

## **CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE CONTEXT OF EMPLOYING DISABLED PEOPLE**

### **SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU W KONTEKŚCIE ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH**

#### **ABSTRACT**

This paper attempt to bring closer the concept of corporate responsibility for social environment in the context of employment of disabled people and its great impact on their professional activation. Deep analysis of literature in this area allows to define the concept of corporate social responsibility and to introduce the definitions and the image of the disabled person that are present in Polish society. Presenting business in terms of responsibility for the social environment in which it operates, intend to provide substantive arguments to state that only socially responsible organizations can give people the opportunity to become fully-fledged labor marketers.

#### **STRESZCZENIE**

Prezentowana praca stanowi próbę przedstawienia koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu w kontekście zatrudniania osób niepełnosprawnych i wykazania, jak wielki wpływ na życie tych ludzi ma aktywizacja zawodowa. Dokonana analiza literatury pozwala zdefiniować pojęcie społecznej odpowiedzialności biznesu oraz przedstawić definicje, a także wizerunek osoby niepełnosprawnej obecny w polskim społeczeństwie. Zaprezentowanie biznesu w kontekście odpowiedzialności za otoczenie, w którym funkcjonuje, ma za zadanie dostarczyć merytorycznych argumentów na potwierdzenie, że w obecnych czasach jedynie społecznie odpowiedzialne organizacje mogą dać szansę osobom niepełnosprawnym stać się pełnoprawnymi uczestnikami rynku pracy.

**KEYWORDS:** *society, responsibility, disability, work, exclusion, activation, chance, co-operation, business, market*

**SŁOWA KLUCZOWE:** *społeczeństwo, odpowiedzialność, niepełnosprawność, praca, wykluczenie, aktywizacja, szansa, współpraca, biznes, rynek*

## WSTĘP

Społeczna odpowiedzialność biznesu (ang. *Corporate Social Responsibility* – CSR) to pojęcie, które określa różne formy aktywności i dotyczy przede wszystkim podejmowania przez daną organizację zagadnień społecznych i udziału w rozwiązywaniu problemów występujących w społeczeństwie. U podstaw koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu leży przekonanie, że odpowiedzialny biznes to taki, który uwzględnia branie odpowiedzialności przez przedsiębiorstwo za jego wpływ na środowisko i społeczeństwo.

Koncepcja odpowiedzialnego biznesu nie jest tylko nową modą w zarządzaniu, lecz wyraża światową tendencję, której także w Polsce nie można zlekceważyć. W polskich warunkach ważnym obszarem działań jest edukacja i promocja idei społecznej odpowiedzialności. Pomimo prac podejmowanych przez różne organizacje społeczne, poziom wiedzy na temat społecznej odpowiedzialności biznesu w Polsce nie jest satysfakcjonujący. Zasady CSR najbardziej rozpowszechnione są wśród dużych, często międzynarodowych korporacji, do których najszybciej docierają i na bieżąco wdrażane są światowe trendy w zarządzaniu. Rynek w Polsce kształtuje się wprawdzie w coraz większym stopniu pod wpływem zmian będących konsekwencją procesów globalizacyjnych, lecz nie wszystkie wyzwania z tym związane są już na naszym rynku widoczne, choć perspektywa społeczna i ekologiczna jest coraz ważniejszym wyznacznikiem strategii długookresowych wielu przedsiębiorstw.

Istotne wyzwanie dla biznesu w kwestii społecznej odpowiedzialności stanowi skuteczna integracja społeczna i aktywizacja zawodowa grup wykluczonych, do których niewątpliwie można zaliczyć osoby niepełnosprawne. Jak wskazuje doświadczenie wielu krajów europejskich, które mogą wykazać się wysokimi wskaźnikami społecznego uczestnictwa osób niepełnosprawnych, potrzebna jest w tej dziedzinie duża świadomość organizacji działających zgodnie z zasadami społecznie odpowiedzialnego biznesu. Skala głęboko-

ści problemu braku integracji społecznej osób niepełnosprawnych w Polsce przejawia się przede wszystkim w tym, że czymś normalnym jest ich nieobecność na ulicach, w sklepach, urzędach, na stanowiskach pracy, natomiast pojawienie się takich osób w życiu publicznym ciągle zadziwia i wydaje się być czymś nadzwyczajnym. Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych to z pewnością jeden z najważniejszych aspektów podniesienia ich jakości życia, a społeczna odpowiedzialność biznesu jest najlepszym formą umożliwiającą zrealizowanie tego zadania.

W niniejszym artykule podjęta została próba opisanie koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu w kontekście zatrudniania osób niepełnosprawnych. W pierwszej części zaprezentowano teoretyczne podstawy i definicje społecznej odpowiedzialności biznesu, natomiast w części drugiej przybliżone zostało pojęcie osoby niepełnosprawnej oraz obecna sytuacja społeczno-zawodowa osób borykających się z problemami niepełnosprawności w naszym kraju. W zakończeniu opracowania podsumowana została rola społecznej odpowiedzialności biznesu w aktywizacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz przedstawione wnioski z przeprowadzonej analizy tematu.

Przygotowując artykuł, skorzystano z kilku pozycji literatury polskiej i zagranicznej oraz materiałów dostępnych w Internecie.

## SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

U podstaw koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu znajduje się fundamentalna w ekonomii idea współdziałania i współpracy w gospodarce rynkowej. Często określa się to podejście jako strategię osiągania podwójnej, obopólnej korzyści, czyli tzw. *win-win*. Firma naprawdę wygrywa wtedy, gdy jednocześnie wygrywają ci, którzy razem z tą firmą budują jej sukces, jej pracownicy, klienci, dostawcy, współpracujące z nią organizacje pozarządowe, społeczność lokalna (Kuraszko, Rok, 2007, s. 6).

U progu XXI w. idea społecznej odpowiedzialności biznesu jest powszechnie znana na całym świecie, a odpowiedzialny biznes stał się zjawiskiem globalnym. Koncepcje „społecznej odpowiedzialności biznesu” mają bardzo wiele wspólnego z koncepcjami „ekonomii społecznej”. Rdzeniem ekonomii społecznej jest wspólne ponoszenie ryzyka i wspólne uczestniczenie w korzyściach

(Wygnański, Frączak, 2006). W dyskusjach dotyczących społecznej odpowiedzialności, jak i w tych, podejmujących temat ekonomii społecznej podkreśla się potrzebę innego spojrzenia na rolę gospodarki, czy szerzej – przedsiębiorczości, w rozwoju społecznym.

Jak piszą Roger L. Martin i Sally Osberg, przedsiębiorczość społeczna ma trzy istotne składniki: 1) rozpoznanie stabilnej, lecz postrzeganej jako niesprawiedliwa, równowagi prowadzącej do wykluczenia, marginalizacji czy cierpienia części społeczeństwa, której brak środków finansowych lub znaczenia politycznego nie pozwala, by o własnych siłach osiągnąć korzyści wpływające na istotne zmiany swojej pozycji; 2) rozpoznanie w tej niesprawiedliwej równowadze szansy, przygotowanie oferty społecznej przy wykorzystaniu własnej wizji, kreatywności, odwagi, rzucanie wyzwania istniejącemu stanowi rzeczy; oraz 3) tworzenie nowej, stabilnej równowagi, która wyzwala uwięziony potencjał lub przynosi ulgę w cierpieniu grupy docelowej, a poprzez naśladowanie i stworzenie stabilnego ekosystemu wokół nowej równowagi zapewnia lepszą przyszłość grupie docelowej, a nawet całemu społeczeństwu (Martin, Osberg, 2007).

Przedsiębiorstwo musi wziąć odpowiedzialność za wpływ, jaki wywiera na swoich pracowników, a także na środowisko, klientów oraz wszystko, z czym ma kontakt (Drucker, 1995, s. 84). Jeśli przyjmiemy, iż przedsiębiorstwo, będąc aktywnym uczestnikiem życia danej społeczności, posiada pewne „obywatelskie obowiązki”, to społeczną odpowiedzialność da się określić jako obowiązek przedsiębiorstwa do prowadzenia swoich interesów w sposób, który szanuje prawa jednostek oraz popiera dobro społeczne (Manakkalathil, Rudolf, 1995, s. 25). Biorąc pod uwagę powyższe, za najistotniejsze elementy CSR-u przyjmiemy czynienie dobra oraz unikanie wyrządzania szkody (Petrus, Woodruff, 1992, s. 154–161). Będzie to zatem zobowiązanie się przedsiębiorstwa do zminimalizowania lub wyeliminowania jakichkolwiek szkodliwych oddziaływań i zwiększanie swoich długoterminowych korzystnych wpływów na społeczeństwo (Mohr, 1996, s. 48–49).

„Społeczne zaangażowanie biznesu” to termin, który określa różnorodne formy aktywności i dotyczy przede wszystkim podejmowania przez daną firmę zagadnień społecznych i udziału w rozwiązywaniu problemów społecznych (Rok, 2004). Nie istnieje jedna uniwersalna definicja zjawiska

określanego w skrócie jako społeczna odpowiedzialność biznesu. Poniżej zacytowanych jest kilka najczęściej podawanych ([www.pozytek.gov.pl](http://www.pozytek.gov.pl), dostęp: 15.05.2017).

Społeczną odpowiedzialność biznesu określa się jako koncepcję, dzięki której przedsiębiorstwa na etapie budowania strategii dobrowolnie uwzględniają interesy społeczne i ochronę środowiska, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy. Bycie odpowiedzialnym nie oznacza tylko spełnienia wszystkich wymogów formalnych i prawnych, ale oprócz tego zwiększone inwestycje w zasoby ludzkie, w ochronę środowiska i relacje z otoczeniem firmy, czyli dobrowolne zaangażowanie. Społeczna odpowiedzialność jest procesem, w ramach którego przedsiębiorstwa zarządzają swoimi relacjami z różnorodnymi interesariuszami, którzy mogą mieć faktyczny wpływ na sukces w działalności gospodarczej, należy je zatem traktować jako inwestycję, a nie koszt. Innymi słowy, odpowiedzialność biznesu to efektywna strategia zarządzania, która poprzez prowadzenie dialogu społecznego na poziomie lokalnym przyczynia się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw na poziomie globalnym i jednocześnie kształtowania warunków dla zrównoważonego rozwoju społecznego i ekonomicznego.

Odpowiedzialny biznes to podejście strategiczne, długofalowe, oparte na zasadach dialogu społecznego i poszukiwaniu rozwiązań korzystnych tak dla przedsiębiorstwa, jak i jego całego otoczenia, pracowników, wszystkich interesariuszy i społeczności, w której działa firma. Odpowiedzialność firmy oznacza zwiększone inwestycje w zasoby ludzkie, ochronę środowiska i relacje z otoczeniem firmy, czyli interesariuszami. Społeczna odpowiedzialność biznesu to takie zarządzanie firmą, kiedy podczas podejmowania decyzji biznesowych bierze się pod uwagę także ich wpływ na niebiznesowe otoczenie firmy: środowisko naturalne, ludzi wewnątrz i poza firmą, a nawet na zwierzęta. CSR oznacza szeroki wachlarz działań: od wypełniania wymogów prawnych wobec wszystkich interesariuszy, przez programy społecznego zaangażowania, po projekty ekologiczne (Łukasiak, 2009). Społeczną odpowiedzialność biznesu, organizacji i indywidualnych osób można określić jako unikalny sposób myślenia o prowadzeniu działalności gospodarczej oraz świadomość wpływu jej wartości na ludzi, społeczeństwo, środowisko naturalne, uwarunkowania rynkowe oraz procesy. Można przyjąć, że CSR

to strategiczna sposobność oraz zestaw zobowiązań, które przedsiębiorstwo powinno analizować za pomocą tych samych narzędzi i umiejętności, jakie mają zastosowanie do strategii rynkowych (Davis, 2005, s. 87).

Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu jest pojęciem bardzo szerokim i multidyscyplinarnym. Złożoność i kompleksowość terminu przedstawiono i opublikowano w 2010 r. w Normie ISO 26000 *Guidance on social responsibility*. Norma autorstwa licznych ekspertów współpracujących z Międzynarodową Organizacją Normalizacyjną ISO definiuje CSR jako: „Odpowiedzialność organizacji za wpływ jej decyzji i działań (produkty, serwis, procesy) na społeczeństwo i środowisko” poprzez przejrzyste i etyczne zachowanie, które: przyczynia się do zrównoważonego rozwoju, zdrowia i dobrobytu społeczeństwa, bierze pod uwagę oczekiwania interesariuszy, jest zgodne z obowiązującym prawem i spójne z międzynarodowymi normami zachowania, jest spójne z organizacją i praktykowane w jej relacjach (www.pkn.pl, dostęp: 22.04.2017).

Inną szeroką definicję społecznej odpowiedzialności biznesu przedstawia idea *Global Compact*. Z inicjatywy Sekretarza Generalnego Organizacji Narodów Zjednoczonych, Kofi Annana, w czasie Światowego Forum Ekonomicznego w Davos w 1999 r. sformułowano 10 zasad stanowiących wyzwanie dla przedstawicieli świata biznesu, które zachęcają firmy, organizacje oraz indywidualne osoby do kierowania się nimi i włączania ich do codziennej działalności. Zasady odnoszą się do 4 obszarów działań:

1. Prawa człowieka – do najważniejszych kwestii należą: popieranie i przestrzeganie praw człowieka przyjętych przez społeczność międzynarodową oraz eliminacja wszelkich przypadków łamania praw człowieka przez firmę.
2. Standardy pracy, które dotyczą: poszanowania wolności stowarzyszania się, eliminacji wszelkich form pracy przymusowej, zniesienia pracy dzieci i efektywnego przeciwdziałania dyskryminacji w sferze zatrudnienia.
3. Ochrona środowiska naturalnego, rozumiana jako: prewencyjne podejście do środowiska, podejmowanie inicjatyw odpowiedzialności ekologicznej, stosowanie i rozpowszechnianie technologii przyjaznych środowisku.
4. Przeciwdziałanie korupcji – do najważniejszej kwestii w tym obszarze należy: przeciwdziałanie korupcji we wszystkich formach, w tym dotyczących kwestii wymuszeń oraz łapówkarstwa (whiteleaf.pl/, dostęp: 6.04.2017).

Dobre relacje społeczne są niezwykle ważne dla każdego przedsiębiorstwa. Niezależnie od wielkości, każde przedsiębiorstwo jest osadzone w określonej społeczności i wchodzi w relacje z różnymi grupami interesariuszy. Odpowiedzialnie prowadzona działalność gospodarcza nie może pomijać podstawowego wymiaru, który dotyczy rozwijania działalności gospodarczej w taki sposób, aby maksymalizować pozytywne efekty społeczne, zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio, a minimalizować negatywne (Kuraszko, Augustyniak, 2009). Jak podają autorzy Michael E. Porter i Mark R. Kramer: „CSR może być czymś więcej niż narażaniem się na dodatkowe koszty, obowiązkiem czy dobrym uczynkiem – może być źródłem szans, innowacji i przewagi konkurencyjnej” (Porter, Kramer, 2006, s. 76–92). Powinno ono działać zatem w taki sposób, aby przedsiębiorstwo, realizując swoje cele, uwzględniało i zaspakajało istniejące potrzeby różnych grup interesariuszy. (...) Otwarcie się przedsiębiorstwa na problemy, z którymi zmagają się jego otoczenie i zaangażowanie w ich rozwiązywanie jest więc kluczem do budowania tożsamości i społecznej akceptacji (Wylon, 2008, s. 57).

Jednym z podstawowych pojęć przy tworzeniu i realizacji działań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu jest pojęcie interesariuszy. W teorii mówi o tym definicja Komisji Europejskiej, która określa CSR jako „odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo” i postuluje, że „przedsiębiorstwa powinny dysponować mechanizmem integracji kwestii społecznych, środowiskowych, etycznych i tych, związanych z prawami człowieka, jak i problemów konsumentów ze swoją działalnością oraz podstawową strategią, w ścisłej współpracy z zainteresowanymi stronami” ([odpowiedzialnybiznes.pl](http://odpowiedzialnybiznes.pl), dostęp: 4.04.2017). Interesariuszami można określić wszelkie osoby, instytucje, społeczności, organizacje i urzędy, które pozostają pod wpływem działalności przedsiębiorstwa oraz mogą wpływać na jego funkcjonowanie. Interesariuszami są więc zarówno pracownicy, inwestorzy, właściciele przedsiębiorstwa, jak i klienci, dostawcy czy władze lokalne i centralne. To również ich interesy powinny być uwzględniane przez firmy odpowiedzialne społecznie.

Działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu będą realizacją idei wiążącej podmioty gospodarcze ze społeczeństwem szerszym rodzajem powiązań (Hope, 2006, s. 161). CSR scala zatem koncepcję globalnego obywatelstwa z troską o środowisko i ze zrównoważonym rozwojem,

a społeczna odpowiedzialność odnosi się do bieżącego zaangażowania się przedsiębiorstwa na rzecz etycznego postępowania oraz do przyczyniania się do rozwoju ekonomicznego przy jednoczesnym demonstrowaniu szacunku dla ludzi, społeczności lokalnych, narodów i środowiska (Gustafson, 2007). Zdaniem Komisji Europejskiej, strategia społecznej odpowiedzialności biznesu prowadzi do trwałego sukcesu przedsiębiorstwa dzięki prowadzeniu dialogu z otoczeniem, uwzględnianiu ochrony środowiska i budowie kapitału społecznego. Strategie realizowane przez podmioty komercyjne w coraz większym stopniu obejmują działania na rzecz spójności społecznej, zorientowane także na grupy wcześniej marginalizowane, np. poprzez tworzenie nowych organizacji partnerskich lub podejmowanie innowacyjnych przedsięwzięć społecznych. Z kolei podmioty ekonomii społecznej stale poszukują ekonomicznie uzasadnionych i efektywnych finansowo dróg zaspokajania różnorodnych potrzeb społecznych. W efekcie powstaje nowa przestrzeń instytucjonalna, w której wymiar społeczny i ekonomiczny nierozzerwalnie się ze sobą splatają.

Jednym z kluczowych obszarów społecznej odpowiedzialności biznesu jest zagadnienie zaangażowania społecznego. Ze społecznego punktu widzenia nie zawsze jest istotne, czy zaangażowanie wynika wyłącznie z poczucia moralnej powinności, czy też z dobrze pojętego interesu firmy w krótszej lub dłuższej perspektywie. Jednak z punktu widzenia przejrzystości działalności firmy i jej społecznego wizerunku warto odróżniać poszczególne formy zaangażowania. Jasno określona motywacja pomaga efektywniej oceniać uzyskiwane rezultaty. Poprzez zaangażowanie społeczne firmy przyczyniają się do rozwiązania problemów społecznych, takich jak: bezrobocie, przestępczość, wykluczenie społeczne. W wielu przypadkach firmy, poprzez realizację programów społecznych we współpracy z organizacjami pozarządowymi, pomagają zapobiegać powstawaniu tych problemów (Kuraszko, Augustyniak, 2009).

Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu otwiera przestrzeń dla partnerstw międzysektorowych, uwzględniających udział partnerów z trzech sektorów: publicznego, społecznego i prywatnego (Woźniczka, 2013). Jednymi z najbardziej znanych naukowców zajmujących się współcześnie tematyką partnerstwa są David Grayson i Adrian Hodges. Twierdzą oni, że partnerstwa



między różnymi instytucjami (przedsiębiorstwami, administracją publiczną, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami) mają istotne znaczenie dla firmy w procesie zaangażowania interesariuszy i mogą doprowadzać do kreatywnych rozwiązań problemów, które dotyczą wszystkich partnerów (Grayson, Hodges, 2004, s. 235). Ros Tennyson i Luke Wilde definiują partnerstwo jako międzysektorowe aliance, w ramach których jednostki, grupy i organizacje reprezentujące różne sektory (publiczny, gospodarczy i społeczny) zgadzają się współpracować, po to, aby wypełnić zobowiązanie lub podjąć specyficzne zadanie, wnosząc swoje kompetencje i zasoby, wspólnie ponosząc ryzyko i koszty oraz dzieląc się korzyściami wynikającymi z osiągnięcia wspólnych celów partnerstwa i celów poszczególnych organizacji członkowskich (Tennyson, Wilde, 2000, s. 12). Definicja ta jest także definicją przyjętą i formalnie używaną przez Prince of Wales Leadres Forum, International Business Leaders Forum, a także używaną w dokumentach United Nations. Transformacja gospodarcza oraz społeczna spowodowała zmiany w sposobie angażowania się biznesu w otoczenie, w którym działa. Parę lat temu najczęstszą formą współpracy na linii NGO–Biznes (ang. *non-government organization*, organizacja pozarządowa – popularny skrót NGO) było przekazywanie darowizn na działanie statutowe organizacji. I tutaj najczęściej kończyła się taka współpraca, a właściwie wsparcie finansowe. Dzięki społecznie odpowiedzialnemu biznesowi (CSR) ta relacja powoli zmienia się i strony zaczynają dostrzegać, że warto angażować się i tworzyć długoterminowe partnerstwa (Skórski, 2017). Wspieranie organizacji społecznych nie tylko poprzez finansowanie stało się jedną z form społecznego zaangażowania przedsiębiorstw (*Corporate Community Involvement – CCI*). Coraz więcej firm w ostatnich latach bardzo świadomie i strategicznie podchodzi do kwestii społecznych. Wynika to oczywiście z faktu, że warunki funkcjonowania na rynku bardzo się zmieniły. Współcześni konsumenci bardziej lub mniej otwarcie definiują swoje – rosnące – oczekiwania społeczne wobec biznesu, w Polsce rośnie segment konsumentów wrażliwych społecznie i środowiskowo, na rynku pojawiają się organizacje pozarządowe, które nadzorują praktyki biznesowe pod kątem odpowiedzialności społecznej. Rośnie liczba przedsiębiorstw, które społeczną odpowiedzialność biznesu traktują w kategoriach długofalowej strategii, a partnerstwa międzysektorowe stają się formułą pozwalającą

odpowiedzieć na część wyzwań rynkowych (Karwacka, Grzybek, 2014, s. 14). Wymiernym efektem udanej współpracy międzysektorowej dla firm przy realizacji działań z zakresu CSR często jest wzmocnienie pozytywnego wizerunku, efektywna realizacja założonych w strategii odpowiedzialnego biznesu celów, budowanie lojalności pracowników lub odkrywanie nowych rynków. Kształtowanie pozytywnego wizerunku organizacji wśród pracowników – dzięki realizowaniu społecznej odpowiedzialności firmy – stanowi jeden z elementów pozafinansowego motywowania pracowników. Przestrzeganie kodeksów etycznych, realizowanie programów społecznych, dbałość o środowisko sprawiają, iż wizerunek firmy w oczach pracownika ulega poprawie. Pracownicy z większym uznaniem odnoszą się do funkcjonowania firmy, widząc, iż część jej aktywności zorientowana jest na rozwiązywanie istotnych – również dla nich – problemów społecznych.

Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu pozwala – przy zachowaniu bardzo praktycznego podejścia do biznesu i nacisku na generowanie zysku dla organizacji – dostrzec grupy wykluczone jako pełnoprawnych uczestników rynku pracy. CSR daje szansę przełamywać bariery strachu w biznesie po obu stronach – pracodawców i poszukujących pracy. Społeczna odpowiedzialność biznesu jest odpowiedzią przedsiębiorstw na ich wpływ na społeczeństwo, m.in. na aktywizację grup wykluczonych, do których można zaliczyć osoby niepełnosprawne.

## **OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE – SYTUACJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA**

Niepełnosprawność dotyczy społeczeństw wszystkich krajów. Warto więc zastanowić się nad sytuacją tych osób i spróbować odpowiedzieć na takie pytania jak: kim są osoby niepełnosprawne, z jakimi trudnościami i problemami spotykają się w życiu codziennym, jak odnosi się do nich społeczeństwo i wreszcie, jaka jest ich sytuacja zawodowa i finansowa.

Łacińskie słowo „invalidus” oznacza człowieka bezsilnego, słabego, schorowanego. Termin „inwalida” używany był zamiennie z określeniami takimi jak „osoba z odchyleniami od normy”, „osoba trwale poszkodowana na zdrowiu”, „osoba upośledzona”. Z czasem jednak zrezygnowano z tego terminu z uwagi na jego pejoratywne skojarzenia. Zmiana w terminologii jest od-

zwierciedleniem szerszego procesu ewolucji w spojrzeniu na niepełnosprawność. Odchodzi się już od przekonania, że osoba niepełnosprawna nie potrafi zapewnić sobie samodzielnie odpowiedniej jakości życia. Wizerunek takiej osoby jako niesamodzielnej, niepotrafiącej zadbać o siebie i własne interesy, czyli osoby „innej”, odmiennej od reszty „normalnego” społeczeństwa, zastępowany jest coraz częściej przez wizerunek osoby, która nieustannie napotyka bariery tworzone przez to „normalne” społeczeństwo. I właśnie te bariery, a nie cechy osoby niepełnosprawnej, stanowią główną przeszkodę w jej funkcjonowaniu na równych prawach w życiu społecznym.

Nasilenie zainteresowania problematyką ludzi niepełnosprawnych, a także ich integracją społeczną nastąpiło w Polsce w latach 70. XX w. Jednak proces zmian w postawach społeczeństwa rozpoczął się dopiero w latach 90. Sukces integracji społecznej zależy przede wszystkim od zlikwidowania barier świadomościowych społeczeństwa względem niepełnosprawności, a także od zmiany postawy osób niepełnosprawnych wobec swojej niepełnosprawności. W obecnych czasach na szczęście świadomość ta jest na wysokim poziomie, szczególnie w krajach wysoko rozwiniętych, ale i w Polsce widać wyraźną zmianę w postawie zarówno społeczeństwa, jak i samych osób niepełnosprawnych. Obecnie w naszym kraju funkcjonuje kilka definicji dotyczących osób niepełnosprawnych. Pierwsza sformułowana jest w art. 1 Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych Organizacji Narodów Zjednoczonych, ratyfikowanej 6 września 2012 r. przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej. Według tej konwencji „do osób niepełnosprawnych zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami”. Kolejna definicja zawarta jest w art. 2 pkt 10 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i dotyczy prawnych podstaw orzeczenia o niepełnosprawności i kwalifikacji stopnia niepełnosprawności. Zgodnie z ustawą termin „niepełnosprawność” oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy. Powyższa ustawa rozróżnia trzy stopnie niepełnosprawności:

- znaczny – dotyczy osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji (art. 4.1),
- umiarkowany – dotyczy osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych (art. 4.2),
- lekki – dotyczy osoby o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne (art. 4.3).

W polskim ustawodawstwie funkcjonuje również pojęcie „inwalida” w odniesieniu do żołnierzy oraz funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej.

Oprócz ww. definicji niepełnosprawności o charakterze prawno-administracyjnym, funkcjonuje również definicja statystyczna stosowana przez Główny Urząd Statystyczny (GUS). Według GUS osobą niepełnosprawną jest „taka osoba, która posiada odpowiednie orzeczenie wydane przez organ do tego uprawniony lub osoba, która takiego orzeczenia nie posiada, lecz odczuwa ograniczenie sprawności w wykonywaniu czynności podstawowych dla swojego wieku (zabawa, nauka, praca, samoobsługa)”.

Liczba osób niepełnosprawnych z roku na rok jest coraz większa. Czynnikiem, który w znacznym stopniu determinuje liczbę osób niepełnosprawnych, jest wiek. Osoby niepełnosprawne to najczęściej osoby starsze. W przypadku naszego coraz bardziej starzejącego się społeczeństwa osoby te stanowią znaczną jego część. Wśród osób młodych główną przyczyną niepełnospraw-

ności są wady wrodzone. Wraz z wiekiem narasta też znaczenie innych czynników, jak choroby zawodowe czy wypadki przy pracy. Niezwykle ważnym aspektem w odniesieniu do problematyki niepełnosprawności jest wykształcenie. Ogólnie rzecz biorąc, można stwierdzić, iż osoby niepełnosprawne mają niższy poziom wykształcenia od osób w pełni sprawnych. Posiadane wykształcenie różnicuje aktywność zawodową osób niepełnosprawnych – istnieje powiązanie: im wyższy poziom wykształcenia posiadanego przez osoby niepełnosprawne, tym wyższy współczynnik aktywności zawodowej tych osób, jak też wskaźnik zatrudnienia. Najwyższą aktywnością zawodową cechują się osoby z wyższym i średnim poziomem wykształceniem. Fakt, że osoby niepełnosprawne mają niższy poziom wykształcenia, jest z całą pewnością efektem wielu czynników. Ważną rolę odgrywa tu na pewno istnienie w systemie społecznym wielu barier: architektonicznych, organizacyjnych, jak i środowiskowych.

Polityka społeczna państwa wobec osób niepełnosprawnych zakłada aktywizację tych osób. Powszechność zjawiska niepełnosprawności stawia przed państwem zadanie przeciwdziałania temu zjawisku oraz zmniejszania jego skutków. Prawa osób niepełnosprawnych są chronione przez zapisy zawarte w Konstytucji RP oraz w ustawach zwykłych: o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, o pomocy społecznej, o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym, o systemie ubezpieczeń społecznych oraz o podatku od osób fizycznych.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483, ze zm.) zapewnia każdemu obywatelowi Polski, w tym osobom niepełnosprawnym, wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy (art. 65). Zgodnie z ustawą wszyscy obywatele są wobec prawa równi i mają prawo do równego traktowania oraz nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32). Ponadto, Konstytucja zobowiązuje władze publiczne do zapewnienia osobom niepełnosprawnym szczególnej opieki zdrowotnej (art. 68 ust. 3) oraz udzielania im pomocy w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej (art. 69). Dokumentem określającym obszary, sposoby oraz instytucje w zakresie

przeciwdziałania łamania zasad równego traktowania z uwagi na niepełnosprawność jest Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2010 r. nr 254, poz. 1700).

Osoby niepełnosprawne często są dyskryminowane i napotykają liczne trudności w utrzymaniu więzów społecznych i zdobyciu pracy. Aby zminimalizować takie praktyki, wprowadzone zostały specjalne przepisy prawne mające na celu ich wspieranie i ochronę. Szczegółowe regulacje w tym zakresie zawiera Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r. nr 127, poz. 721, ze zm.) zwana ustawą o rehabilitacji. Podstawowym jej celem jest wyrównywanie szans oraz zapewnienie efektywnego i równego z innymi udziału w życiu społecznym, w tym również zawodowym. Ustawa zawiera w szczególności regulacje w zakresie orzekania o niepełnosprawności, prawach i obowiązkach pracodawców i pracowników, uprawnieniach osób niepełnosprawnych, a także regulacje odnośnie do zakładów chronionych. Równe traktowanie osób niepełnosprawnych w dostępie do pracy oraz korzystaniu z usług i instrumentów rynku pracy zapewnia również Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r. nr 99, poz. 1001). Zgodnie z tą ustawą, zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, w tym również osób niepełnosprawnych, realizowane są w oparciu o Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ). Plan ma charakter ogólnokrajowy i stanowi podstawę dla regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia. Obecny Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia obowiązujący na lata 2015–2017 stanowi kontynuację inicjatyw rozpoczętych w trakcie realizacji KPDZ/2012–2014 oraz zakłada uzupełnienie o nowe działania.

Kolejnym dokumentem jest Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, przyjęta uchwałą przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. (M.P. z 13.08.1997 r. nr 50, poz. 475). Karta gwarantuje prawo osób niepełnosprawnych do pomocy specjalistycznej umożliwiającej rozwój, zdobycie lub podniesienie kwalifikacji ogólnych i zawodowych (§ 1 pkt 5) oraz prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych (§ 1 pkt 6).

Należy nadmienić, że zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych oraz prawo do swobodnie wybranej pracy zapewnia również Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.).

W Polsce obowiązującym dokumentem Międzynarodowej Organizacji Pracy jest Konwencja nr 159 MOP dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjęta w Genewie 20 czerwca 1983 r. (Dz.U. z 2005 r. nr 43, poz. 412). Na szczególną uwagę zasługuje również Kodeks Postępowania – Zarządzanie Niepełnosprawnością w Miejscu Pracy. Kodeks jest dokumentem MOP, który nie ma mocy obowiązującej, ale jest poradnikiem dla pracodawców zatrudniających lub rekrutujących osoby niepełnosprawne.

Najważniejszą funkcję wśród instytucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych pełni Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, sprawujący nadzór nad wykonywaniem zadań wynikających z Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Ważną instytucją działającą na rzecz osób niepełnosprawnych jest Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Jest to fundusz celowy funkcjonujący na mocy Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, którego środki przeznaczane są na rehabilitację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych oraz ich zatrudnianie.

W kwestii zatrudnienia na otwartym rynku pracy należy stwierdzić, iż przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania oraz Ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a także Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie ograniczają możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych. Wiele z takich osób zachowało zdolność do pracy i może efektywnie funkcjonować w zwykłych zakładach pracy. W Polsce, podobnie jak w innych krajach Europy, podstawową formą aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest system kwotowy. Istnieje obowiązek zatrudniania osób niepełnosprawnych przez firmy osiągające odpowiedni poziom zatrudnienia. Minimalna liczba niepełnosprawnych pracowników zależy od ogólnej liczby zatrudnionych oraz rodzaju i stopnia niepełnosprawności pracowników. Organizacje i przedsiębiorstwa nieosiągające wymaganego wskaźnika zobligowane są do płacenia składek. Polscy pracodawcy, oprócz obowiązków wynikających z zatrudnienia

osób niepełnosprawnych, posiadają liczne uprawnienia. Należą do nich m.in.: obniżenie wpłat na Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, zwolnienie z wpłat na PFRON, zwolnienie z podatków i opłat, dofinansowanie do wynagrodzeń, dofinansowanie do zatrudnienia asystenta pracownika niepełnosprawnego, dofinansowanie szkoleń pracowników niepełnosprawnych, zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy, zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy, dofinansowanie do oprocentowania kredytu bankowego, zwrot kosztów budowy lub rozbudowy obiektów i pomieszczeń, kosztów transportowych oraz kosztów administracyjnych. W Polsce funkcjonuje również forma zatrudnienia wspomaganego. Koncepcja zatrudnienia wspomaganego polega na zatrudnianiu osoby niepełnosprawnej wraz z asystentem zawodowym, którego zadaniem jest udzielanie szeroko rozumianej pomocy w zdobyciu i utrzymaniu pracy.

Zatrudnienie na chronionym rynku pracy przedstawia się następująco: w Polsce, w warunkach chronionego rynku pracy, osoby niepełnosprawne mogą podejmować pracę w zakładach pracy chronionej (ZPCh) lub zakładach aktywizacji zawodowej (ZAZ). Oprócz ww. zakładów funkcjonują następujące formy zatrudnienia: warsztaty terapii zajęciowej (WZT), centra integracji społecznej (CIS), kluby integracji społecznej, spółdzielnie socjalne.

W większości krajów europejskich w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych podejmowane są wysiłki w kierunku kreowania warunków do zatrudniania ich na otwartym rynku pracy, natomiast w Polsce jeszcze wciąż ten aspekt jest marginalizowany.

W społeczeństwie ciągle funkcjonuje stereotyp osoby niepełnosprawnej jako takiej, która powinna pracować w określonych zakładach stworzonych w celu zatrudniania takich właśnie osób. Mało jest wciąż możliwości podjęcia przez osoby niepełnosprawne pracy na otwartym rynku, nawet jeśli posiadają wymagane wykształcenie i doświadczenie. Dotyczy to również zatrudniania osób niepełnosprawnych w administracji publicznej. Uwarunkowania społeczne w polskich przedsiębiorstwach i urzędach wciąż nie sprzyjają otwartości w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Wynika to zapewne z wielu obaw dotyczących współżycia i funkcjonowania w sferze zawodowej z osobami niepełnosprawnymi zarówno ze strony pracodawców, jak i innych pracowników firmy i organizacji.



W kraju polityka na rzecz osób niepełnosprawnych jest zgodna z podstawowymi zaleceniami zawartymi w aktach prawnych Unii Europejskiej, Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz Międzynarodowej Organizacji Pracy. Najważniejsze obszary działań obejmują następujące kwestie: przeciwdziałanie dyskryminacji osób niepełnosprawnych, ochronę praw osób niepełnosprawnych i ich równe traktowanie, wyrównywanie szans poprzez niwelowanie barier oraz materialne wsparcie, rehabilitację zawodową i społeczną sprzyjającą tworzeniu odpowiednich warunków do zatrudniania na otwartym rynku pracy, współpracę z organizacjami i przedsiębiorcami w celu rozwiązywania trudności związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Jednak na tle państw europejskich pod względem liczby, jak i skomplikowania aktów prawnych, sytuacja Polski wygląda najgorzej. Zagmatwane przepisy powodują, że wielu polskich pracodawców świadomie rezygnuje z ustawowego zatrudniania osób niepełnosprawnych kosztem płacenia składek na PFRON. System instytucjonalny wspomagający osoby niepełnosprawne jest bardzo rozbudowany i rozproszony. Istnieje wiele usług świadczonych przez różne organizacje, które nie posiadają wypracowanych standardów współpracy. Ponadto zakresy kompetencji oraz obszary działalności niektórych instytucji pokrywają się. Nie ma również instytucjonalnego systemu wsparcia osób niepełnosprawnych w procesie poszukiwania i utrzymania pracy, co stanowi jeden z głównych obszarów działalności podmiotów funkcjonujących w wielu krajach europejskich. Głównym założeniem wielu państw przy wprowadzeniu obowiązku zatrudniania osób niepełnosprawnych było stworzenie możliwości zatrudnienia ich w zwykłym środowisku pracy.

Rodzima literatura poświęca temu zagadnieniu wciąż niewiele miejsca. Pojawiające się opracowania dotyczą bardziej przepisów prawnych i wynikających z nich przywilejów i obowiązków w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, niż aspektu uwarunkowań społecznych w naszym kraju.

## PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Z punktu widzenia polityki społecznej istotne jest poszukiwanie nowych rozwiązań i narzędzi, które mogą zostać szerzej wykorzystane dla realizacji celów polityki społecznej – m.in. zwiększania poziomu aktywności zawodowej jednostek i grup szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym,

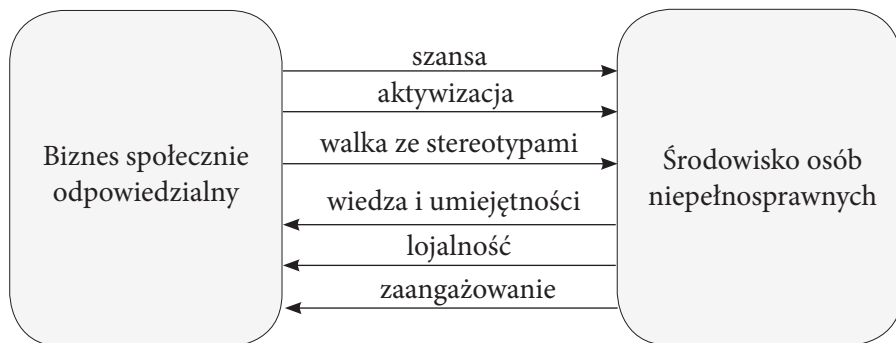
w tym także osób niepełnosprawnych. Takim nowym narzędziem, w którym tkwi potencjał i które można wykorzystywać w celu zwiększenia poziomu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, jak też zapewnienia im lepszych warunków zatrudnienia i rozwoju zawodowego, jest społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw (Mazur, 2016).

Idea społecznej odpowiedzialności biznesu, a szczególnie zarządzanie różnorodnością i społeczne zaangażowanie biznesu, mogą służyć współpracy środowiska osób niepełnosprawnych i organizacji biznesowych. Nieśie ona obustronne korzyści: budowanie przewagi konkurencyjnej poprzez tworzenie kapitału ludzkiego i społecznego firm, a z drugiej strony tworzenie nowych miejsc pracy na otwartym rynku dla osób niepełnosprawnych, wspieranie organizacji osób niepełnosprawnych, a także wdrażanie innowacyjnych pomysłów i projektów ułatwiających lub umożliwiających im pracę i codzienne funkcjonowanie w społeczeństwie. Wspieranie organizacji społecznych, w tym także organizacji działających na rzecz niepełnosprawnych, jest jedną z form społecznego zaangażowania przedsiębiorstw. Uruchamianie programów społecznych, często we współpracy z doświadczonymi organizacjami pozarządowymi, spotyka się z coraz większym uznaniem i zainteresowaniem przedsiębiorców. Dla firmy zmierzanie w kierunku społecznego zaangażowania wiąże się ze znacznymi oszczędnościami i ogromną korzyścią w postaci zbudowania kapitału społecznego (Łukasiak, 2009). Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych przynosi wymierne korzyści nie tylko samej firmie, ale wszystkim pracownikom i klientom. Ten obszar zaangażowania firmy jest bardzo wysoko oceniany przez pracowników. Praca powoduje zasadniczą zmianę statusu każdego, a niepełnosprawnych w szczególności (Karwacka, Grzybek, 2014). Do aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych przywiązuje się podstawową wagę jako wskaźnika aktywności społecznej w ogóle i satysfakcjonującego społecznego ich funkcjonowania. Aktywność zawodowa tej kategorii osób jest bowiem nie tylko sposobem osiągnięcia samodzielności ekonomicznej, ale także czynnikiem budującym poczucie własnej wartości i będącym źródłem samorealizacji oraz drogą do szeroko rozumianej reintegracji społecznej (Gonciarz, Ostrowska, 2008, s. 72). Osoba niepełnosprawna otrzymująca szansę pracy ma możliwość wykorzystania swojej wiedzy i umiejętności,

a także stania się lojalnym i zaangażowanym uczestnikiem organizacji. Na poniższym schemacie zaprezentowano korzyści z połączenia dwóch zagadnień – CSR oraz zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Schemat 1.

**Dwustronne korzyści z zastosowania CSR w kontekście zatrudniania osób niepełnosprawnych**



*Źródło: opracowanie własne.*

Osoby z niepełnosprawnościami to w Polsce nadal ułamek zatrudnionych na otwartym rynku pracy. Głównymi barierami w otwarciu się pracodawców na różnorodnych pracowników pozostają niewiedza i obawa przed nieznanym oraz niewielka popularność narzędzi umożliwiających ich zatrudnianie. Do 2030 r. polski rząd planuje zwiększyć poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych o 20–30% – w szczególności na otwartym rynku pracy. To oznacza, że firmy już teraz powinny planować w swoich strategiach HR-owych narzędzia, dzięki którym będą mogły wykorzystać potencjał osób niepełnosprawnych (odpowiedzialnybiznes.pl, dostęp: 18.04.2017).

Z przeprowadzonej analizy tematu można wnioskować, że obecnie CSR na całym świecie jest jednym z kluczowych elementów planowania strategii rozwoju zarówno dużych, jak i średnich i małych firm. I jednocześnie istotnym walorem idei społecznej odpowiedzialności biznesu jest wpływ na zmianę myślenia o aktywizacji grup wykluczonych, w tym przede wszystkim zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Kluczowe wyzwania związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych to m.in.: audyt różnorodności, czyli

analiza sytuacji firmy w kontekście zarządzania tym zagadnieniem, wybór i forma współpracy z partnerem społecznym oraz zmiana mentalności dotychczasowych pracowników oraz walka ze stereotypami. Firma odpowiedzialna społecznie to taka, która w swoich działaniach uwzględnia dobro wielu grup interesariuszy, podejmując aktywności na rzecz społeczności, w której funkcjonuje na co dzień, ekologii czy edukacji, a także angażując się w aktywizację grup wykluczonych, w szczególności osób niepełnosprawnych. Realizowana strategia społecznej odpowiedzialności buduje także wizerunek wewnątrz firmy, powodując, że ludzie chcą pracować i czują się w niej dobrze. Wspólne działania, zwłaszcza dla szlachetnego celu, jakim jest aktywizacja osób niepełnosprawnych, integrują zespół i sprawiają, że pracownicy zaczynają brać odpowiedzialność nie tylko za siebie nawzajem w pracy, ale także za społeczność, w której żyją.

Wpisana w strategię rozwoju firmy, społeczna odpowiedzialność będzie inwestycją, która ma szansę nie tylko zwrócić się, ale przynosić korzyści wszystkim zaangażowanym stronom. Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu wydaje się być naturalnym kierunkiem na drodze strategicznego wyboru przyszłego działania, przed którym stoją współczesne firmy i organizacje, a zarazem jednym z najważniejszych czynników umożliwiających pełną aktywizację osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

## Literatura

- Davis, I. (2005). *The biggest contract*, „The Economist”, 26.05. ISSN 0013-0613.
- Drucker, P. (1995). *Managing in time of great change*, New York: Truman Talley Books. ISBN 9780525940531.
- Gonciarz, B., Ostrowska, A., Pańków, W. (2008). *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych zamieszkałych w małych miastach i na terenach wiejskich, uwarunkowania sukcesów i niepowodzeń*, Warszawa: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. ISBN 9788360302545.
- Grayson, D., Hodges, A. (2004). „*Corporate Social Opportunity – 7 steps to make a corporate social responsibility work for your business*”, Sheffield: Greenleaf Pubns.
- Gustafson, J. (2007). *Czym jest społeczna odpowiedzialność biznesu?*. W: J. Witecka (red.), *Zarządzanie firmą część 1*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Hope, E. (2006). *Odpowiedzialność w działaniach public relations – zasady etyczne, Public Relations znaczenie społeczne i kierunki rozwoju*. W: J. Olędzki, D. Tworzydło, *Public relations. Znaczenie społeczne i kierunki rozwoju*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN 9788301148669.
- Karwacka, M., Grzybek, M. (2014). *15 polskich przykładów społecznej odpowiedzialności biznesu, część III Partnerstwa Międzysektorowe*, Warszawa: Forum Odpowiedzialnego Biznesu.
- Kuraszko, I., Augustyniak, Sz. (2009). *15 polskich przykładów społecznej odpowiedzialności biznesu*, Warszawa: Forum Odpowiedzialnego Biznesu.
- Kuraszko, I., Rok, B. (2007). *Społeczna odpowiedzialność biznesu i ekonomia społeczna*, „*Ekonomia Społeczna Teksty*”.
- Łukasiak, P., *Biznes z duszą, Sprawni w pracy*, 2.12.2009, [http://niepelnosprawni.pl/ledge/x/56015;jsessionid=BA87E8BC0096ADA42706B4FEA684815C?action=table.ToggleExpandedAll&ci=document\\_add\\_comment&site\\_id=202321&tableId=19728](http://niepelnosprawni.pl/ledge/x/56015;jsessionid=BA87E8BC0096ADA42706B4FEA684815C?action=table.ToggleExpandedAll&ci=document_add_comment&site_id=202321&tableId=19728) (dostęp: 6.04.2017).
- Manakkalathil, J., Rudolf, E. (1995). *Corporate Social Responsibility in a Globalizing Market*, „*SAM Advanced Management Journal*” t. 60, Nr 1.
- Mohr, L.A., (1996). *Corporate Social Responsibility: Competitive Disadvantage or Advantage?*, American Marketing Association, Chicago 1996.
- Petrus, E., Woodruff, R.B., (1992). *A Model of the Socially Responsible Decision-Making Process in Marketing: Linking Decision Makers and Stakeholders*, Chicago: American Marketing Association.
- Porter, M.E., Kramer, M.R., (2006). *The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility*, „*Harvard Business Review*”, grudzień 2006.
- Martin, R.L., Osberg, S. (2007). *Social Entrepreneurship: The Case for Definition*, „*Stanford Social Innovation Review*”, wiosna 2007 (tłum. M. Kolankiewicz).
- Rok, B. (2004). *Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie*, Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Forum Odpowiedzialnego Biznesu.
- Tennyson, R., Wilde, L. (2000). *The guiding hand. Brokering partnerships for sustainable development*, Geneva United Nations Department of Public Information.
- Wygnański, J., Frączak, P. (2006). *Ekonomia społeczna w Polsce – definicje, zastosowania, oczekiwania, wątpliwości*, „*Ekonomia Społeczna Teksty*”.
- Wylon, D. (2008). *Pojęcie społecznej odpowiedzialności biznesu – ujęcie teoretyczne*. W: A. Nalepka (red.), *Organizacje komercyjne i niekomercyjne wobec wzmożonej konkurencji oraz wzrastających wymagań konsumentów*, Nowy Sącz: WSzB.

## Źródła internetowe

[http://akademiaodpowiedzialnosc.pl/aktualnosc\\_czytaj?id=44&t=Korzysci\\_z\\_partnersstwa\\_dla\\_Organizacji\\_Pozarządowych\\_\\_NGO\\_\\_oraz\\_biznesu\\_w\\_ramach\\_spoecznie\\_odpowiedzialnego\\_biznesu\\_\\_CSR\\_&gclid=CPrkrs318dMC-FUO1GAodz88MEw](http://akademiaodpowiedzialnosc.pl/aktualnosc_czytaj?id=44&t=Korzysci_z_partnersstwa_dla_Organizacji_Pozarządowych__NGO__oraz_biznesu_w_ramach_spoecznie_odpowiedzialnego_biznesu__CSR_&gclid=CPrkrs318dMC-FUO1GAodz88MEw) (dostęp: 4.04.2017).

<http://odpowiedzialnybiznes.pl/aktualno%C5%9Bci/zatrudnienie-osob-niepelnosprawnych-wyzwaniem-dla-polskiego-biznesu/> (dostęp: 18.04.2017).

<http://odpowiedzialnybiznes.pl/hasla-encyklopedii/interesariusze/> (dostęp: 4.04.2017).

<http://whiteleaf.pl/baza-wiedzy/spoleczna-odpowiedzialnosc-biznesu> (dostęp: 6.04.2017).

<http://www.pozytek.gov.pl/Spoleczna,odpowiedzialnosc,biznesu,464.html> (dostęp: 15.05.2017).

Mazur, M., *Spoleczna odpowiedzialność przedsiębiorstw a zatrudnienie osób niepełnosprawnych*, 1.03.2016, <https://depotuw.ceon.pl/handle/item/1435> (dostęp: 20.04.2017).

Woźniczka, J., *Partnerstwo jako narzędzie społecznej odpowiedzialności biznesu*, 11.02.2013, <http://odpowiedzialnybiznes.pl/artykuly/partnersstwo-jako-narzedzie-spoecznej-odpowiedzialnosc-biznesu/> (dostęp: 16.04.2017).

[www.pkn.pl/iso\\_26000](http://www.pkn.pl/iso_26000) (dostęp: 22.04.2017).