

Rynek pracy w Polsce wciąż aktywnie poszukuje zaangażowanych i kompetentnych pracowników. Według uczestników Mazowieckiego Sejmiku Osób z Niepełnosprawnościami, osoby z różnymi potrzebami mogą stanowić skuteczną odpowiedź na te wyzwania, pod warunkiem, że firmy przejdą gruntowną transformację – zarówno w sferze fizycznej, jak i mentalnej. Kluczowe pytania, na które próbowano odpowiedzieć podczas sejmiku, dotyczyły tego, czy zatrudnianie osób z niepełnosprawnością jest kosztem, czy inwestycją oraz jakie działania są niezbędne, aby w pełni włączyć tę grupę do aktywnego życia zawodowego.

Statystyki kontra niewidoczne bariery

W województwie mazowieckim mieszka ponad 670 tysięcy osób z niepełnosprawnościami. Mimo tak dużej populacji, według danych GUS z grudnia 2023 roku, zatrudnionych było jedynie 44,1 tysiąca z nich, co stanowi zaledwie 9,2% ogółu tej grupy. To pokazuje, jak niski jest wskaźnik zatrudnienia, choć statystyki nie uwzględniają wszystkich osób bez formalnego orzeczenia.

Uczestnicy sejmiku byli zgodni: największą przeszkodą w aktywizacji zawodowej nie jest sama niepełnosprawność, ale bariery mentalne i brak przygotowania organizacji. Pełnomocnik zarządu województwa mazowieckiego ds. osób niepełnosprawnych, Artur Świercz, podkreślił, że często pracodawcy skupiają się na ograniczeniach – wózku czy aparacie słuchowym – zamiast na kompetencjach i możliwościach. Jak zaznaczył, niepełnosprawność to po prostu inny sposób funkcjonowania, a kluczem jest stworzenie odpowiednich warunków pracy.

Inwestycja w lojalność i różnorodność

Eksperti odchodzą od postrzegania zatrudniania osób z niepełnosprawnością jedynie w kategoriach obowiązku wynikającego z przepisów PFRON czy unikania kar. W coraz większym stopniu mówi się o konkretnych korzyściach biznesowych. Łukasz Krasoń, pełnomocnik rządu ds. osób niepełnosprawnych, wskazał, że pracodawca ma szansę zyskać lojalnego pracownika, dla którego miejsce pracy jest czymś, co realnie zmienia jego życie. Dodatkowo, takie decyzje wzmacniają świadomość społeczną i pozytywnie wpływają na wizerunek firmy.

Magdalena Dydziszko, konsultantka i trenerka w zakresie rozwiązań inkluzyjnych, zaznaczyła, że proces zatrudnienia musi być kompleksowy. Firma, zanim podejmie decyzję, powinna sprawdzić swoją gotowość organizacyjną – od postaw menedżerów i pracowników, przez formę ogłoszeń, po procedury włączania nowego pracownika w zespół. Otwartość i redukcja stereotypów, o których mówiła prezeska HR Fair Play, Agata Spała-Zakrzewska, to warunek konieczny dla satysfakcjonującej i trwałej współpracy.

Wstydem jest nie zatrudniać

Zmiana trendów jest powoli widoczna, ale dynamika wciąż jest zbyt niska. Uczestnicy sejmiku wezwali do większego zaangażowania ze strony samorządów w tworzenie warunków do reintegracji społecznej i zawodowej, m.in. poprzez warsztaty, szkolenia i zakłady aktywności zawodowej. Koordynator ds. dostępności w ZUS, Krzysztof Czechowski, podsumował sytuację mocnym stwierdzeniem: *-Dziś wstydem jest nie zatrudniać osób z niepełnosprawnościami.* Jak dodał, problemem pozostaje brak wiedzy o korzyściach, które są oczywiste.

Praca osób z niepełnosprawnościami to realny zysk dla rynku

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 03, październik 2025 09:25

Tomasz Smaś

Odsłony: 541

Ważnym aspektem jest też przygotowanie młodych osób z niepełnosprawnościami do wejścia na rynek pracy. Tomasz Szklarski z Business Center Club zwrócił uwagę, że edukacja i wsparcie są kluczowe, aby młodzi ludzie znali swoje prawa i potrafili świadomie poruszać się po rynku.

Nowa kampania: „Osoba z Niezwykłością”

Mazowiecki Sejmik był również miejscem zaprezentowania wstępnych założeń nowej kampanii społecznej „Osoba z Niezwykłością”. Kampania ta, skierowana przede wszystkim do środowisk biznesowych, ma na celu przełamywanie stereotypów i pokazywanie potencjału tkwiącego w pracownikach z niepełnosprawnościami. Ma ona opierać się na dobrych praktykach w tworzeniu kultury organizacyjnej uwzględniającej różnorodność, a przedsiębiorcy będą mogli skorzystać z webinarów i materiałów edukacyjnych. Sejmik jasno pokazał, że inwestycja w otwartość i inkluzywność przynosi korzyści nie tylko samym pracownikom, ale firmom i całemu społeczeństwu.

Źródło: niepelnosprawni.pl