

Aktywizacja zawodowa, elastyczność i otwarta kultura organizacyjna odpowiedzią na niedobory kadrowe – Związek Przedsiębiorców i Pracodawców inauguruje kampanię społeczno-edukacyjną „Każdy talent na wagę złota - inkluzywni w zatrudnianiu”

Podczas otwierającego kampanię okrągłego stołu, w którym wzięły udział parlamentarzystki, przedstawiciele biznesu oraz organizacji pozarządowych, dyskutowano o problemach w zatrudnianiu osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy: kobiet powracających z urlopu macierzyńskiego, osób powyżej 50 roku życia, osób neuroróżnorodnych oraz przewlekle chorych. Dyskusja była wstępem do szeregu działań, które ZPP podejmie wraz z partnerami w 2025 roku, aby promować inkluzywne zatrudnienie.

Jak wynika z licznych badań, polski rynek pracy ulega istotnej transformacji. Według danych Eurobarometru, 82% MŚP zmagają się z problemem braku dostatecznej liczby pracowników, a ze względu na silne zmiany demograficzne, niedobór pracowników będzie tylko rosł. Negatywny trend zmniejszania się liczby Polaków w wieku produkcyjnym prowadzi do konieczności aktywizacji osób z grup niedostatecznie reprezentowanych na rynku pracy, tj. osób powyżej 50 roku życia, kobiet po dłuższej przerwie związanej z rodzicielstwem, osób z chorobami przewlekłymi oraz neuroróżnorodnych. Aktywizacja tych grup zyskuje więc obok wymiaru etycznego dodatkowy wymiar ekonomiczny, co przełoży się na konieczność zwiększenia efektywności i tempa angażowania takich osób w rynek pracy. Dzięki postępowi medycyny, a także rozwojowi technologicznemu, osoby z grup zagrożonych wykluczeniem mogą cały czas pozostać aktywne zawodowo, ale często spotykają się z niezrozumieniem i uprzedzeniami.

ZPP widząc te wyzwania wychodzi z projektem „Każdy talent na wagę złota – inkluzywni w zatrudnianiu”, zwracając uwagę nie tylko na konieczność eliminowania niesprawiedliwej dyskryminacji na rynku pracy, ale również konkretne korzyści ekonomiczne płynące z inkluzywnego zatrudniania. ZPP zakłada budowę szerokiej koalicji na rzecz inkluzywności zatrudnienia oraz planuje szereg działań mających na celu promowanie rozwiązań regulacyjnych i dobrych praktyk wspierających pracowników z grup nieuprzywilejowanych w pozostawaniu aktywnym na rynku pracy.

Poprzez nasze działania chcemy uwrażliwić pracodawców na potrzeby pracowników z grup zagrożonych dyskryminacją, uświadamiając im też, że inkluzywność w zatrudnianiu staje się w dzisiejszych czasach ekonomiczną koniecznością - rozpoczął Jakub Bińkowski, Członek Zarządu ZPP, podczas okrągłego stołu inaugurującego projekt. Stawiamy sobie również za cel zwrócenie uwagi regulatora na te zagadnienia. Stworzenie elastycznych, zachęcających do otwierania się na kolejne grupy pracowników, regulacji prawa pracy, jest działaniem niezbędnym dla

przeciwdziałania powiększającemu się problemowi niedoboru pracowników na polskim rynku – dodał.

W debacie wzięły udział parlamentarzystki, przedstawiciele biznesu oraz organizacji pozarządowych. Mammy w tej chwili rynek pracownika i najniższą od 34 lat stopę bezrobocia. Coraz trudniej jest przedsiębiorcom znaleźć pracowników - za dekadę przy obecnych wskaźnikach zgonów, migracji oraz wieku przechodzenia na emeryturę rynek pracy skurczy się o 2 mln pracowników, a to oznacza spadek PKB aż o 8%. Teraz jest czas, by przenieść debatę na ten temat do Sejmu - mam nadzieję, że wkrótce uda nam się poruszyć go na podkomisji ds. przedsiębiorczości – zadeklarowała posłanka Izabela Bodnar, przewodnicząca Podkomisji ds. Przedsiębiorczości.

Swoimi doświadczeniami podzieliła się również posłanka Katarzyna Kierzek-Koperska, Przewodnicząca Podkomisji stałej do monitorowania systemu podatkowego. Przez 25 lat aktywności zawodowej widziałam wiele kobiet, które pracowały znacznie poniżej swoich kompetencji. Najwyższy czas na zmiany. Co warto zaznaczyć, mniejsza aktywność kobiet na rynku pracy prowadzi do tego, że mamy w Polsce jedną z największych luk płacowych i emerytalnych kobiet i mężczyzn. Kobiety same chcą na siebie zarobić i móc wracać na rynek pracy i powinniśmy dążyć do takich rozwiązań, które będą im to umożliwiać – zaznaczyła posłanka.

Posłanka Aleksandra Kot zwróciła uwagę, że choć trudności we wzmacnianiu obecności osób wykluczonych mają wspólny mianownik, nie ma na te wszystkie problemy jednej diagnozy i jednego rozwiązania. Konieczne jest wypracowanie konkretnych rekomendacji, częściowo wspólnych, a częściowo osobnych dla każdej z tych grup. Aby rozwiązania były efektywne i faktycznie przyjęły się na rynku pracy, należy zaangażować w dyskusję zarówno biznes, organizacje pozarządowe jak i przedstawiciele administracji.

O trendy i wyzwania na rynku pracy zapytano jedną z największych polskich platform umożliwiających pośrednictwo w szukaniu pracy i znajdowaniu pracowników – OLX. Na OLX pojawia się miesięcznie nawet 100 tysięcy ofert pracy, na które odpowiada 4 mln użytkowników, co daje nam realny wgląd na sytuację na rynku pracy – zaznaczył Kamil Szablowski, przedstawiciel firmy. Nasze zasięgi staramy się wykorzystywać, aby wspierać zarówno inkluzywne zatrudnienie, jak i po prostu – szczerzy dialog pracodawców i pracowników, umożliwiający spełnienie potrzeb i oczekiwań obu stron. Wierzymy, że dużą siłą, która umożliwia zwiększenie zatrudnienia oraz satysfakcji pracowników i pracodawców ze współpracy, jest transparentność w rozmowie o możliwościach i potrzebach i elastyczne podejście.

Konrad Grygo, starszy analityk biznesowy w OLX, opowiedział o podjętych przez platformę działaniach społecznych. W ostatnim czasie opublikowaliśmy trzy spoty, promujące szersze włączanie do rynku pracy trzech grup – kobiet po urlopie

macierzyńskim, tzw. silversów, czyli osób po 50 roku życia oraz przedstawicieli pokolenia Z. Zależy nam, aby przełamywać stereotypy dotyczące tych grup i pokazywać korzyści wynikające z ich zatrudniania.

Swoją perspektywę podzielili się również przedstawiciele Rocket Jobs, Fundacji AsperIT oraz wielu organizacji zrzeszających pacjentów z chorobami przewlekłymi, jakimi jak cukrzyca, stwardnienie rozsiane, łuszczyca i choroby skórne, choroby sercowo naczyniowe czy onkologiczne. Połączenie tak wielu perspektyw pokazało, jak wiele wymiarów ma dyskryminacja na rynku pracy, a także sprowokowało dyskusję na temat dostępnych rozwiązań, niezbędnych zmian regulacyjnych oraz dobrych praktyk.

Do postulatów środowisk pacjenckich odniosła się Ewa Jankowska, External Affairs Director w firmie USP Zdrowie. *Jako firma farmaceutyczna bardzo dobrze zdajemy sobie sprawę, jakie wyzwania stoją przed pracownikami zmagającymi się z chorobami przewlekłymi. W ramach organizacji działających w sektorze zdrowia o wiele łatwiej zadbać nam o takich pracowników, ze względu na większą wiedzę zarówno managerów, jak i wyższej kadry zarządzającej. Edukacja pracodawców powinna stanowić jeden z fundamentów do promowania inkluzywnego zatrudnienia.* Zwróciła ona również uwagę na skalę wyzwania, przed którym stoją przedsiębiorcy. *Jako bardzo duży pracodawca, zatrudniający wielu pracowników zarówno fizycznych, jak i umysłowych, wiemy też jak duże wyzwanie może stanowić dla pracodawcy pogodzenie potrzeb wszystkich grup. Dlatego niezbędnym elementem ze strony państwa powinno być wspieranie przedsiębiorców, którzy podejmują realne działania w celu promowania równości szans pracowników – dodała.*

ZPP 12 listopada planuje publikację Memorandum, w którym będzie można zapoznać się z konkretnymi danymi dotyczącymi aktualnej sytuacji na rynku pracy, a także propozycjami dobrych praktyk i zmian regulacyjnych, które mogłyby przyczynić się do eliminacji barier w zatrudnianiu osób z grup zagrożonych wykluczeniem. Materiał będzie stanowił punkt wyjścia dla planowanych w 2025 roku kampanii komunikacyjnych, debat i dyskusji, mających na celu wypracowanie i promocję konkretnych rekomendacji dla pracodawców oraz administracji publicznej.