



Informacja prasowa
Warszawa, 29.09.2026 r.

Niewidoczne niepełnosprawności – niewidoczny problem polskiego rynku pracy.

Eksperti apelują o zmianę podejścia do inkluzywnego zatrudniania

Nie każda niepełnosprawność jest widoczna na pierwszy rzut oka. Choroby przewlekłe, zaburzenia neurologiczne, schorzenia psychiczne czy inne ograniczenia zdrowotne mogą nie wpływać na wygląd pracownika, ale znacząco oddziaływać na jego codzienne funkcjonowanie i potrzeby w miejscu pracy. Tymczasem brak wiedzy, stereotypy oraz obawy przed ujawnieniem swojej sytuacji sprawiają, że wiele osób pozostaje poza systemem wsparcia. Eksperti wskazują, że niewidoczne niepełnosprawności to jedno z wyzwań, przed którym stoi współczesny rynek pracy.

Polski rynek pracy mierzy się dziś z wyzwaniem niedoboru pracowników oraz zmianami demograficznymi. Według danych przedstawionych w raporcie „Każdy talent na wagę złota – Inkluzywni w zatrudnianiu” do 2035 roku liczba pracowników w Polsce może zmniejszyć się o 2,1 mln osób, co odpowiada 12,6 proc. obecnie pracujących. Jednym z kluczowych kierunków odpowiedzi na te zmiany powinno być większe otwarcie rynku pracy na grupy, których potencjał wciąż nie jest w pełni wykorzystywany – w tym osoby z chorobami przewlekłymi i niepełnosprawnościami.

Niepełnosprawność, której nie widać

Niewidoczne niepełnosprawności obejmują szeroką grupę sytuacji zdrowotnych, które nie zawsze są zauważalne dla otoczenia. Mogą dotyczyć m.in. osób żyjących z chorobami przewlekłymi, schorzeniami neurologicznymi, zaburzeniami psychicznymi czy innymi ograniczeniami wpływającymi na sposób funkcjonowania.

Problem polega na tym, że brak widocznych oznak często prowadzi do przekonania, że dana osoba nie potrzebuje żadnego wsparcia. Tymczasem odpowiednio dostosowane środowisko pracy może decydować o tym, czy pracownik będzie mógł w pełni wykorzystać swoje kompetencje i doświadczenie.

– W Polsce z padaczką żyje około 350–400 tysięcy osób, które normalnie mogą pracować. Sama diagnoza padaczki nie oznacza przeciwwskazania do pracy. O zdolności do wykonywania konkretnej pracy decyduje przede wszystkim stan zdrowia danej osoby, charakter napadów i rodzaj wykonywanych obowiązków. Niestety czasami osoby z padaczką spotykają się z niezrozumieniem choroby przez współpracowników i pracodawców – mówi Anna Alicja Lisowska, Prezeska Fundacji EPI-BOHATER.



Według danych GUS aż 54 proc. społeczeństwa zmaga się z chorobami przewlekłymi, a ponad 23 proc. osób z tej grupy znajduje się w wieku produkcyjnym. Oznacza to, że znaczna część osób aktywnych zawodowo funkcjonuje z długotrwałymi problemami zdrowotnymi, które mogą wymagać określonych rozwiązań organizacyjnych ze strony pracodawcy.

Dlaczego pracownicy ukrywają swoją sytuację?

Jedną z największych barier pozostaje obawa przed negatywną reakcją pracodawcy lub współpracowników. Dla wielu osób ujawnienie informacji o stanie zdrowia wiąże się z ryzykiem utraty szansy na zatrudnienie, pominięcia przy awansie albo przypisania im stereotypowych cech.

Potwierdzają to badania przywołane w raporcie ZPP – ponad 70 proc. menedżerów wskazało, że choroba może być powodem odrzucenia kandydata do pracy, a niemal 40 proc. respondentów przyznało, że absencje chorobowe pracownika stanowią dla pracodawców problem.

– Pracownik co do zasady nie ma obowiązku ujawniania pracodawcy całej swojej dokumentacji medycznej. Jeśli jednak padaczka ma znaczenie dla bezpieczeństwa pracy albo wymaga określonych dostosowań, warto – za zgodą pracownika – przekazać niezbędne informacje. Szczególnie ważne jest, aby pracodawca i współpracownicy wiedzieli, jak prawidłowo zareagować w przypadku napadu, jeśli istnieje takie ryzyko. Brak wiedzy może prowadzić do nieporozumień i dodatkowych barier w miejscu pracy – mówi Anna Alicja Lisowska, Prezeska Fundacji EPI-BOHATER.

Brak ujawnienia sytuacji zdrowotnej może jednak oznaczać, że pracownik nie otrzyma potrzebnego wsparcia. Dotyczy to zarówno prostych zmian organizacyjnych, takich jak elastyczny czas pracy czy możliwość pracy zdalnej, jak i bardziej indywidualnych dostosowań stanowiska.

Barier nie zawsze wynikają z braku dobrej woli

Eksperti podkreślają, że wyzwaniem dla osób z niewidocznymi niepełnosprawnościami nie są wyłącznie ograniczenia zdrowotne, ale również bariery społeczne i organizacyjne. Problemem może być brak procedur wspierających pracowników, niewystarczająca wiedza kadry zarządzającej czy przekonanie, że dostosowanie miejsca pracy musi oznaczać wysokie koszty.

Tymczasem wiele rozwiązań nie wymaga dużych nakładów finansowych – może obejmować m.in. indywidualne ustalenie sposobu komunikacji, organizacji pracy czy dostosowanie stanowiska do potrzeb konkretnej osoby.



– W przypadku niewidocznych niepełnosprawności problemem bardzo często nie jest wyłącznie sama choroba, ale reakcja otoczenia i sposób organizacji pracy. Jeżeli ograniczeń pracownika nie widać, łatwo uznać, że jego potrzeby są przesadzone albo że prośba o przerwę, pracę zdalną czy zmianę warunków wynika z braku zaangażowania. Drugą barierą jest brak poczucia bezpieczeństwa – pracownik, który obawia się, że ujawnienie choroby wpłynie na ocenę jego zaangażowania, awans czy dalsze zatrudnienie, często wybiera milczenie – mówi Ewa Pol, Prezeska Fundacji Zdrowie i Edukacja Ad Meritum.

Czy pracodawcy są gotowi na inkluzywne zatrudnianie?

Coraz więcej organizacji dostrzega znaczenie różnorodności, jednak w praktyce wiele firm nadal potrzebuje większej wiedzy i narzędzi. Szczególnym wyzwaniem pozostają sytuacje, w których pracownik nie posiada formalnego orzeczenia o niepełnosprawności – wtedy dostęp do systemowego wsparcia jest bardziej ograniczony.

Jak wskazano w raporcie ZPP, osoby przewlekle chore bez formalnego orzeczenia często pozostają poza rozwiązaniami przewidzianymi dla osób z niepełnosprawnościami, a ograniczenia związane m.in. z ochroną danych osobowych utrudniają zarówno rekrutację, jak i proces adaptacji pracownika.

– Świadomość pracodawców niewątpliwie rośnie, ale trudno mówić o powszechnym i szerokim przygotowaniu organizacji do potrzeb osób z niewidocznymi niepełnosprawnościami. Największym brakiem jest często nie brak dobrej woli czy pieniędzy, lecz wiedzy i prostych procedur: jak rozmawiać z pracownikiem o jego potrzebach, jak reagować na okresowe pogorszenie stanu zdrowia i jakie dostosowania można wprowadzić bez dezorganizowania pracy zespołu. Kluczowa jest rozmowa z konkretną osobą i ustalenie, czego rzeczywiście potrzebuje – mówi Ewa Pol.

Stereotypy ograniczają kariery

Jednym z największych wyzwań pozostaje zmiana sposobu myślenia o osobach z niewidocznymi niepełnosprawnościami. Choroba czy ograniczenie zdrowotne często niesłusznie są utożsamiane z mniejszą efektywnością, niższymi kompetencjami lub większym ryzykiem dla organizacji.

Tymczasem osoby z doświadczeniem choroby przewlekłej lub niepełnosprawności mogą wносить do firm wiedzę, zaangażowanie, odporność psychiczną i unikalną perspektywę.

– Zdecydowana większość osób z padaczką może pracować zawodowo, często bez żadnych szczególnych ograniczeń. Padaczka nie powinna automatycznie oznaczać wykluczenia z rynku pracy. Najważniejsze są wiedza, bezpieczeństwo i brak stygmatyzacji. Warto edukować pracowników, przygotować prostą procedurę postępowania podczas napadu i – jeśli jest taka potrzeba – wprowadzić indywidualne dostosowania stanowiska lub organizacji pracy – mówi Anna Alicja Lisowska, Prezeska Fundacji EPI-BOHATER.



Od deklaracji do konkretnych działań

Budowanie inkluzywnego rynku pracy wymaga nie tylko zmiany języka, ale przede wszystkim wdrażania konkretnych rozwiązań. Ekspertki wskazują na potrzebę edukacji pracodawców, uproszczenia procedur związanych ze wsparciem osób z niepełnosprawnościami oraz rozwijania modeli zatrudnienia, które uwzględniają indywidualne potrzeby pracowników.

Ważnym kierunkiem jest także rozwój zatrudnienia wspomaganego – rozwiązania, które zakłada indywidualne wsparcie pracownika, m.in. poprzez doradztwo, coaching zawodowy czy pomoc w adaptacji do środowiska pracy.

– Po stronie pracodawców najważniejsze jest przejście od deklaracji o inkluzywności do konkretnych działań. Potrzebne są szkolenia dla menedżerów, jasne i poufne procedury zgłaszania potrzeb oraz większa elastyczność w organizacji czasu i miejsca pracy. Pracownik powinien wiedzieć, do kogo może się zwrócić i że rozmowa o jego ograniczeniach zdrowotnych nie stanie się podstawą do negatywnej oceny zawodowej. Warto też odejść od myślenia, że dostosowanie zawsze oznacza kosztowną przebudowę stanowiska – często wystarcza niewielka zmiana organizacyjna, która pozwala człowiekowi nadal dobrze wykonywać swoją pracę – mówi Ewa Pol.

Niewidoczne niepełnosprawności nie powinny oznaczać niewidocznych potrzeb. Rynek pracy przyszłości będzie wymagał od organizacji większej elastyczności, otwartości i umiejętności dostrzegania potencjału pracowników – niezależnie od ich sytuacji zdrowotnej.

Jak pokazuje kampania społeczna Związku Przedsiębiorców i Pracodawców „Każdy talent na wagę złota – Inkluzywni w zatrudnianiu”, inkluzywność nie jest wyłącznie kwestią odpowiedzialności społecznej, ale również odpowiedzią na wyzwania gospodarcze i demograficzne stojące przed Polską.

O kampanii

„Każdy Talent na Wagę Złota – Inkluzywni w zatrudnianiu” to inicjatywa Związku Przedsiębiorców i Pracodawców realizowana we współpracy z partnerami biznesowymi, organizacjami społecznymi, środowiskiem akademickim oraz ekspertami rynku pracy.

Celem projektu, który wystartował oficjalnie 30 czerwca, jest zwiększanie aktywności zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem, promowanie inkluzywnego zatrudniania oraz wypracowywanie rozwiązań wspierających bardziej dostępny, nowoczesny i różnorodny rynek pracy.

Partnerami strategicznymi II edycji kampanii są firmy Amazon, Angelini Pharma, Jooble, Provident Polska, Servier Polska oraz USP Zdrowie. Inicjatywa ma wsparcie szeregu partnerów społecznych, w tym: Mamo Pracuj, Matka Prawnik, Rodzic w Mieście, EPI-Bohater, Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego, Stowarzyszenie EcoSerce, Polskie Stowarzyszenie Diabetyków, Ad Meritum, To Się Leczy, Federacja dla Zdrowia Mózgu, Instytut Emerytalny, Fundacja Verba, Krajowy Instytut Gospodarki Senioralnej, Centrum Aktywności Międzypokoleniowej, Jim, Fundacja ADHD, Mindset, The

KOALICJA

Inkluzywni w zatrudnianiu

Każdy talent
na wagę złota



Invisible, Bliżej ADHD, Auticon, AsperIT, Fundacja Forum Prawa i Gospodarki, Urząd Pracy m.st Warszawa, Fundacja im.XBW Ignacego Krasickiego, Polskie Stowarzyszenie HR, Eduwersum. Partnerem merytorycznym kampanii jest Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, a komunikacyjnym – Agencja Good One PR. Projekt realizowany jest pod Honorowym Patronatem Miasta Stołecznego Warszawy. Więcej informacji na temat inicjatywy można znaleźć na stronie Inkluzywniwzatrudnianiu.pl.

Kontakt dla mediów:

Julia Knychała

Tel: +48 796 990 064

E-mail: julia.knychala@goodonepr.pl

Ewelina Jaskuła

Tel: +48 665 339 877

E-mail: ewelina.jaskula@goodonepr.pl