 1-3. Centrum Informacji dla Organizacji Pozarządowych BORDO – Fundusz współpracy, Warszawa, 1999
- http://osektorze.ngo.pl/files/osektorze.ngo.pl/public/pdf/Broszura_Ewa_Les/Les_1.pdf
- http://osektorze.ngo.pl/files/osektorze.ngo.pl/public/pdf/Broszura_Ewa_Les/Les_2.pdf
- http://osektorze.ngo.pl/files/osektorze.ngo.pl/public/pdf/Broszura_Ewa_Les/Les_3.pdf
- Leś, E., *Od filantropii do pomocniczości. Studium porównawcze rozwoju i działalności organizacji społecznych*, Warszawa, 2000
- Lin, N., Social Network and Status Attainment, *Annual Review of Sociology*, vol. 25, s. 467-87
- Lohmann, R., And Lettuce Is Nonanimal: Towards a Positive Economics of Voluntary Action, w: Ott, S., (red.) *The Nature of Nonprofit Sector*, Westview Press 2001.
- Loury, G., A Dynamic Theory of Racial Income Differences, w: Wallace, P., LeMund, A., (red.) *Women, Minorities and Employment Discrimination*, Lexington Books, 1977
- Luthe, D., Strünck, Ch., Diversifizierte Barmherzigkeit. Organisationsformen freiwilligen Engagements im Strukturwandel, w: *Nonprofit- Organisationen im Wandel. Ende der Besonderheiten oder Besonderheiten ohne Ende?*, Frankfurt a. Main, 1998, s. 155-176
- Lütz, S., *Governance in der politischen Ökonomie: Struktur und Wandel des modernen Kapitalismus*, VS Verlag, 2006

- Luzzo, D., Predicting the Career Maturity of Undergraduates: A Comparison of Personal, Educational and Psychological Factors, *Journal of College Student Development*, 1993a, vol. 34, s. 271-275
- Luzzo, D., The Relationship between Undergraduates' Locus of Control and Career Development, *Journal of College Students Development*, 1993b, vol. 34, s. 227-228
- Lyard, R., Psacharopoulos, G., The Screening Hypothesis and the Returns to Education, *Journal of Public Economics*, 1977, vol. 82, nr 35, s. 985-998
- Marshall, M., Stolle, D., Race and the City: Neighborhood context and the Development of Generalized Trust, *Political Behavior*, 2004, vol. 26, s. 125-153
- Maslow, A.H., *The Farther Reaches of Human Nature*, Penguin Compass, Nowy Jork 1971.
- McNabb, R., Psacharopoulos, G., Racial Earnings Differentials in the UK, *Oxford Economic Papers*, 1981, str. 413-425
- McPherson, J., Rotolo, T., Diversity and Change in Voluntary Group. *American Sociological Review*, 1996, vol. 61, p. 179-202.
- Menchik, P., Weisbrod B., Volunteer Labor Supply, *Journal of Public Economics*, 1987, vol. 32, s. 159-183
- Merchel, J., Wohlfahrtsverbände müssen sich ändern. Veränderungsprozesse in der sozialen Arbeit als Innovationsanforderungen an die Wohlfahrtsverbände, *Neue Praxis*, vol. 20, nr 4, s. 283-295
- Meyer, B., Winer, J., The Career Decision Scale and Neoruticism, *Journal of Career Assessment*, 1993, vol. 1., s. 171-180
- Michoń, P., *Praca matek z dziećmi w polityce Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań, 2008
- Mincer, J., Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, *The Journal of Political Economy*, vol. 66, nr 4.
- Mincer, J., *Schooling, Experience, and Earnings*, Columbia University Press, Nowy Jork, 1974.
- Moore, B., *Social Origins of Dictatorship and Democracy: Lord and Peasant in the Making of the Modern World*, Beacon Press, Boston 1966
- Mouw, T., Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?, *American Sociological Review*, 2003, vol. 68, nr 6, s. 868-898
- Mueller, M., Economic Determinants of Volunteer Work by Women, *Signs*, 1975, vol. 1, nr 2, s. 325-338
- Müller, W., CASMIN Educational Classification, 2000, manuskrypt nieopublikowany, <http://www.nuffield.ox.ac.uk/Users/Yaish/NPSM/Casmin%20Educ.pdf>
- Müller, W., Lüttinger, P., König, W., Karle, W., Class and Education in Industrial Nations, *International Journal of Sociology*, 1989, vol. 19, s. 3-39
- Niskanen, W., *Bureaucracy and Representative Government*, wyd. Aldine-Atherton, 1971
- Olk, T., Vom "alten" zum "neuen" Ehrenamt. Ehrenamtliches soziales Engagement außerhalb etablierter Träger, *Blätter der Wohlfahrtspflege* 1989, nr 1, s.7-10
- Olson, M., *The Logic of Collective Action*, Harvard University Press, 1965
- Organisation for Economic Cooperation and Development, *Education at a Glance*, 2008

- Perri, G., The New Politics in Welfare Contracting, w: Perri, G., Kendall, J., (red.) *The Contract Culture in Public Services: Studies from Britain, Europe and the USA*, Aldershot, 1997, s. 181-192.
- Picot, S., Jugend und freiwilliges Engagement, w: Von Rosenblatt, B., (red.), *Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*, Kohlhammer, Köln 2000, s. 146–155
- Plowden, W., The Compact: Attempts to Regulate Relationships between Government and the Voluntary Sector in England, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2003, vol. 32, nr 3, s. 415-432
- Polidano, C., Harris, M., Zhao, X., Volunteering for Work and Pleasure? *Department of Econometrics and Business Statistics Working Paper Series*, 2006
- Preston, A., The Effects of Property Rights on Labor Costs of Nonprofit Firms: An Application to the Day Care Industry, *Journal of Industrial Economics*, 1988, vol. 36, nr 3, s.337-350
- Preston, A., The Nonprofit Worker in a For-profit World, *Journal of Labor Economics*, 1989, nr 7, s. 438-463
- Preston, A., Women in the White-Collar Nonprofit Sector: The Best Option or the Only Option?, *Review of Economics and Statistics*, 1990, vol. 72, nr 4, s. 560-568
- Priller, E., Zimmer, A., Anheier, H., Toepler, S., Salamon, L., Gernamy: Unification and Change, w: Salamon, L., Anheier, H., (red.) *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector*, Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, 1999, s. 99-118
- Priller, E., Zimmer, A., Wachstum und Wandel des Dritten Sektors in Deutschland, w: Priller, E., Zimmer, A., (red.) *Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat?*, Berlin, 2001, s. 199-228
- Prouteau, L., Wolff, F., Relational Goods and Associational Participation, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 2004, vol. 75, nr 3, s. 431-463
- Prouteau, L., Wolff, F., Does Voluntary Work Pay off in the Labor Market?, *Journal of Socio-Economics*, 2006, vol. 35, nr 6, s. 992-1013
- Prouteau, L., Wolff, F., On the Relational Motive for Volunteer Work, 2008, *Journal of Economic Psychology*, 2008, vol. 29, nr 3, s.314-335
- Psacharopoulos, G., On the Weak versus the Strong Version of the Screening Hypothesis, *Economic Letters*, 1979, vol. 4, s. 181-185
- Psarachopoulos, G., Returns to Education: A Further International Update and Implications, *The Journal of Human Resources*, 1985, vol. 20, nr 4, s. 583-604
- Putnam, R., *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton University Press, 1993
- Putnam, R., *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon and Schuster, New York, 2000
- Ragin, C., *Constructing Social Research*, Thousand Oaks: Pine Forge Press, 1994
- Rauschenbach, Th., Stichworte "Dritter Sektor", "Engagement", "Engagementbereitschaft", "Ehrenamt, Freiwilligkeit, Bürgerengagement", "Studien", w: Witschke, R. (red.) *Diakonisches Werk Rheinland, Ehrenamt und Selbsthilfe*, Düsseldorf, 2001, s.251-260

- Rawls, J., *A Theory of Justice*, Harvard University Press, 1971
- Rawls, J., Ullrich, R., Nelson, O., A Comparison of Managers Entering and Reentering the Profit and Nonprofit Sectors, *Academy of Management Journal*, 1975, vol. 18, nr 3, s. 616-623
- Reid, M., *Economic of Household Production*, 1934, wyd. John Wiley, Nowy Jork
- Riley, J., Testing the Educational Screening Hypothesis, *The Journal of Political Economy*, 1979, vol. 87, nr 5, część 2: Education and Income Distribution, s. 227-252
- Romero, C., The Economics of Volunteering: A Review, w: *America's Aging, Productive Roles in an Older Society*, Comitee on an Aging Society, Institute of Medicine and National Research Council, 1986, s. 23-50,
http://books.nap.edu/openbook.php?record_id=602&page=R1
- Rose-Ackerman S., (red.) *The Economics of Nonprofit Institutions*, Oxford University Press, New York, 1986
- Rose-Ackerman, S., Altruism, Nonprofits and Economic Theory, *Journal of Economic Literature*, 1996, vol. 34, nr 2, s. 701-728
- Rose-Ackerman, S., Altruism, Ideological Entrepreneurs and the non-profit firm, *Voluntas*, 1997, vol. 8, nr 2, s. 120-134
- Rotter, J., Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement, *Psychological Monographs*, 1966, vol. 80, s. 1-28
- Ruhm, C., Borkoski, C., Compensation in the Nonprofit Sector, *NBER Working Papers*, nr 7562, 2000, National Bureau of Economic Research, 2000
- Rueschemeyer, D., Stephens, E., Stephens, J., *Capitalist Development and Democracy*, University of Chicago Press, Chicago, 1992.
- Ryan, P., The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective, *Journal of Economic Literature*, 2001, vol. 39, s. 34-92
- Rymsza, M., Aktywna Polityka Społeczna w Teorii i Praktyce, w: Kaźmierczak, T., Rymsza, M. (red.) *W stronę aktywnej polityki społecznej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003, s. 19-32
- Sachße, C., Ehrenamtlichkeit, Selbsthilfe und Professionalität, eine historische Skizze, w: S Mueller, S. Rauschenbach (red.) *Das soziale Ehrenamt, nützliche Arbeit zum Nulltarif*, Monachium 1992, s. 51-55.
- Salamon, L., Of Market Failure, Government Failure and Third-Party Government: Toward a Theory of Government-Nonprofit Relations in the Modern Welfare State, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 1987, vol. 16, s. 29-49
- Salamon, L., Anheier, H., In Search of the Nonprofit Sector. I: The Question of Definitions, *Voluntas*, 1992, vol.3, nr 2, s.125-151
- Salamon, L., Anheier, H., In Search of the Nonprofit Sector. II: The Question of Classifications, *Voluntas*, 1992a, vol.3, nr 3, s. 267-309
- Salamon, L., Anheier, H., Caring Sector or Caring Society? Discovering the Nonprofit Sector Cross-Nationally, *Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*, 1994

- Salamon, L., Anheier, H., Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationality, *Voluntas*, 1998, vol. 9, nr 3, s. 213-248
- Salamon, L., Seibel, W., Defining the Nonprofit Sector: Germany, Working Paper of The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, 1993
- Scherer, S., Patterns of Labour Market Entry – Long Wait or Career Instability? An Empirical Comparison of Italy, Great Britain and West Germany, *European Sociological Review*, 2005, vol. 21, nr 5, s. 427-440
- Seibel, W., Government-Third Sector Relationship in a Comparative Perspective: the Cases of France and West Germany, *Voluntas*, 1990, vol.1, nr 1, s. 42-61
- Seibel, W., The Function of Mellow Weakness: *Nonprofit Organizations as Problem Nonsolvers in Germany*, w: James, E., *The Nonprofit Sector in International Perspective. Studies in Comparative Culture and Policy*, Yale Studies on Nonprofit Organizations, Oxford University Press, 1989, Nowy Jork/Londyn, s. 178-192.
- Seippel, O., Sport and Social Capital, *Acta Sociologica*, 2006, vol. 49, s.169-183
- Sen, A., Rational Fools: A Critique of the Behavioral Foundations of Economic Theory, *Philosophy and Public Affairs*, 1977, vol. 6, s. 317-344
- Schmit, M., Amel, E., Ryan, A., Self-Reported Assertive Job-Seeking Behaviors of Minimally Educated Job Hunters, *Personnel Psychology*, 1993, vol. 46, s. 105-124
- Schultz, T., Investment in Human Capital, *American Economic Review*, 1961, vol.51, s.1-17
- Schumpeter, J., *The Theory of Economic Development*, 1934, Third printing 1963, Oxford University Press, New York.
- Schupp, J., Buchtemann, C., Soloff, D., Roads to Work: School-to-Work Transition Patterns in Germany and the United States, *Industrial Relations Journal*, 1993, vol. 24, nr 2, s. 97-111.
- Schupp, J., Wagner, G., Maintenance of and Innovation in Long-Term Panel Studies: The Case of the German Socio-Economic Panel (SOEP), *Allgemeines Statistisches Archiv*, 2002, vol. 86, s. 163-175
- Smith, D.H., Altruism, Volunteers and Volunteerism, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 1981, vol. 10, s. 21-36
- Smith, D.H., Determinants of Voluntary Association Participation and Volunteering: A Literature Review, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 1994, vol. 23, nr 3, p.243–263.
- Sokolowski, W., Show Me the Way to the Next Worthy Deed: Towards a Microstructural Theory of Volunteering and Giving, *Voluntas*, 1996, vol. s. 259-278
- Solberg, V., Good, G., Nord, D., Holm, C., Hohner, R., Zima, N., Heffernan, M., Malen, A., Asserting Career Search Expectations: Development and Validation of the Career Search Efficiency Scale, *Journal of Career Assessment*, 1994, vol. 2, s. 111-123
- Spence, M., Competitive and Optimal Responses to Signals: Analysis of Efficiency and Distribution, *Journal of Economic Theory*, 1974, vol. 7, s. 296-332.
- Smits, W., Zwick, T., Why Do Business Service Firms Employ Fewer Apprentices? *International Journal of Manpower*, 2004, vol. 25, nr 1, s.36-54
- Steedman, H., The Economics of Youth Training in Germany, *The Economic Journal*, 1993, vol. 103, s.1279-1291

- Steinbacher, E., *Bürgerschaftliches Engagement in Wohlfahrtsverbänden: Professionelle und organisationale Herausforderungen in der Sozialen Arbeit*, Wiesbaden 2004
- Stark, O., Nonmarket Transfers and Altruism, *European Economic Review*, 1993, vol. 37, str. 1413-1424
- Stark, O., *Altruism and Beyond. An Economic Analysis of Transfer and Exchanges within Families and Groups*, Cambridge University Press, 1995
- Stiglitz, J., The Theory of Screening, Education and the Distribution of Income, *The American Economic Review*, 1975, vol. 65, s. 283-300
- Stiglitz J., Weiss A., Sorting Out the Differences Between Signaling and Screening Models, *NBER Technical Working Paper*, 1990, nr 93
- Strauß, S., *Volunteering and Social Inclusion. Interrelations between Unemployment and Civic Engagement in Germany and Great Britain*, VS Verlag für Socialwissenschaften, Wiesbaden, 2008
- Stutzer, A., Meier, S., Is Volunteering Rewarding in Itself? *Economica*, 2008, vol. 75, nr 1, s. 39-59.
- Sugden, R., On the Economics of Philanthropy, *The Economic Journal*, 1982, vol. 92, s. 341-350.
- Sugden, R., Reciprocity: The Supply of Public Goods through Voluntary Contributions, *The Economic Journal*, 1984, vol. 94, s. 772-787
- Szambelańczyk, J., Wzory ruchliwości pracowniczej we współczesnych teoriach rynku pracy, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 1988, vol. 50, nr 4, s.265-280
- Taylor, M., Brice, J., Buck, N., Prentice-Lane, E., *British Household Panel Survey User Manual Volume A: Introduction, Technical Report and Appendices*, Colchester: University of Essex 2009
<http://www.iser.essex.ac.uk/survey/bhps/documentation-and-questionnaires/volume-a-user-guide>
- Thamm, D., Geld statt guter Worte: Zur Finanzierung freier Wohlfahrtspflege, w: Rauschenbach, T., (red.) *Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen*, Frankfurt, 1995, s. 356-376
- Thoits, P., Hewit, L., Volunteer Work and Well-Being, *Journal of Health and Social Behavior*, 2001, vol. 42, nr 2, s. 115-131
- Titmuss, R., *Social Policy*, George Allen & Unwin, 1977
- Tokar, D., Fischer, R., Subich, L., Personality and Vocational Behavior: A Selectiver Review of the Literature, 1993-1997, *Journal of Vocational Behavior*, 1998, vol. 53, s. 115-153
- Van Dijk, J., Boin, R., Volunteer Labor Supply in the Netherlands, *De Economist*, 1993, vol. 141, nr 3, s. 402-418
- Vaillancourt, F., To Volunteer or Nor: Canada 1987, *The Canadian Journal of Economics*, 1994, vol. 27, nr 4, s. 813-826
- Van der Velde, M, Feij, J., Taris, J., Stability and Change of Person Characteristics among Young Adults: The Effect of the Transition from School to Work, *Personality and Individual Differences*, 1995, vol. 18, s. 89-99

- Wagner, G., Burkhauser, R., Behringer, F., The English Language Public Use File of The German Socio-Economic Panel, 1993, *Journal of Human Resources*, vol. 28, nr 2, s. 429-433
- Wagner G., Frick, J., Schupp J., The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements, *Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies/ Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 2007, vol. 127, nr 1, s.139-169
- Wanberg, C., Watt, J., Rumsey, D., Individuals without Jobs: An Empirical Study of Job-Seeking Behavior and Reemployment, *Journal of Applied Psychology*, 1996, vol. 81, s. 76-87
- Wedekind, C., Milinski, M., Cooperation in Human Scoring in Humans, *Science*, 2000, vol. 288, str. 850-852.
- Weisbrod, B., *The Voluntary Nonprofit Sector: An Economic Analysis*, Lexington Books, 1978
- Weisbrod, B., Nonprofit and Proprietary Sector Behavior: Wage Differentials Among Lawyers, *Journal of Labor Economics*, 1983, vol. 1, nr 3, s. 246-263
- Weisbrod, B, *The Nonprofit Economy*, Harvard University Press, 1988
- Weiss, A., Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages, *The Journal of Economic Perspectives*, 1995, vol. 9, s. 133-154
- Williamson, O., The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach, *American Journal of Sociology*, 1981, vol. 87, s. 548-577
- Wilson, J., Volunteering, *Annual Review of Sociology*, 2000, vol. 26, s.15–40
- Wolbers, M., Patterns of Labour Market Entry: A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries, *Acta Sociologica*, 2007, vol. 50, nr 3, s.189-210
- Wollbaek, D., Selle, P., Does Participation in Voluntary Associations Contribute to Social Capital? The Impact of Intensity, Scope and Type, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2002, vol. 31, s. 32-61.
- Wollebaek, D., Stromsnes, K., Voluntary Associations, Trust and Civic Engagement: A Multilevel Approach, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 2007, vol. 37, s. 249-263
- Wolf, Ch., A Theory of “Non-Market Failure”: Framework for Implementation and Analysis, *The Rand Paper Series*, 1978, nr 6034
- Wolpin, K., Education and Screening, *American Economic Review*, 1977, vol. 67, s. 949-958
- Wooldridge, J., *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, MIT Press, 2002
- Young, D., Entrepreneurship and the Behavior of Nonprofit Organizations: Elements of a Theory, w: Rose-Ackerman, S., (red.) *The Economics of Nonprofit Institutions*, Oxford University Press, New York, 1986, s. 161-184
- Ziemek, S., Economic Analysis of Volunteers Motivations – A Cross-Country Study, *The Journal of Socio-Economics*, 2006, vol. 35, s. 532–555.
- Zierau, J., Genderperspektive, Freiwilligenarbeit ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement bei Männern und Frauen. w: Von Rosenblatt, B., (red.), *Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt. Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*, Kohlhammer, Köln 2000, s. 136–145.
- Zimmer, A., Nährlich (red.) *Engagierte Bürgerschaft, Traditionen und Perspektive*, Opladen 2000.

Zimmer, A., Corporatism Revisited – the Legacy of History and the German Nonprofit Sector, *Voluntas*, 1999, vol. 10, nr 1, s. 37-49

Zimmer, A., (red.) The Third Sector in Germany, *Münster Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor*, 2003

Zimmer, A. (red.) The Third Sector and the Policy Process in Germany, *Third Sector European Policy Working Paper*, 2005, nr 9.

Zwick, T., Apprenticeship Training in Germany – Investment or Productivity Driven?, *ZEW Discussion Paper*, 2007, nr. 07-023.

Źródła internetowe

British Household Panel Survey:

<http://www.iser.essex.ac.uk/survey/bhps/documentation-and-questionnaires/volume-b-codebooks/index-terms>

Cambridge Social Interaction and Stratification (CAMSIS)

<http://www.cardiff.ac.uk/socsi/CAMSIS/occunits/distribution.html>

Charities Act, 2006: http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2006/ukpga_20060050_en_1

Compact Code of Good Practice: Funding & Procurement,

http://www.thecompact.org.uk/shared_asp_files/GFSR.asp?NodeID=100322

Compact Code of Good Practice: Volunteering,

http://www.thecompact.org.uk/shared_asp_files/GFSR.asp?NodeID=100323

Compact Code of Good Practice: Consultation and Policy Appraisal

http://www.thecompact.org.uk/shared_asp_files/GFSR.asp?NodeID=100320

Compact Code of Good Practice: Black and Minority Ethnic Voluntary and Community

Organisations http://www.thecompact.org.uk/shared_asp_files/GFSR.asp?NodeID=100321

Compact Code of Good Practice: Community Groups

http://www.thecompact.org.uk/shared_asp_files/GFSR.asp?NodeID=100319

Development of the Standard Occupational Classification

<http://survey.net.essex.ac.uk/sqb/qb/resources/classification/rogelias.pdf>

Enquete-Kommission: Zukunft des bürgerchaftlichen Engagement

<http://webarchiv.bundestag.de/archive/2007/0108/parlament/gremien/kommissionen/archiv14/enga/index.html#>

German Socio-Economic Panel: <http://panel.SOEP.de/soepinfo2007>

Handbook of Nonprofit Organizations in System of National Accounts, ILO, 2003, Nowy

Jork, www.unstats.un.org/unsd/statcom/doc03/npis-sna.pdf

International Standard Classification of Occupations, International Labour Organization,

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>

Manual on the Measurement of Volunteer Work, International Labour Organization, 2008

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/events/icls/lang--en/docName--WCMS_100574/index.htm

Methodology and Data Sources, The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project,

http://www.ccss.jhu.edu/pdfs/CNP/CNP_Methodology.pdf

SPIS TABEL

Tabela 1. Kryteria definicyjne działalności wolontarystycznej.....	12
Tabela 2. Determinanty działalności wolontarystycznej w modelach alokacji czasu gospodarstwa domowego – przegląd badań	19
Tabela 3. Typologia motywacji wolontariuszy według funkcji psychologicznej wolontariatu	36
Tabela 4. Typy relacji państwo – sektor nonprofit	59
Tabela 5. Główne obszary działalności organizacji nonprofit, Niemcy 1995 r.....	72
Tabela 6. Główne obszary działalności organizacji nonprofit, Wielka Brytania 1995 r.	73
Tabela 7. Zestawienie najistotniejszych różnic między krajami objętymi badaniem.....	82
Tabela 8. Sposób operacjonalizacji najistotniejszych zmiennych	92
Tabela 9. Determinanty wysokości wynagrodzenia, Niemcy 1985-2007	93
Tabela 10. Determinanty wysokości wynagrodzenia, Wielka Brytania 1992-2005.....	96
Tabela 11. Determinanty długości okresu poszukiwania pracy, Niemcy 1985-2007 Współczynniki relatywnego ryzyka (relative risk ratios)	100
Tabela 12. Determinanty długości okresu poszukiwania pracy, Wlk. Brytania, 1992-2005 Współczynniki relatywnego ryzyka (relative risk ratios)	103
Tabela 13. Wskaźniki pozytywnej i negatywnej wzajemności w badaniu SOEP, 2005 r.....	106
Tabela 14. Współczynniki korelacji (parowej) między działalnością wolontarystyczną i wskaźnikami preferencji do wzajemności na podstawie badania SOEP, 2005 r.....	107
Tabela 15. Wskaźniki typów osobowości w badaniach SOEP i BHPS, 2005 r.	108
Tabela 16. Inne wskaźniki typów osobowości w badaniu SOEP, 2005r.....	109
Tabela 17. Współczynniki korelacji (parowej) między działalnością wolontarystyczną i typami osobowości w badaniach SOEP i BHPS, 2005r.	110
Tabela 18. Współczynniki korelacji (parowej) między działalnością wolontarystyczną i charakterystyką rodziców na podstawie badań SOEP i BHPS.....	111
Tabela 19. Determinanty wynagrodzenia wśród kobiet – pierwsze stabilne zatrudnienie, Niemcy 1985 - 2007	112
Tabela 20. Determinanty długości okresu poszukiwania pracy, Niemcy 1985-2007 Współczynniki relatywnego ryzyka (relative risk ratios)	117
Tabela 21. Determinanty długości okresu poszukiwania pracy, Wlk. Brytania 1992-2005 Współczynniki relatywnego ryzyka (relative risk ratios)	121
Tabela 22. Premia wynagrodzenia z wolontariatu a poziom wykształcenia, Niemcy 1985 – 2007 r., Wielka Brytania 1992 – 2005 r.	123
Tabela 23. Premia czasowa z wolontariatu a poziom wykształcenia, Niemcy 1985 – 2007, Wlk. Brytania 1992 – 2005	125
Tabela 22. Determinanty wysokości wynagrodzenia, Niemcy 1985-2007.	129
Tabela 23. Wyniki weryfikacji hipotez badawczych.....	130
Tabela 24. Konstrukcja wskaźnika poziomu wykształcenia w oparciu o klasyfikację CASMIN oraz dane BHPS i SOEP	156
Tabela 25. Kategorie klas społecznych Goldthorpa i ich zestawienie w badaniach SOEP i BHPS	158
Tabela 26. Sposób identyfikacji sektora usług społecznych, SOEP.....	159
Tabela 27. Sposób identyfikacji sektora usług społecznych, BHPS.....	160
Tabela 28. Średnie wartości wybranych zmiennych	161

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Sposób doboru próby badawczej i łączenia plików	87
--	----

ZAŁĄCZNIK A

Model Mincera

Wielkość potencjalnego wynagrodzenia w czasie t+1 jest sumą wynagrodzenia w okresie t i zwrotu z poczynionej w poprzednim okresie inwestycji w szkolenie:

$$E_{t+1} = E_t + C_t \rho_t = E_t (1 + k_t \rho_t)$$

gdzie:

E_t – potencjalne wynagrodzenie w czasie t

$C_t = k_t * E_t$ – koszt inwestycji w szkolenie przedstawiona jako ułamek potencjalnych zarobków, w przypadku edukacji w pełnym wymiarze czasu, $k_t = 1$

k_t – ilość czasu poświęconego na szkolenie

ρ_t – zwrot z inwestycji dokonanych w czasie t

w ogólniejszej formie (dla wielu okresów, gdzie pierwszy okres = E_0) równanie można zapisać jako:

$$E_t = \prod_{j=0}^{t-1} (1 + \rho_j k_j) E_0$$

następnie zwrot z inwestycji możemy podzielić na zwrot z inwestycji szkolnych (p_s) i pozaszkolnych (zwrot z doświadczenia zawodowego) - p_0 . Zakładając, że uczymy się na wczesnym etapie życia, a zwrot z edukacji (p_s) i inwestycji po skończeniu edukacji (p_0) jest stały, mamy:

$$\ln E_t = \ln E_0 + s \ln(1 + \rho_s) + \sum_{j=s}^{t-1} \ln(1 + \rho_0 k_j)$$

Co dla małych wartości p_s i p_0 daje:

$$\ln E_t \approx \ln E_0 + \rho_s s + \rho_0 \sum_{j=s}^{t-1} k_j$$

Ażeby ustalić relację między potencjalnym wynagrodzeniem i latami doświadczenia zawodowego Mincer czerpie z modelu Ben Poratha (1967) i zakłada liniowo opadającą stopę inwestycji pozaszkolnych (poprzez doświadczenie zawodowe):

$$k_{s+x} = \kappa \left(1 - \frac{x}{T}\right)$$

gdzie,

$x = t - s$, lata doświadczenia zawodowego w okresie t

T – długość życia zawodowego (zakłada się, że jest to wielkość niezależna od lat nauki)

Przy tych założeniach, relacja między potencjalnymi zarobkami, latami nauki i doświadczeniem przedstawia się następująco (ze wzoru na sumę wyrazów ciągu arytmetycznego $a_1 = \kappa$,

$$a_{x+s-1} = \kappa \left(1 - \frac{x-1}{T}\right), \quad n = x, \quad \text{a następnie odejmujemy wyraz pierwszy } (\kappa\rho_0).$$

$$\ln E_{x+s} \approx [\ln E_0 - \kappa\rho_0] + \rho_s s + \left(\rho_0\kappa + \frac{\rho_0\kappa}{2T}\right)x - \frac{\rho_0\kappa}{2T}x^2$$

Obserwowane wynagrodzenie jest równe potencjalnemu pomniejszonemu o koszty inwestycji. Dochodzimy więc do następującego równania obserwowalnego wynagrodzenia

$$\begin{aligned} \ln w(s, x) &\approx \ln E_{x+s} - \kappa \left(1 - \frac{x}{T}\right) = (\ln E_0 - \kappa\rho_0 - \kappa) + \rho_s s + \left(\rho_0\kappa + \frac{\rho_0\kappa}{2T} + \frac{\kappa}{T}\right)x - \frac{\rho_0\kappa}{2T}x^2 = \\ &= \alpha_0 + \rho_s s + \beta_0 x + \beta_1 x^2 \end{aligned}$$

Jest to standardowa forma modelu Mincera, gdzie zmienną zależną jest logarytm naturalny godzinowej stawki wynagrodzenia, a po prawej stronie równania znajdują się: liczba lat nauki doświadczenie, doświadczenie podniesione do kwadratu oraz wyraz wolny. Ekonometryczna postać modelu przyjmuje z kolei następującą postać:

$$\ln[w(s, x)] = \alpha_0 + \rho_s s + \beta_0 x + \beta_1 x^2 + \varepsilon$$

ZAŁĄCZNIK B

Konstrukcja wskaźnika poziomu wykształcenia

Klasyfikacja CASMIN (stanowi próbę unifikacji wskaźników poziomu wykształcenia (charakterystycznych dla danego systemu edukacji) w celu umożliwienia analiz porównawczych na poziomie międzynarodowym. Klasyfikacja opiera się na dwóch kryteriach: i) poziomu wykształcenia, który jest funkcją długości kształcenia i wymaganych umiejętności na poszczególnych szczeblach, ii) specyfiki nabywanych w procesie kształcenia umiejętności: ogólnych lub zawodowych. Klasyfikacja w zasadzie rozróżnia 3 poziomy wykształcenia, przy czym w ramach każdego poziomu rozróżnia się między wykształceniem ogólnym a zawodowym. Korzystając z wytycznych klasyfikacji CASMIN (por. Müller i inni, 1989; Müller, 2000) i wskaźników dostępnych w bazach danych BHPS i SOEP, stworzono 3 – stopniowy wskaźnik poziomu wykształcenia. Sposób operacjonalizacji przedstawia szczegółowo tabela.

Tabela 24. Konstrukcja wskaźnika poziomu wykształcenia w oparciu o klasyfikację CASMIN oraz dane BHPS i SOEP

wskaźnik poziomu wykształc.	SOEP
1	niepełne wykształcenie podstawowe (ohne Abschluß)
	wykształcenie podstawowe (Haupt-/Volksschulabschluß)
	wykształcenie podstawowe z przyuczeniem zawodowym (Haupt-/Volksschulabschluß mit Abschluß einer Lehr-/Anlernausbildung oder Meister-/Technikerausbildung)
2	wykształcenie średnie, wykształcenie średnie z przyuczeniem zawodowym (Realschulabschluß (Mittlere Reife) mit Abschluß einer Lehr-/Anlernausbildung oder Meister-/Technikerausbildung)
	wykształcenie średnie ogólne (Realschulabschluß (Mittlere Reife))
	wykształcenie średnie techniczne i ogólne (świadectwo dojrzałości) (Fachhochschulreife, Hochschulreife (Abitur))
	wykształcenie średnie techniczne i ogólne (świadectwo dojrzałości) z przyuczeniem zawodowym (Fachhochschulreife, Hochschulreife (Abitur) mit Abschluß einer Lehr-/Anlernausbildung oder Meister-/Technikerausbildung)
3	wykształcenie wyższe zawodowe lub techniczne (inżynierskie) (Fachhochschule, Ingenieurschule)
	wykształcenie wyższe (Hochschule)

wskaznik poziomu wyksz.	BHPS
1	niepełne wykształcenie podstawowe, wykształcenie podstawowe (inadequately completed general elementary education; elementary education) przyuczenie zawodowe (apprenticeship; other qualification)
2	wykształcenie zawodowe (Certificate of Secondary Education, grade 2-5; Commercial Qualification, no O-level) wykształcenie średnie ogólne (General Certificate of Education, O-level or equivalent) wykształcenie średnie ogólne (świadectwo dojrzałości) (General Certificate of Education, A-level)
3	wykształcenie wyższe pierwszego stopnia, wyższe wykształcenie zawodowe (First Degree; Teaching Qualification; Nursing Qualification; other Higher Qualification) wykształcenie wyższe drugiego stopnia (higher degree)

Konstrukcja wskaźnika poziomu zatrudnienia (stanowiska robotnicze i nierobotnicze)

Klasyfikacja Goldthorpa i Eriksona (Goldthorpe-Erikson class scheme) stanowi próbę przyporządkowania jednostek do grup społecznych na podstawie ich pozycji zawodowej (por. Goldthorpe i Erikson, 1992). Najistotniejszym kryterium tej klasyfikacji jest specyfika relacji zatrudnienia (warunki zatrudnienia i rodzaj kontraktu). Goldthorpe i Erikson przede wszystkim wyróżniają tzw. klasę usługową określającą osoby zatrudnione na wyższych stanowiskach (często kierowniczych), związanych z wykonywaniem kompleksowych czynności. Monitorowanie jakości pracy na tych stanowiskach jest stosunkowo trudne co przekłada się na relacje zatrudnienia: pracownicy cieszą się stosunkowo dużą autonomią i zaufaniem ze strony pracodawców. Z kolei stanowiska robotnicze (working-class) cechują relacje zatrudnienia bliższe klasycznej teorii ekonomicznej – pracodawca kupuje od zatrudnionego określoną ilość pracy. Taki układ powstaje, gdy stosunkowo łatwo można zaobserwować jakość dostarczanej pracy.

Z próby badawczej wyłączyliśmy osoby samozatrudnione (kategorie: 5,6,7)

Tabela 25. Kategorie klas społecznych Goldthorpa i ich zestawienie w badaniach SOEP i BHPS

1	Profesjoniści (professionals), funkcjonariusze publiczni i administracja wyższego stopnia; kierownicy i właściciele dużych przedsiębiorstw
2	Profesjoniści (professionals), funkcjonariusze publiczni i administracja niższego stopnia
3	Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych (routine non-manual employees) wyższego szczebla (administracja i handel)
4	Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych niższego szczebla (sprzedaż i usługi)
5	Właściciele małych organizacji, rzemieślnicy itd. zatrudniający pracowników
6	Właściciele małych organizacji, rzemieślnicy itd. niezatrudniający pracowników
7	Samozatrudnieni rolnicy
8	Pracownicy techniczni niższego szczebla (w tym nadzorujący pracę robotników)
9	Wykwalifikowani robotnicy
10	Niewykwalifikowani robotnicy
11	Pracownicy rolni

Źródło: Goldthorpe i Erikson (1992), dokumentacja BHPS i SOEP

<http://www.iser.essex.ac.uk/survey/bhps/documentation/volb/wave2/bindresp18.html#BJBGOLD>

<http://panel.SOEP.de/soepinfo2007>

Konstrukcja wskaźnika sektora zatrudnienia (sektor usług społecznych i prywatny)

Bazy danych SOEP i BHPS nie zawierają dostatecznie szczegółowych danych o sektorze zatrudnienia, by zidentyfikować za ich pomocą sektor usług społecznych. W analizie korzystamy więc z klasyfikacji zawodów: Standardu Klasyfikacji Zawodów (International Standard Classification of Occupations – ISCO-88) Międzynarodowej Organizacji Pracy (klasyfikacja dostępna dla bazy SOEP) oraz Standardu Klasyfikacji Zawodowej (Standard Occupational Classification System - SOC) rządu brytyjskiego. Mimo, iż klasyfikacja SOC konstruowana była z myślą o porównywalności do klasyfikacji ISCO-88, oba standardy nie są identyczne (por. Elias, 1997). W niniejszej analizie klasyfikacje zawodów służą wyłącznie do określenia sektora zatrudnienia (konkretniej: wyodrębnienie sektora usług społecznych spośród innych sektorów) i doprowadzanie obu standardów do stanu całkowitej porównywalności¹¹⁹ nie jest konieczne. Wykaz pracowników sektora usług społecznych i odpowiadających im kodów w obu klasyfikacjach przedstawiają poniższe tabele.

Tabela 26. Sposób identyfikacji sektora usług społecznych, SOEP

SOEP	
Pracownicy sektora usług społecznych	Kody w klasyfikacji ISCO-88
Funkcjonariusze administracji państwowej i publicznej; oficerowie armii, policjanci, pracownicy straży pożarnej, urzędnicy celni i imigracyjni, pracownicy penitencjarni; organizacji zajmujących się rekreacją i sportem; osoby zatrudnione w związkach zawodowych; pracownicy sektora ochrony zdrowia i edukacji; pracownicy sądów; pracownicy społeczni; opiekunowie dzieci; pracownicy organizacji religijnych; pracownicy bibliotek, archiwistów	1141, 1228, 1318, 2470 1141, 2221, 2359, 2421-2431, 2441-2446, 2451-2460, 3221-3340, 3460-3475, 5131-5139, 5161-5169

Źródło: International Standard Classification of Occupations, SOEP

¹¹⁹ Informacje o sposobie konwersji standardu SOC do standardu ISCO-88 przedstawione są na stronie projektu CAMSIS <http://www.cardiff.ac.uk/socsi/CAMSIS/occunits/distribution.html>

Tabela 27. Sposób identyfikacji sektora usług społecznych, BHPS

BHPS	
Rodzaje zawodów	Kody w klasyfikacji SOC
Funkcjonariusze administracji państwowej i publicznej; oficerowie armii, policjanci, pracownicy straży pożarnej, urzędnicy celni i imigracyjni, pracownicy penitencjarni; kierownicy agencji turystycznych lub organizacji zajmujących się rekreacją i sportem; osoby zatrudnione w związkach zawodowych; pracownicy sektora ochrony zdrowia i edukacji; pracownicy sądów; pracownicy społeczni; bibliotekarze	100, 102, 103, 132, 150-155, 176-77, 190, 220-242, 270-293, 340-350, 371, 400, 401, 610-613, 641-652

Źródło: *Standard Occupational Classification System, BHPS*

ZALĄCZNIK C

Tabela 28. Średnie wartości wybranych zmiennych

GSOEP		BHPS	
zmienna	wartość średnia	zmienna	wartość średnia
mężczyźni	0.49	mężczyźni	0.48
wolontariat kobiety	0.23	wolontariat kobiety	0.21
wolontariat mężczyźni	0.29	wolontariat mężczyźni	0.17
wiek na początku trzycy	22.82	wiek na początku trzycy	19.97
wiek na końcu trzycy	24.52	wiek na końcu trzycy	21.16
zatrudnienie:		zatrudnienie:	
sektor usług społecznych	0.13	sektor usług społecznych	0.11
sektor prywatny	0.36	sektor prywatny	0.43
brak zatrudnienia	0.51	brak zatrudnienia	0.46
<i>N</i>	5543		3086