

Inkluzywność jako konieczność, nie opcja – wnioski z okrągłego stołu o sytuacji osób z chorobami przewlekłymi na rynku pracy, części projektu ZPP „Każdy talent na wagę złota - Inkluzywni w zatrudnianiu”

Okrągły stół ZPP w ramach kampanii „Każdy talent na wagę złota – Inkluzywni w zatrudnianiu” poświęcony był roli osób z chorobami przewlekłymi na rynku pracy. W obliczu starzejącego się społeczeństwa i rosnącego deficytu pracowników, temat aktywizacji zawodowej tej grupy nabiera nowego, nie tylko etycznego, ale też gospodarczego wymiaru. W debacie udział wzięli parlamentarzyści, przedstawiciele firm oraz organizacji pozarządowych, a także eksperci z dziedziny HR i prawa pracy.

Trudności zdrowotne nie muszą wykluczać z aktywności zawodowej

Jednym z wątków, który wybrzmiał szczególnie silnie, była obawa pracowników przed ujawnianiem swojej sytuacji zdrowotnej. Związana z tym stygmatyzacja często prowadzi do rezygnacji z aktywności zawodowej lub do pracy w warunkach nieodpowiadających potrzebom zdrowotnym.

„Nie możemy wykluczać tych, którzy chcą pracować i napędzać gospodarkę. Choroby przewlekłe to część życia, a nie wyrok. Potrzebujemy więcej empatii i mniej strachu – zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawców.” – zaznaczyła Senatrix Agnieszka Gorgoń-Komor, Wiceprzewodnicząca Senackiej Komisji Zdrowia, zwracając jednocześnie uwagę na problem tzw. długu zdrowotnego po pandemii COVID-19.

Rola pracodawcy: zrozumienie zamiast kontroli

Jak zauważyła Posłanka Katarzyna Piekarska, Przewodnicząca Parlamentarnego Zespołu ds. profilaktyki nowotworowej - RAK STOP, dla wielu osób powrót na rynek pracy jest elementem procesu leczenia i odzyskiwania równowagi psychicznej.

„Zatrudnienie osób po chorobie nowotworowej często budzi nieuzasadniony lęk pracodawców. Tymczasem dla wielu, jak np. dla Amazonek, praca to forma terapii. Pracownicy, którym okażemy zaufanie, odwzajemniają się lojalnością, zaangażowaniem i jakością pracy.” – dodała.

Elastyczne prawo zamiast biurokracji

Senatrix Ewa Kaliszuk podkreśliła, że obecne przepisy są zbyt sztywne i często zniechęcają firmy do zatrudniania osób z ograniczeniami zdrowotnymi. „Zamiast kar za brak dostosowania, potrzebujemy nagród za otwartość i empatię. Inkluzywność to nie koszt, to inwestycja w przyszłość rynku pracy.”

„W dobie kryzysu demograficznego tym bardziej musimy brać pod uwagę wszystkich kandydatów. Nie stać nas na wykluczanie kogokolwiek z rynku pracy, także osób starszych i przewlekle chorych” – uzupełniła Senatrix Jolanta Piotrowska. „Organizacje pozarządowe mogą tu odegrać ogromną rolę, wspierając pracodawców w tworzeniu elastycznych i dostosowanych miejsc pracy.”

Głos zabrał także Poseł Piotr Kandyba, wskazując na nadmiar regulacji jako realną przeszkodę w tworzeniu miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Wskazał, że wszystko zależy od człowieka – zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika.

„Pracownik z chorobą nie szuka litości – szuka zrozumienia. A to zależy od człowieka, nie od procedury.” – podsumował.

Dobre praktyki

O działaniach podejmowanych na rzecz inkluzywności opowiedzieli przedstawiciele firm Servier oraz OLX. Obie organizacje wdrażają rozwiązania wspierające zdrowie i dobrostan pracowników, a ich przedstawiciele podczas spotkania dzielili się konkretnymi praktykami.

„Jesteśmy firmą, w której promujemy profilaktykę i edukację zdrowotną. Chcemy tworzyć kulturę, w której nikt nie musi się bać mówić o swojej chorobie. Dzięki temu nasi pracownicy nie tylko zostają z nami na lata, ale aktywnie się rozwijają” – mówiła Marta Rojek-Czech, Dyrektorka personalna Servier Polska. „Silny nacisk kładziemy na profilaktykę zdrowotną i integrację zespołu – mamy programy badań, wsparcia w sytuacjach kryzysowych i edukacji. Ale aby pracodawcy mogli jeszcze skuteczniej pomagać, potrzebujemy elastyczniejszych przepisów.”

„Firmy potrzebują wsparcia. Ulgi podatkowe, dopłaty z urzędów pracy – to są realne narzędzia, które mogą przekonać przedsiębiorców do działania.” – dodał Konrad Grygo, Analityk biznesowy OLX, wskazując, że nawet najlepiej przygotowany pracodawca potrzebuje jasnych, wspierających regulacji.

Organizacje społeczne: blisko realnych problemów

Cenne perspektywy wniosły również przedstawicielki organizacji pacjenckich, które na co dzień pracują z osobami przewlekle chorymi i ich rodzinami. Agnieszka Wołczyńska, Prezeska Stowarzyszenia EcoSerce zwróciła uwagę na trudności finansowe i systemowe, z jakimi borykają się organizacje trzeciego sektora. „Wiemy, jak trudno jest znaleźć pracę osobie, która rano dzwoni i mówi, że dziś nie wstanie z łóżka, bo choroba znów ją unieruchomiła. System nie wspiera ani pracodawcy, ani nas – organizacji, które chcą pomagać.”

Dominika Czarnota, Sekretarz Generalna Polskiego Towarzystwa Stwardnienia Rozsianego zwróciła uwagę, że potrzebujemy takiej organizacji leczenia, która nie zmusza pacjenta do wyboru między zdrowiem a zatrudnieniem. „Leczenie przewlekłe nie powinno oznaczać

comiesięcznej walki o logistykę. System musi uwzględniać, że osoby chore chcą i mogą pracować – ale potrzebują stabilności, przewidywalności i realnego wsparcia, a nie dodatkowych barier.”

Wspólny front zmian

Uczestnicy debaty zgodzili się, że bez współpracy ustawodawcy, biznesu, NGO i samych pracowników nie uda się wypracować realnych zmian. Potrzebna jest nie tylko elastyczność prawa, ale i otwartość społeczna, która zmienia sposób myślenia o zatrudnieniu.

Choroby przewlekłe mogą skutkować niepełnosprawnością, a zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami często wiąże się z barierami systemowymi, które zniechęcają do podejmowania pracy. Jedną z nich jest tzw. pułapka rentowa – sytuacja, w której osoba obawia się podjęcia pracy, by nie stracić prawa do renty. Zwróciła na to uwagę Iga Jendrych, Młodsza Specjalistka ds. Różnorodności, Równego Traktowania i Kultury Przynależności Ikea: „Wielu ludzi z orzeczeniem o niepełnosprawności nie podejmuje zatrudnienia, bojąc się, że stracą świadczenie. A jeśli potem stracą pracę – zostają bez niczego, nie chcą więc podejmować takiego ryzyka. To ogromna luka w systemie, która prowadzi do dezaktywizacji zawodowej osób z chorobami przewlekłymi”.

Wnioski z dyskusji zostaną uwzględnione w przygotowywanym przez ZPP raporcie, który ukaże się w czerwcu 2025 roku. Zawierać będzie propozycje zmian legislacyjnych, dobre praktyki i konkretne rekomendacje dla rynku pracy.

Dziękujemy naszym partnerom i uczestnikom wydarzenia: Servier Polska, OLX Praca, Stowarzyszeniu EcoSerce, Polskiemu Towarzystwu Stwardnienia Rozsianego, IKEA, Kancelarii GKR Legal, HR na Szpilkach oraz Polskiemu Stowarzyszeniu HR.