Informacja prasowa 30.11.2022

**2,3 mln osób z niepełnosprawnościami biernych zawodowo.**
**Jak wykorzystać ich potencjał?**

**Drugi kwartał 2022 r. w Polsce zakończył się z prawie 150 tys. nieobsadzonych miejsc pracy – wynika z danych GUS[[1]](#footnote-1). Problem z deficytem pracowników może być jednym z kluczowych wyzwań pracodawców również w kolejnych latach. W tej sytuacji warto rozważyć otwarcie organizacji na wykorzystanie kompetencji i potencjału osób z niepełnosprawnościami (OzN), z których aż 2,3 mln pozostawało biernymi zawodowo (tylko w II kwartale br.), jednocześnie dając im szansę na profesjonalny rozwój. Z okazji zbliżającego się Międzynarodowego Dnia Osób z Niepełnosprawnościami (3 grudnia), eksperci firmy Wedel i Fundacji Aktywizacja przekonują o konieczności aktywizacji zawodowej OzN oraz perspektywach w zatrudnianiu tej grupy.**

W II kwartale 2022 r. w Polsce pracowało 548 tys. osób z niepełnosprawnościami. Pula tych aktywnych zawodowo (wliczając bezrobotnych, poszukujących pracy) wyniosła natomiast 580 tys. Wskaźnik zatrudnienia osiągnął 19,1%, a stopa bezrobocia w tym okresie wyniosła 5,3%, co stanowi spadek o 1,4 p.proc. w porównaniu z I kwartałem br.  W II kwartale 11 tys. osób z niepełnosprawnościami wróciło na rynek pracy po przerwie. Biernymi zawodowo pozostawało natomiast 2,3 mln osób[[2]](#footnote-2).

- *Patrząc holistycznie, polski rynek pracy wciąż nie odrobił lekcji z równościowego podejścia do osób z niepełnosprawnościami. Wskaźnik zatrudnienia w tej grupie znacznie odbiega od średniej w Unii Europejskiej, wynagrodzenia w zdecydowanej większości oscylują wokół płacy minimalnej, kolejne badania obnażają minimalne możliwości rozwoju i awansu, a w publicznej narracji dominują stereotypowe stanowiska pracy (ochrona, sprzątanie, proste prace biurowe) i wywodzące się z lat 90-tych ubiegłego stulecia "instrumenty" wspierające aktywizację zawodową (dofinansowania dla pracodawców, Zakłady Pracy Chronionej, Zakłady Aktywności Zawodowej etc.). Wciąż zbyt często osoby z niepełnosprawnościami trafiają do "hermetycznej niszy" zamiast rozwijać swój potencjał i biznesowy potencjał pracodawcy na otwartym, inkluzywnym i dostępnym rynku pracy, o którym mówi - ratyfikowana przez Polskę dokładnie 10 lat temu – Konwencja ONZ o Prawach Osób z Niepełnosprawnościami* – wskazuje Przemysław Żydok, Prezes Zarządu Fundacji Aktywizacja.

Aktywizacja osób z niepełnosprawnościami to nie wszystko – konieczne jest również otwarcie się na ich zatrudnianie przez większą liczbę pracodawców. Sytuacja tej grupy na polskim rynku pracy stopniowo się zmienia i coraz więcej firm decyduje się na wdrożenie wewnętrznych programów, mających na celu zwiększenie zatrudnienia tej grupy zawodowej.

**Wzrost z blisko 1% do 3,85% przyjętych OzN przez ponad rok w Wedlu**

Przykładem firmy, która z powodzeniem wdrożyła kompleksowy program mający na celu aktywizację OzN i edukację w tym obszarze, jest Wedel.

- *Od startu programu w 2021 roku do października br. do naszej firmy dołączyło kilkanaście osób z niepełnosprawnościami w ramach nowoutworzonych wakatów, a poziom zatrudnienia OzN w skali roku wzrósł z niecałego 1% do 3,85%. Zatrudniamy w różnych częściach biura, jak i w fabryce. Systematycznie szkolimy też pracowników wszystkich szczebli oraz nowe osoby w organizacji w zakresie komunikacji włączającej i savoir-vivre'u w pracy z osobami o szczególnych potrzebach. Do dziś szkolenie przeszło 66% zespołów biorących udział w programie, a do końca marca 2023 r.* planujemy osiągnąć 100% – wylicza Aleksandra Kusz vel Sobczuk, Kierowniczka Komunikacji Korporacyjnej w firmie Wedel.

**Doskonalenie procesów przynosi pozytywne rezultaty**

Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością wymaga między innymi modyfikacji w procesie rekrutacji oraz zatrudnienia. Każdy z etapów życia pracownika w organizacji powinien być dostosowany do szczególnych potrzeb kandydatów – to m.in. wydłużenie czasu na wykonanie zadań rekrutacyjnych oraz dostosowanie stanowiska i narzędzi pracy. Warto przy tym zaznaczyć, że podjęte wysiłki mogą przełożyć się na pozytywne efekty.

- *Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami zmieniło nie tylko naszą perspektywę jako pracodawcy, ale także każdego pracownika z osobna. Dzięki temu zwracamy uwagę na tę grupę społeczną, ale też indywidualnie uczymy się większej uważności i empatii. Daje nam to możliwość nabycia nowych kompetencji i form współpracy. Nasze doświadczenia w zatrudnianiu OzN pokazują również, że zyskujemy bardzo chętnych do pracy i zaangażowanych pracowników. Wystarczy dać im przestrzeń do poszerzania własnych kompetencji zgodnie z zawodem, w którym chcą się rozwijać. Pracownicy z niepełnosprawnościami nauczyli nas, że nie ma przeszkód nie do pokonania. Wystarczy mieć otwartą głowę i czerpać z różnorodności, bo jest ona naszym bezcennym kapitałem* – dodaje Aleksandra Kusz vel Sobczuk z firmy Wedel.

**Rok 2023 z nadzieją na istotne zmiany**

Tymczasem, utrzymująca się wysoka liczba nieobsadzonych miejsc pracy i rekordowo niskie bezrobocie powodują, że zwrot w kierunku zatrudniania tej grupy społecznej może być nie tylko przejawem otwartości, ale biznesową koniecznością. 2,3 mln biernych zawodowo osób z niepełnosprawnościami może okazać się cennym zasobem dla odbudowującej się po skutkach pandemii i wojny w Ukrainie gospodarki.

Na problem niskiego zatrudnienia OzN odpowiedziała w zeszłym roku Rada Ministrów,przyjmując Strategię na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030. Dokument zakłada m.in. zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób z dysfunkcjami w wieku produkcyjnym z ok. 26 proc. w 2018 r. do 40 proc. w 2030 r. oraz wzrost współczynnika ich aktywności zawodowej z ok. 28 proc. do 45 proc.

- *W kolejny rok wchodzimy z nadzieją na istotne zmiany. Wiąże się to z coraz większym zainteresowaniem w zakresie zatrudniania OzN przez „standardowe firmy”, niewyspecjalizowane w rekrutacji osób z niepełnosprawnością. Pojawiają się pracodawcy, którzy przede wszystkim potrzebują nowych pracowników do rozwoju swojego potencjału, a ewentualne dopłaty czy zmniejszenie „kar na PFRON” jest dla nich zupełnie nieistotne lub stanowi trzecią z kolei motywację (po HR-owej i CSR-owej). Są to często duże podmioty, z wysokimi standardami zarządczymi, w których siatka płac zależy od efektywności biznesowej i jakości wykonywanej pracy, a nie od wysokości dofinansowań i regulacji związanej z minimalnym wynagrodzeniem. Coraz więcej firm zaczyna dostrzegać osoby z niepełnosprawnościami jako ważny element realizowanych polityk ESG czy Diversity, Equity & Inclusion. I zaczyna o tym głośno mówić. Oby tak dalej* – podsumowuje Przemysław Żydok, Prezes Zarządu Fundacji Aktywizacja.

Firma Wedel, zgodnie z założoną strategią na kolejne lata, zamierza dalej rozwijać program CzekoSprawni, inspirując do podobnej działalności inne przedsiębiorstwa. Kontynuacja starań, aby zmienić sytuację OzN na lepsze jest wyzwaniem, któremu rynek pracy musi sprostać w najbliższych latach.

1. [https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/popyt-na-prace-w-2-kwartale-2022-roku,2,46.html](https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/popyt-na-prace-w-2-kwartale-2022-roku%2C2%2C46.html)   [↑](#footnote-ref-1)
2. [https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-2-kwartal-2022-roku,4,47.html](https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-2-kwartal-2022-roku%2C4%2C47.html)  [↑](#footnote-ref-2)