

Education of Economists and Managers

ISSN: 1734-087X | ICV: 83.85

Volume 52, Issue 2, June 2019

Received 19 December 2018; Revised 25 January 2019; Accepted 30 June 2019

DOI: 10.33119/01.3001.0013.2340

Bukowska, U. (2019). Innowacje społeczne w przedsiębiorstwie jako narzędzie aktywizacji osób niepełnosprawnych biernych zawodowo. *Education of Economists and Managers. Problems. Innovations. Projects*, 52(2), 33-43. Retrieved from <https://econjournals.sgh.waw.pl/EEiM/article/view/1311>

Social Innovations in Enterprise as a Tool of Activating Professionally Inactive People With Disabilities

Urszula Bukowska

Summary

The contemporary labor market creates challenges for employers who experience insufficient labor supply. There are many reasons for this situation, and one of them is a large group of professionally inactive people. There are people with disabilities among them. It is assumed that moving these people to the professionally active group may be caused not only by macroeconomic and macro-social activities but also by the initiative of an employer implementing social innovations. The purpose of the article is to identify social innovation thus increasing the availability of jobs for the disabled in Poland, to determine their types, as well as to determine the process of creating social innovation.

Keywords: social innovations, disability, professional inactivity

Innowacje społeczne w przedsiębiorstwie jako narzędzie aktywizacji osób niepełnosprawnych biernych zawodowo

URSZULA BUKOWSKA

Katedra Zarządzania Zasobami Pracy, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Współczesny rynek pracy, będący rynkiem pracownika, stawia wyzwania przed pracodawcami, którzy stykają się z niewystarczającą podażą pracy. Przyczyn takiego stanu rzeczy jest wiele, a jedną z nich jest funkcjonowanie licznej grupy osób nieaktywnych zawodowo. Wśród nich są m.in. osoby z niepełnosprawnością. Założono, że przesunięcie tych osób do grupy aktywnych zawodowo może nastąpić dzięki nie tylko działaniom o charakterze makroekonomicznym i makrospołecznym, ale też inicjatywie pracodawcy wdrażającego innowacje społeczne. Celem artykułu była zatem identyfikacja innowacji społecznych zwiększających dostępność miejsc pracy dla niepełnosprawnych w Polsce, określenie rodzaju tych innowacji, a także procesu ich tworzenia.

Słowa kluczowe: innowacje społeczne, niepełnosprawność, bierność zawodowa

Wprowadzenie

Analiza strumieni przepływu na rynku pracy najczęściej dotyczy przemieszczeń pomiędzy grupą osób zatrudnionych i grupą bezrobotnych, ale w sytuacji niewystarczającej podaży pracy znaczenia nabiera przepływ z grupy biernych zawodowo do grupy aktywnych zawodowo, obejmującej osoby pracujące oraz bezrobotne. Na wielkość strumieni przepływu między zasobami oraz na ich kierunek wpływają: stan gospodarki, stopień elastyczności rynku pracy, ale też strategie personalne przedsiębiorstw oraz zachowania i decyzje osób tworzących poszczególne zasoby (Zieliński, 2017, s. 19). W niniejszym artykule uwagę zwrócono na innowacje społeczne wyrażające strategię personalną przedsiębiorstwa oraz ich znaczenie dla

aktywizacji osób biernych zawodowo. Szczególnie zainteresowano się osobami niepełnosprawnymi. W 2017 r. takich osób w wieku produkcyjnym było w Polsce 1 680 000 (Biuro Pełnomocnika..., 2018). Należy podkreślić, że populacja niepełnosprawnych osób biernych zawodowo jest dalece liczniejsza aniżeli populacja osób niepełnosprawnych bezrobotnych. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, w 2017 r. pierwsza zbiorowość liczyła 1 194 000 osób, natomiast druga 45 000 osób (Biuro Pełnomocnika..., 2018).

Celem artykułu była identyfikacja innowacji społecznych zwiększających dostępność miejsc pracy dla niepełnosprawnych w Polsce, określenie rodzaju tych innowacji, a także procesu ich tworzenia. Od października do grudnia 2018 r. przeanalizowano literaturę przedmiotu dotyczącą niepełnosprawności, bierności zawodowej oraz innowacji społecznych. Wykorzystano publikacje wydane po 2010 r., w większości polskojęzyczne (opracowania anglojęzyczne dotyczyły innowacji społecznych). Analizie poddano także dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności odnoszące się do sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Zakres tej analizy obejmował lata 2008–2017.

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy

Niepełnosprawność nie jest tożsama z niezdolnością do pracy. Posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności nie wyklucza bowiem możliwości zatrudnienia, nawet u pracodawcy, który nie zapewnia warunków pracy chronionej. Co więcej, nawet całkowita niezdolność do pracy, czyli brak zdolności do wykonywania jakiegokolwiek pracy, nie oznacza, że człowiek, w którego przypadku ją orzeczono, nie może podjąć pracy, jeśli „zdolność do pracy na danym stanowisku potwierdził lekarz medycyny pracy” (Strmiska-Mietlińska, 2015, s. 35). Dane statystyczne wskazują jednak na nadreprezentację osób niepełnosprawnych bezrobotnych i biernych zawodowo w stosunku do osób sprawnych oraz ogółu populacji w wieku produkcyjnym (tabela 1).

Tabela 1. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym na tle aktywności zawodowej osób sprawnych oraz ogółu populacji

Lata	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Wskaźnik zatrudnienia (w %)										
Osoby niepełnosprawne	20,8	21,4	21,8	22,2	23,0	22,4	22,8	22,5	23,7	26,6
Osoby sprawne	69,4	69,1	68,7	69,0	69,3	69,7	71,6	72,9	74,5	75,9
Ogół populacji w wieku produkcyjnym	64,9	65,0	64,6	65,0	65,4	65,7	67,5	67,2	70,4	72,1

Lata	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Współczynnik bierności zawodowej (w %)										
Osoby niepełnosprawne	76,1	75,4	74,3	73,7	72,5	72,7	72,7	74,1	73,1	71,1
Osoby sprawne	25,3	24,7	24,0	23,6	22,9	22,3	21,4	21,2	20,6	20,2
Ogół populacji w wieku produkcyjnym	30,1	29,1	28,4	27,9	27,1	26,5	25,7	25,5	24,8	24,1
Stopa bezrobocia (w %)										
Osoby niepełnosprawne	13,1	12,8	15,3	15,5	16,2	17,9	16,1	13,0	11,6	9,3
Osoby sprawne	7,0	8,2	9,6	9,7	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2	4,9
Ogół populacji w wieku produkcyjnym	7,2	8,3	9,8	9,8	10,3	10,5	9,2	9,3	6,3	5,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Biuro Pełnomocnika... (2018).

Niewątpliwie pozytywnym zjawiskiem jest obniżenie wartości współczynnika bierności zawodowej osób niepełnosprawnych w latach 2008–2017 o 5 p.p., tym bardziej że w 2017 r. zmniejszenie wartości współczynnika było związane ze wzrostem zatrudnienia, a nie jak w latach 2012–2014 także ze wzrostem bezrobocia (w 2017 r. stopa bezrobocia znacząco się obniżyła).

Można wskazać następujące przyczyny bierności zawodowej osób z niepełnosprawnością:

- bariery związane z określonymi przyczynami niepełnosprawności, które mogą wykluczać jednostkę z życia zawodowego, powodując problemy z przemieszczaniem się pomiędzy pracą a domem, ale też z funkcjonowaniem w przedsiębiorstwie; im gorszy jest stan zdrowia, tym większe staje się prawdopodobieństwo bierności zawodowej, co znajduje także wyraz w orzekaniu niezdolności do pracy; odsetek biernych zawodowo w ogóle osób niepełnosprawnych jest najwyższy w przypadku osób ze stwierdzonym znacznym stopniem niepełnosprawności, a najniższy w przypadku tych, którzy mają orzeczonego stopień lekki (Biuro Pełnomocnika..., 2018);
- niedopasowanie kwalifikacyjne do potrzeb rynku pracy; przynajmniej częściowo jest to wynikiem wykluczania społecznego osób z niepełnosprawnością ze sfery edukacji; dane statystyczne dowodzą, że aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w dużej mierze zależy od poziomu ich wykształcenia (Biuro Pełnomocnika..., 2018); w przypadku niepełnosprawności nabytej zdarza się też, że człowiek traci możliwość pracy w wyuczonym zawodzie;
- syndrom wyuczonej bezradności; niekiedy niepełnosprawność jest przez osobę nią doświadczoną postrzegana jako usprawiedliwienie dla bierności zawodowej, niezależnie od rzeczywistej zdolności do pracy; postawę taką wzmacniają zasiłki kierowane do niepracujących osób niepełnosprawnych (szczególnie po 45. roku

życia) (Kunasz, 2016, s. 346); czasem to postawa rodziny utrudnia przełamanie barier determinujących bierność zawodową (Kobus-Ostrowska, 2015, s. 32); bywa też tak, że syndrom wyuczony bezradności jest wynikiem wcześniejszych niepowodzeń w poszukiwaniu pracy;

- stereotypy i uprzedzenia, z powodu których pracodawcy obawiają się zatrudniać osoby z dysfunkcjami organizmu; pracodawcy boją się też dodatkowych kontroli i sprawozdawczości wynikających z zatrudniania osób z niepełnosprawnością (Struck-Peregończyk, 2015, s. 58).

Bierność zawodowa osób niepełnosprawnych nie zawsze jest zatem spowodowana brakiem zdolności do pracy. Oznacza to, że przełamanie barier może przyczynić się do przepływu z grupy biernych zawodowo do grupy aktywnych zawodowo, a w dokonaniu tego pomocne są innowacje społeczne.

Innowacje społeczne w przedsiębiorstwie

Innowacje społeczne są to „nowe rozwiązania (produkty, usługi, modele, rynki, procesy itp.), które zaspokajają potrzeby społeczne (są bardziej efektywne niż istniejące rozwiązania) i prowadzą do nowych lub ulepszonych możliwości i relacji oraz lepszego wykorzystania zasobów i środków. Innymi słowy, innowacje społeczne są korzystne dla społeczeństwa, ale też zwiększają zdolność społeczeństwa do działania” (Caulier-Grice i in., 2012, s. 42). Przybierają różną postać, co wskazano w cytowanej definicji, a wyróżnia je to, że stanowią nowość, są skuteczne, wdrożone, aktywizują społeczeństwo, a także odpowiadają na społeczne potrzeby (Kwaśnicki, 2014, s. 28). Nie zawsze stanowią absolutną nowość, wystarczy, że są nowe np. dla danej grupy użytkowników lub na danym terenie.

Choć za miejsce powstawania innowacji społecznych uznaje się sferę publiczną, to jest możliwe tworzenie ich również w sferze biznesowej, wewnątrz organizacji lub w jej otoczeniu (Wiktorska-Święcka, Moroń, Klimowicz, 2015, s. 42; Mirvis i in., 2016, s. 5014). Mają one wówczas charakter otwarty, odnoszący się do „zasobu i różnorodności wiedzy, która jest potrzebna przy dostarczaniu wartości do przedsiębiorstwa, przy czym mowa jest w tym przypadku o wiedzy znajdującej się również poza przedsiębiorstwem” (Kowalczyk, Sobiecki, 2018, s. 58).

Proces tworzenia innowacji społecznych jest przedstawiany w postaci cyklu, w którym wyróżnia się następujące etapy (Caulier-Grice i in., 2012, s. 33–41; Senent-Bailach, Rey-Marti, 2017, s. 482):

- 1) identyfikowanie potrzeb (*prompts*);
- 2) generowanie idei (*proposals*);
- 3) sprawdzenie innowacji w praktyce (*prototyping*);

- 4) podtrzymywanie innowacji (*sustaining*);
- 5) rozpowszechnienie innowacji (*scaling*);
- 6) wywołanie zmiany systemowej (*systemic change*).

Zatrudnianie osób wykluczonych samo w sobie zostało uznane za innowację społeczną (Senent-Bailach, Rey-Marti, 2017, s. 480). Jednak w przypadku zatrudniania osób z niepełnosprawnościami taka innowacja wymaga nowatorskiego dostosowania miejsca pracy do potrzeb i możliwości tych osób. Jak przebiega zatem proces zwiększania dostępności organizacji dla osób z niepełnosprawnościami?

Zwiększanie dostępności miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami

W kontekście tworzenia innowacji społecznych ukierunkowanych na zwiększanie dostępności miejsc pracy dla niepełnosprawnych można dostrzec – w odniesieniu do przedstawionego wcześniej procesu – potrzebę wprowadzenia fazy przygotowawczej, obejmującej dwa etapy działań. Przede wszystkim należy dokonać identyfikacji stanowisk, na których mogą być zatrudnione te osoby, uwzględniając np. istniejące wakaty lub trudności w pozyskaniu pracowników do określonych działów. Równoległe jest dobierana docelowa grupa osób (z określonym rodzajem niepełnosprawności), która stanie się beneficjentem innowacji. Inne bariery stanowią bowiem trudność np. dla osób o ograniczonej możliwości poruszania się, inne dla osób niewidomych i słabowidzących, jeszcze inne dla tych, którzy mają niepełnosprawność psychiczną lub intelektualną, trudność w komunikowaniu się albo nietypowy wzrost. Dobór tych grup powinien być poprzedzony analizą pracy, w jej trakcie określa się związane ze stanowiskiem cele, bariery, a także kompetencje pracownika umożliwiające sprawne i skuteczne wykonywanie zadań.

W trakcie fazy przygotowawczej jest zasadne nawiązanie współpracy z fundacją, stowarzyszeniem lub biurem do spraw osób niepełnosprawnych, znającymi potrzeby osób z określonymi rodzajami niepełnosprawności. Dzięki temu powstają nowe relacje i modele współpracy, co jest uznawane za jeden z wyznaczników pojawienia się innowacji społecznych (Wyrwa, 2014, s. 48–49; Jędrych, 2013, s. 86–96; Mirvis i in., 2016, s. 5019). Eksperti zajmujący się niepełnosprawnością są włączani do interfunkcjonalnego zespołu projektowego, którego pozostali członkowie są pracownikami działów: ds. zasobów ludzkich, prawnego, BHP, organizacyjnego oraz tych, w których mają być zatrudnieni pracownicy z niepełnosprawnością.

Do identyfikowania potrzeb, które mają być zaspokojone dzięki innowacjom społecznym, niezbędna jest wolna od stereotypów wiedza ekspertów zajmujących się niepełnosprawnością. Potrzeby te są związane z likwidowaniem barier istniejących

wokół przestrzeni niedostępnych dla przyszłych pracowników z niepełnosprawnościami – beneficjentów innowacji.

Określonych na poprzednim etapie potrzeb nie można zaspokoić tradycyjnymi metodami albo metody te byłyby nieefektywne. Dlatego wykorzystuje się metody twórczego myślenia, poprzez tworzenie np. hybryd i połączeń istniejących rozwiązań. Niezwykle inspirujące może być też studiowanie tzw. najlepszych praktyk, opisanych np. w raportach społecznych. Źródłem inspiracji może stać się m.in. przygotowany przez Fundację Menedżerowie Jutra MOFFIN przewodnik *Dostępna firma – dostępne otoczenie*, w którym opisano doświadczenia związane z dostosowywaniem stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Innowacje społeczne niekoniecznie muszą mieć charakter przełomowy, czyli wprowadzać np. zupełnie nowe rozwiązania. Często są to innowacje przyrostowe, które opierają się na poprawie jakości dotychczas wykorzystywanych produktów, usług i procesów. Przykładem są rozwiązania z zakresu wspomagających i alternatywnych sposobów porozumiewania się (*augmentative and alternative communication* – ACC), uzupełniające i zastępujące naturalną mowę lub pismo, np. za pomocą gestów (Błęszyński, 2017, s. 16). Innowacyjnym, opracowanym w Polsce i wykorzystywanym przez przedsiębiorstwa, także w kontaktach z klientami, narzędziem jest tłumacz Migam, online rozpoznający gesty języka migowego i przekładający je na mowę werbalną (migam.org). Przykładem przyrostowych innowacji społecznych jest też *job-coaching*, wspierający osoby z niepełnosprawnością intelektualną w podejmowaniu pracy na otwartym rynku. Od klasycznego coachingu odróżnia go stosowanie przez trenera podczas pracy technik dyrektywnych (Lignar-Paczocho, 2017, s. 177).

Sprawdzenie innowacji w praktyce wymaga stworzenia prototypu oraz oceny jego poprawności. Również na tym etapie wdrażania innowacji przydatna jest pomoc ekspertów dysponujących wiedzą na temat potrzeb osób z określonym rodzajem niepełnosprawności. Jest też oceniany stopień akceptacji pomysłu przez jego późniejszych beneficjentów. Na podstawie uzyskanych opinii można zdecydować o udoskonaleniu pomysłów.

Etap podtrzymywania innowacji obejmuje sprawdzenie rozwiązania pod względem zgodności z przepisami prawa pracy, a w szczególności z przepisami dotyczącymi zatrudniania niepełnosprawnych. Osobom takim bowiem również na otwartym rynku pracy przysługują określone przywileje, związane np. z czasem pracy. Choć w przypadku innowacji społecznych niezwykle ważne są zasoby nieuchwytnie, jak czas, kreatywność i zaangażowanie (Senent-Bailach, Rey-Marti, 2017, s. 484), to gdy celem tych innowacji jest zwiększanie dostępności organizacji dla osób niepełnosprawnych, wymagają one także nakładów finansowych. W Polsce głównym źródłem finansowania działalności innowacyjnej są środki własne przedsiębiorstw (w 2016 r. w przedsiębiorstwach przemysłowych prawie 72%, a w usługowych ponad

88% wszystkich poniesionych nakładów), poza tym kredyty bankowe, środki pozyskane z zagranicy oraz otrzymane z budżetu państwa (GUS, 2017, s. 66–67). Dane te dotyczą ogółu działalności innowacyjnej przedsiębiorstwa, ale należy domniemywać, że można je też odnieść do obszaru innowacji społecznych. W przypadku, gdy cel tych innowacji stanowi zwiększanie dostępności organizacji dla osób niepełnosprawnych, jest możliwe pozyskanie dotacji z PFRON albo z funduszy europejskich, w tym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS).

Etap rozpowszechniania innowacji zwiększających dostępność miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych może polegać na dzieleniu się wiedzą z zakresu ich wdrażania, a przez to na wprowadzeniu ich do innych przedsiębiorstw. Dyfuzja innowacji może mieć też charakter funkcjonalny, polegający na dywersyfikacji innowacji (dostosowanie stanowisk pracy do innych rodzajów niepełnosprawności albo innych stanowisk do tego samego rodzaju niepełnosprawności), lub organizacyjny, którego wyrazem jest zwiększenie wydajności promotora innowacji, czyli zatrudnienie w organizacji większej liczby osób niepełnosprawnych. Ważne jest rozpowszechnienie informacji o wdrożonych innowacjach, w czym pomocne mogą być fundacje i biura do spraw osób niepełnosprawnych.

Zakończone sukcesem wdrażanie innowacji społecznych wiąże się ze zmianą sposobu myślenia o niepełnosprawnych pracownikach oraz z pojawieniem się zachowań wyrażających ich akceptację i potwierdzających brak stereotypów. Dlatego niejednokrotnie niezbędne jest przeprowadzenie szkoleń na temat różnorodności, w których trakcie pracownicy mają szansę poprzez symulację niepełnosprawności poznać specyfikę życia i problemy osób doświadczonych np. dysfunkcją wzroku, słuchu, upośledzeniem narządu ruchu. Dzięki temu rozwija się też ich wrażliwość. Efektywne wdrożenie opisywanych innowacji oznacza, że korzyść osiągają nie tylko zatrudnione osoby z niepełnosprawnościami, ale też organizacja oraz społeczeństwo. Organizacja zyskuje bowiem dostęp do większej podaży pracy, zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami sprzyja kreowaniu jej pozytywnego wizerunku na rynku pracy, informuje też o tym, że przedsiębiorstwo jest podmiotem społecznie odpowiedzialnym. Korzystne jest również włączanie osób z niepełnosprawnościami „do społeczeństwa jako aktywnych pracowników i płatników podatków, nie zaś biernych beneficjentów pomocy społecznej” (Zakrzewska, 2017, s. 35).

Tak jak wspomniano wcześniej, rozpoczęcie zatrudniania osób niepełnosprawnych samo w sobie jest innowacją społeczną. Wymaga jednak wdrożenia licznych szczegółowych innowacyjnych rozwiązań asystujących i kompensacyjnych dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych. Rozwiązania te mogą mieć charakter:

- technologiczny, np. programy udźwiękawiające do odczytu ekranu i syntezy mowy, programy powiększające części ekranu, klawiatury dla osób jednoręcznych, biurka z blatem o regulowanej wysokości;

- architektoniczny i urbanistyczny, adaptujący przestrzeń, np. poprzez wprowadzanie punktów ułatwiających orientację, taśm odblaskowych, oznakowania kolorystycznego i fakturowego elementów małej architektury, instalowanie wind z powiadomieniami dźwiękowymi, pochylni i ramp, tworzenie dodatkowych toalet dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych;
- organizacyjny – wprowadzenie możliwości pracy zdalnej, wykorzystanie w komunikacji wewnętrznej języka migowego, wzbogacanie materiałów audiowizualnych o napisy, dostosowanie spotkań integracyjnych do możliwości osób niepełnosprawnych, ale też wykorzystanie idei zarządzania różnorodnością w funkcji personalnej.

Wskazane rodzaje innowacji tworzą typologię, a nie klasyfikację, niewykluczone jest bowiem stworzenie nowych innowacyjnych kategorii sposobów zwiększania dostępności środowiska pracy dla niepełnosprawnych.

Podsumowanie

Osoby niepełnosprawne, częściej aniżeli sprawne, pozostają bierne zawodowo. Wśród przyczyn ich bierności są bariery utrudniające im przemieszczanie się pomiędzy pracą a domem oraz funkcjonowanie w przedsiębiorstwie. Zwiększanie dostępności środowiska pracy dla osób z ograniczeniami funkcjonalnymi może się dokonywać dzięki innowacjom społecznym powstającym w przedsiębiorstwie. Proces ich tworzenia można wzbogacić, w porównaniu z cyklem klasycznym, o etap przygotowawczy, polegający, po pierwsze, na równoległym doborze stanowisk przewidzianych do obsadzenia przez niepełnosprawnych pracowników oraz identyfikacji rodzaju niepełnosprawności, do którego można dostosować stanowiska pracy w przedsiębiorstwie. Po wtóre, korzystne jest nawiązanie współpracy z partnerami dysponującymi wiedzą o niepełnosprawności: fundacją, stowarzyszeniem lub biurem do spraw osób niepełnosprawnych. Wśród typów tworzonych innowacji społecznych zwiększających dostępność środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych można wskazać innowacje technologiczne, architektoniczne i urbanistyczne oraz organizacyjne. Innowacją społeczną sprzyjającą inkluzji osób niepełnosprawnych jest jednak także samo rozpoczęcie ich zatrudniania w przedsiębiorstwie.

Bibliografia

- Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych, Wydział Analiz i Współpracy Międzynarodowej, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (2018). *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy*. www.niepelnosprawni.gov.pl (20.10.2018).
- Błęszyński, J.J. (2017). Wykorzystanie wspomagającej i alternatywnej komunikacji – wybrane metody i wyzwania nowej technologii. W: J.J. Błęszyński, D. Baczała (red.), *Społeczeństwo włączające a komunikacja*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 13–26.
- Caulier-Grice, J., Davies, A., Patrick, R., Norman, W. (2012). *Defining Social Innovation. A deliverable of the project: „The theoretical, empirical and policy foundations for building social innovation in Europe” (TEPSIE)*. European Commission – 7th Framework Programme. Brussels: European Commission, DG Research.
- GUS (2017). *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2014–2016*. Warszawa–Szczecin: Urząd Statystyczny w Szczecinie.
- <https://migam.org> (16.02.2019).
- Jędrych, E. (2013). *Inwestowanie w innowacje społeczne w organizacjach gospodarczych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kobus-Ostrowska, D. (2015). Bierność zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce. *Gospodarka w Praktyce i Teorii*, 4(41), 21–36.
- Kowalczyk, S., Sobiecki, R. (2018). Innowacje społeczne i polityczne wobec potrzeb rozwoju inkluzyjnego. W: J. Pietrewicz, R. Sobiecki (red.), *Innowacyjna fala w społeczeństwie i gospodarce*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH, 49–63.
- Kunasz, M. (2016). Bierność zawodowa w Polsce na tle wybranych grup krajów unijnych. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 46(2), 345–357.
- Kwaśnicki, W. (2014). Jak wspierać rozwój innowacji społecznych?. W: A. Olejniczuk-Merta (red.), *Innowacje społeczne. Od idei do upowszechniania efektu*. Warszawa: Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur, 27–43.
- Lignar-Paczocha, K. (2017). Coaching osób niepełnosprawnych – wybrane zagadnienia i dylematy. W: J. Niedbalski, M. Raclaw, D. Żuchowska-Skiba (red.), *Oblicza niepełnosprawności w teorii i praktyce*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 165–196.
- Mirvis, P., Herrera, M.E.B., Googins, B., Albareda, L. (2016). Corporate social innovation: How firms learn to innovate for the greater good. *Journal of Business Research*, 69(11), 5014–5021.
- MOFFIN Fundacja Menedżerowie Jutra (2017). *Dostępna firma – dostępne otoczenie*. Pracownia Wydawnicza AD VERBUM. www.moffin.eu (09.12.2018).
- Senent-Bailach, C., Rey-Marti, A. (2017). Creating Entrepreneurship through Social Innovation: The Case of I-Box Create. *Contemporary Economics*, 11(4), 479–486.
- Strmiska-Mietlińska, A. (2015). *Zatrudnienie. Niezdolność do pracy. Niepełnosprawność*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.

- Struck-Peregończyk, M. (2015). *Młode osoby niepełnosprawne na rynku pracy*. Warszawa–Rzeszów: Oficyna Wydawnicza ASPRA, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania.
- Wiktorska-Święcka, A., Moroń, D., Klimowicz, M. (2015). *Zarządzanie innowacjami społecznymi – trendy – perspektywy – wyzwania*. Warszawa: Difin.
- Wyrwa, J. (2014). Innowacje społeczne w teorii nauk ekonomicznych. W: J. Wyrwa (red.), *Innowacje społeczne w teorii i praktyce*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 41–71.
- Zakrzewska, M. (2017). Zatrudnienie wspomagane – niemożliwe staje się możliwe. W: B. Trochimiak, M. Wolan-Nowakowska (red.), *Zatrudnienie wspomagane szansą na samodzielność osób z niepełnosprawnością*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, 31–50.
- Zieliński, M. (2017). *Rynek pracy w teoriach ekonomicznych*. Warszawa: CeDeWu.

Summary

Social Innovations in Enterprise as a Tool of Activating Professionally Inactive People With Disabilities

The contemporary labor market creates challenges for employers who experience insufficient labor supply. There are many reasons for this situation, and one of them is a large group of professionally inactive people. There are people with disabilities among them. It is assumed that moving these people to the professionally active group may be caused not only by macroeconomic and macro-social activities but also by the initiative of an employer implementing social innovations. The purpose of the article is to identify social innovation thus increasing the availability of jobs for the disabled in Poland, to determine their types, as well as to determine the process of creating social innovation.

Keywords: social innovations, disability, professional inactivity

Dr Urszula Bukowska

Adiunkt w Katedrze Zarządzania Zasobami Pracy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. Jej zainteresowania naukowe dotyczą głównie takich kwestii, jak: jakość zasobów ludzkich, wizerunek pracodawcy, kierowanie zespołami ludzkimi, innowacje społeczne; kontakt: bukowsku@uek.krakow.pl.