

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

**Komisja
Gospodarki
i Rozwoju**

■ **PODKOMISJI STAŁEJ DO SPRAW
PRZEDSIĘBIORCZOŚCI
(NR 10)
z dnia 22 stycznia 2025 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia Komisji Gospodarki i Rozwoju

– podkomisji stałej do spraw przedsiębiorczości (nr 10)

22 stycznia 2025 r.

Podkomisja stała do spraw przedsiębiorczości, obradująca pod przewodnictwem posła **Izabeli Bodnar (Polska2050-TD)**, przewodniczącej podkomisji, rozpatrzyła:

- **informację o działaniach podejmowanych na rzecz inkluzywności w zatrudnianiu osób z chorobami przewlekłymi, kobiet wracających na rynek pracy po przerwie związanej z macierzyństwem, osób neuroróżnorodnych oraz osób po 50. roku życia.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Marcin Wiatrów** zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Grzegorz Steć** radca prawny w Biurze Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców, **Małgorzata Augustyniak** doradca zarządu do spraw CSR w AMS SA, **Jakub Bińkowski** członek zarządu Związku Przedsiębiorców i Pracodawców wraz ze współpracownikami, **Elżbieta Bonda** prezeska zarządu Stowarzyszenia Bliżej ADHD, adwokat **Renata Bugiel** i radca prawny **Justyna Burska** partnerzy w GKR Legal Kancelarii Prawnej Gołębiowska, Krawczyk, Roszkowski i Partnerzy Kancelaria Adwokacko-Radcowska Spółka Partnerska, **Ewa Ciepałowicz** kierownik do spraw CSR i komunikacji wewnętrznej i **Magdalena Krawczyk-Wiśniewska** kierownik do spraw projektów HR w Servier Polska sp. z o.o., **Anna Connor-Łakomy** członek zarządu Brain Architects sp. z o.o., **Dominika Czarnota-Szałkowska** sekretarz generalna Polskiego Towarzystwa Stwardnienia Rozsianego, **Konrad Grygo** starszy analityk biznesowy OLX Praca, **Hubert Kifner** dyrektor Biura Relacji Zewnętrznych Provident Polska, **Ewa Leśnowolska** ekspertka do spraw DEI i zaangażowania społecznego biznesu, **Barbara Man** liderka zespołu komunikacji Fundacji Mamo Pracuj, **Dagmara Samselska** prezes zarządu Amicus Fundacji Łuszczycy i ŁZS oraz **Wojciech Tyłski** prezes zarządu Fundacji ADHD.

W posiedzeniu udział wzięli udział pracownicy Kancelarii Sejmu: **Katarzyna Gadecka** i **Ziemowit Uździcki** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dzień dobry państwu, witam bardzo serdecznie.

Myślę, że powoli zaczniemy posiedzenie naszej podkomisji. Jeżeli goście jeszcze będą dochodzić, to po prostu będą do nas tutaj dołączać.

Otwieram posiedzenie podkomisji stałej do spraw przedsiębiorczości.

Na podstawie listy obecności stwierdzam kworum.

Witam państwa posłów oraz zgromadzonych gości: pana Jakuba Szmita, dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami – akurat nie mamy pana dyrektora – pana Grzegorza Stecia, radcę prawnego w Biurze Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców, oraz wszystkich pozostałych gości.

Porządek dzienny posiedzenia brzmi: informacja o działaniach podejmowanych na rzecz inkluzywności w zatrudnianiu osób z chorobami przewlekłymi, kobiet wracających na rynek pracy po przerwie związanej z macierzyństwem, osób neuroróżnorodnych oraz osób po 50. roku życia. Przedstawia ministra rodziny, pracy i polityki społecznej. Czy są uwagi do porządku dziennego? Nie widzę, nie słyszę.

Szanowni państwo, zanim oddam głos przedstawicielowi Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej chciałabym tradycyjnie już, tytułem wstępu, powiedzieć kilka słów na temat naszego dzisiejszego spotkania. Nasze dzisiejsze spotkanie jest pewnego rodzaju kontynuacją owocnego spotkania przy okrągłym stole zorganizowanego przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców RP. Temat był na tyle ważny i nasza dyskusja była na tyle dynamiczna, że obiecaliśmy sobie wtedy, że będziemy ją kontynuować w Sejmie, dlatego

że widzimy, że nasz rynek pracy jest w tej chwili rynkiem pracownika, a jednocześnie borykamy się także z taką sytuacją... Pomimo że mamy w Polsce bardzo niskie bezrobocie, mamy szereg osób, które są z tego rynku po prostu wykluczane.

Październikowy raport Polskiego Instytutu Ekonomicznego prognozuje, że przy utrzymaniu obecnych trendów demograficznych liczba osób na rynku pracy za 10 lat, czyli w 2035 r., może skurczyć się aż o 2 mln osób pracujących – z 16,6 mln osób do 14,5 mln osób. Od miesięcy pracodawcy narzekają, że trudno im znaleźć pracowników i nie ma znaczenia, czy mówimy tutaj o prostych zawodach, niewymagających kwalifikacji, czy wyższych stanowiskach. Z danych GUS wynika, że na koniec trzeciego kwartału 2024 r. do obsadzenia od zaraz było ponad 114 tys. miejsc pracy. W niektórych branżach braki kadrowe są problemem w połowie lub większej liczbie firm. Dzieje się tak na przykład w budownictwie, firmach produkcyjnych, transporcie czy logistyce – choć pracują tam również liczni imigranci. Aż 72% ankietowanych firm przyznaje, że niedobór pracowników obniża ich obroty. Według Eurostatu Polska jest drugim krajem w Unii Europejskiej o najniższym wskaźniku bezrobocia, bodajże po Czechach. We wrześniu 2024 r. ta stopa wynosiła 2,9%. To bardzo dobry wynik, jakkolwiek bez pracy pozostaje wciąż prawie 760 tys. osób, z czego szacujemy, że połowa po prostu nie chce podjąć pracy, ale to nadal jest ok. 300–400 tys. pracowników, którzy nie mogą znaleźć pracy, pomimo tych tak właśnie licznych niedoborów w tak wielu branżach.

Dziś porozmawiamy o tym, jak to się dzieje, że z jednej strony mamy tylu bezrobotnych, a z drugiej mamy tak duży problem właśnie z niedoborem. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest wykluczenie. Mówimy o różnych grupach społecznych, dziś natomiast poruszymy głównie kwestie związane z osobami przewlekłe chorymi, kobietami wracającymi po urlopie macierzyńskim, osobami neuroróżnorodnymi oraz osobami po 50. roku życia.

W tym kontekście chciałabym jeszcze przytoczyć wyniki badań Polskiego Instytutu Ekonomicznego, który w raporcie „*Work-life balance* a elastyczne formy organizacji pracy” poinformował, że dla ponad 60% pracodawców elastyczne formy zatrudnienia zwiększają produktywność pracowników. Chodzi tutaj o ruchome godziny pracy czy też ich niepełny wymiar. Pracodawcy dostrzegają, że członkowie personelu, którym zaoferuje się większą swobodę w planowaniu ich pracy i wysoki stopień elastyczności, chętniej wybierają właśnie takich pracodawców, są bardziej zmotywowani i produktywni.

Co ciekawe, przedsiębiorcy byli również zgodni co do tego, że elastyczne modele pracy sprzyjają działaniom mającym na celu ograniczanie kosztów. Z takiego rozwiązania chętnie skorzystałyby właśnie na przykład matki, które wracają z urlopu macierzyńskiego, osoby po 50. roku życia czy osoby neuroróżnorodne. 68% kobiet w zeszłym roku deklaroowało, że nie planuje zachodzenia w ciążę lub nie wie. Oczywiście jedną z najważniejszych przyczyn jest nasze bardzo ortodoksyjne prawo aborcyjne, ale również wskazywały na to, że obawiają się o swoje zatrudnienie w sytuacji, gdy państwo nie oferuje pracodawcom pełnych narzędzi do tego, aby mogli elastycznie podchodzić do matek, które mają w domu małe dzieci.

Nie będę może już przytaczać więcej wskaźników, oddam głos ministerstwu. Chciałabym powiedzieć jeszcze ostatnią rzecz – że według GUS tylko ok. 35% osób w Polsce powyżej 50. roku życia pozostaje aktywnych zawodowo.

Oddaję zatem głos przedstawicielom Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Bardzo proszę.

Główny specjalista Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Emilia Brakoniecka:

Dzień dobry. Emilia Brakoniecka.

Szanowni państwo, ministerstwo podejmuje liczne działania mające na celu ułatwienie powrotu pracowników, w tym właśnie kobiet, na rynek pracy po urlopach związanych z macierzyństwem. Jednakże należałoby spojrzeć na ten powrót rodziców całościowo, bo musimy tutaj wziąć pod uwagę zarówno sytuację demograficzną Polski, preferencje i potrzeby rodziców związane z opieką nad małymi dziećmi – tutaj najczęściej z opieką nad dziećmi do 3. roku życia i łączeniem obowiązków zawodowych z życiem prywatnym, co w pewnych momentach wydaje się kobietom trudne i rodzi tak naprawdę największe obawy. Dlatego w ubiegłym roku wprowadziliśmy korzystanie przez kobiety, przez pracowników z możliwości pracy zdalnej – elastyczne formy organizacji pracy, tak żeby powrót na rynek

pracy wszystkich kobiet był znacznie łatwiejszy i nie budził tylu wątpliwości. Staramy się też umożliwić kobietom pogodzenie życia prywatnego z życiem zawodowym.

Z informacji, które otrzymujemy, czy choćby nawet z wystąpień obywateli, czy z listów, kobiety i rodzice są bardzo zadowoleni, na przykład z elastycznych form organizacji pracy czy z tego, że mogą skrócić swój czas pracy, z pracy zdalnej, i chętnie korzystają z tych rozwiązań. Z informacji wynika też, że to rzeczywiście ułatwia im pracę. Staramy się również... Są przepisy ochronne, które stanowią, że kobieta, która wraca do pracy po urlopach związanych z macierzyństwem, powinna wrócić na to samo stanowisko, które zajmowała przed korzystaniem z urlopu macierzyńskiego.

Dobrym w naszej ocenie rozwiązaniem jest uelastycznienie urlopu rodzicielskiego. W poprzednim stanie prawnym było tak, że urlop rodzicielski było trzeba wykorzystywać bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Teraz tak już nie jest. Wystarczy tak naprawdę, że jeżeli kobieta zdecyduje, iż chce wrócić na rynek pracy, to po skończonym 14 tygodniu od porodu jak najbardziej może wrócić, warunek jest tylko taki, że oczywiście ojciec dziecka musi przyjąć ten urlop i pozostać z dzieckiem. Ale następnie urlop rodzicielski mogą wykorzystać najpóźniej do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia – więc tu też jest forma elastyczności i wyjście naprzeciw kobietom i ich oczekiwaniom.

Dodatkowo została teraz uchwalona Ustawa z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, która wprowadziła uzupełniający urlop macierzyński. Tutaj też ministerstwo wyszło naprzeciw oczekiwaniom strony społecznej, bo było to związane głównie z petycją wniesioną przez stronę społeczną. I rodzice uzyskali dodatkowy urlop – urlop dla rodziców dzieci wcześniaków i dzieci długotrwale hospitalizowanych – żeby nie musieli martwić się potem, że jeżeli dziecko przebywa rzeczywiście bardzo długo w szpitalu po porodzie, oni skończą urlop macierzyński i będą zastanawiali się, co dalej zrobić z tym dzieckiem i jak na przykład chodzić z nim na wizyty lekarskie czy na rehabilitację. Bo mimo wszystko to jest w pewien sposób komplikacją dla pracodawcy i musieliby korzystać ze zwolnień lekarskich. Zatem ten dodatkowy urlop rekompensuje im ten czas i da nowe możliwości, żeby już nie korzystali ze zwolnień z pracy czy z urlopów wypoczynkowych.

Prosiłabym jeszcze pana dyrektora o zabranie głosu.

Zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Marcin Wiatrów:

Marcin Wiatrów, Departament Rynku Pracy.

Uzupełnię może trochę to, co powiedziała koleżanka, właśnie od strony rynku pracy. Zacznę od statystyk, nawiązując do tego, co mówiła pani posłanka, i później powiem o instrumentach, zarówno obecnych, jak i tym, co planujemy w związku ze zmianami ustawy.

Tak, sytuacja na rynku pracy jest dobra, jeśli spojrzeć się z lotu ptaka – najniższe od 1990 r. bezrobocie, 3% według metodologii Eurostatu, 5% według metodologii krajowej. Natomiast są pewne rzeczy niepokojące. O części mówiła pani posłanka – to jest ciągle jednak duża liczba osób bezrobotnych. Pamiętajmy też, Polska jest bardzo silnie zróżnicowana regionalnie. W odróżnieniu od innych krajów nie ma tak bardzo dużego zróżnicowania między całymi regionami, to znaczy, stopa bezrobocia waha się między 3% a 8% między województwami, ale już między powiatami różnica jest w Polsce znaczna – między 1% a 24%. Często w ramach jednego województwa, na przykład województwa mazowieckiego, mamy południowe Mazowsze i niektóre inne regiony, gdzie są powiaty z bezrobociem rekordowym nawet w Polsce, 24–25%, i mamy Warszawę z jednoprocentowym bezrobociem. To jest taka specyfika Polski.

Mamy też sporo osób, które wymagają właśnie tego szczególnego wsparcia, dlatego bardzo się cieszymy, że państwo tutaj te osoby wymienili. Może to nie jest powód, żeby się chwalić, ale jest to rzecz, którą trzeba brać pod uwagę, i też zastanawiamy się, jak to zmienić – gdy spojrzeć się na statystyki osób z tych różnych grup wrażliwych, to najczęściej one nieco rzadziej korzystają z form aktywizacji, niż wynikałoby z ich reprezentacji jako zarejestrowanych bezrobotnych. To może wynikać z różnych przyczyn, na przykład niepełnosprawni nie zawsze są gotowi podjąć... Czy osoby starsze nie są wystarczająco aktywne, żeby domagać się od urzędu... Ale czasami mamy wrażenie, że po prostu przegrywają taką

swojego rodzaju rywalizację z osobami młodszymi, które z kolei są nadreprezentowane w statystykach aktywizacyjnych.

Zrobię króciutki przegląd statystyk dotyczących kilku grup wrażliwych. Jeśli chodzi o bezrobotne kobiety... To są najnowsze dane, bezrobotnych mamy teraz 790 tys. osób w Polsce – dane szacunkowe. Z takich rzeczy, które... Może jeszcze łyżka dziegciu – co się dzieje na rynku pracy? Przestała już spadać stopa bezrobocia i liczba bezrobotnych. Ona się rok do roku mniej więcej wypłaszczyła. I mamy też, państwo być może trochę to widzą... Zastanawiamy się też, jak to interpretować, wzrost liczby osób zwalnianych, jest to widoczne w ramach monitoringu zwolnień grupowych – więc sytuacja na rynku pracy jest dobra, ale w sprawie rynku pracy trzeba zawsze pozostać czujnym.

Jeśli chodzi o kobiety, jest to trochę więcej niż połowa bezrobotnych. Natomiast kobiety, które zarejestrowały się w urzędach pracy – na te 790 tys. bezrobotnych w ogóle, jest 105 tys. kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka. To pokazuje, że jest to duża liczba, bo jest to prawie 14% wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych ogółem. Z korzystnych rzeczy, to w skali roku... Akurat w tym przypadku, może to właśnie jest też działanie tych regulacji, o których mówiła koleżanka, liczba bezrobotnych spadła o 9 tys. osób, to jest 8%, przy ogólnym wzroście bezrobocia – to, co mówiłem, to wypłaszczenie się spadku bezrobocia – o 1/10. Czyli ta grupa... To też pokazuje, że niektóre nasze rozwiązania mogą działać. Może są jeszcze inne czynniki, ale zakładamy pozytywnie, że to również nasze działanie.

Jeśli chodzi o osoby z niepełnosprawnością, to w urzędach pracy na te ogółem 790 tys. osób w końcu listopada 2024 r. – 48,6 tys. osób z niepełnosprawnością, czyli nawet o 16% mniej niż w końcu 2023 r. Czyli podobna sytuacja, tutaj też, przynajmniej w tym wąskim odcinku czasowym jednego roku, jest nieco lepiej. Obecnie bezrobotni z niepełnosprawnością stanowią 6,3% ogółu wobec 7,5% rok wcześniej.

Może też taka ciekawa informacja statystyczna, nie zawsze dostępna – do urzędów pracy do listopada 2024 r. zgłoszono 23,4 tys. ofert pracy adresowanych do bezrobotnych z niepełnosprawnością, czyli 2,4% wszystkich ofert, zaś pracę podjęło 33,7 tys. osób z niepełnosprawnością – czyli to 5,3% podjęć pracy ogółem. To pokazuje, że akurat te oferty kierowane do osób z niepełnosprawnością są nieco bardziej skuteczne czy wyraźniej skuteczne niż inne. Być może to wynika też z polskiego systemu, dlatego że te oferty są jakby szyte na miarę – i być może państwo podpowiedzą jeszcze inny pomysł na interpretację tych danych. Z jakich szkoleń korzystają niepełnosprawni? 1,4 tys. osób ukończyło szkolenie, 10,6 tys. korzystało z porad indywidualnych.

Teraz może jeszcze króciutko o osobach starszych. Tutaj mamy na przestrzeni lat dość sporą poprawę, to znaczy współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 50–64 lat w Polsce wynosi 70% – i to jest ciągle mniej niż w Unii Europejskiej, 74,4%. Natomiast ta zmiana w ostatnich 20 latach jest spora, bo do tych 70% 20 lat temu startowaliśmy z 45%, jeżeli chodzi o współczynnik aktywności zawodowej. Czyli jest tutaj dość duży progres, pewnie też z różnych przyczyn – demograficznych, właśnie też dobrej sytuacji na rynku pracy, tego, że w coraz większym stopniu jest miejsce dla osób starszych. Systematycznie rośnie też – na tę wartość uważnie patrzymy w ministerstwie – liczba pracujących emerytów, a więc, jak państwo wiedzą, rząd nie ma planów podnoszenia wieku emerytalnego, natomiast próbujemy doprowadzić do tego, żeby efektywny wiek przechodzenia na emeryturę był wyższy. W grudniu 2023 r., na razie nie mamy nowszych danych, pracowały 854 tys. osób z ustalonym prawem do emerytury. W ciągu ostatnich dziewięciu lat liczba pracujących emerytów wzrosła o ponad 48%. Średni wiek pracujących emerytów to niecałe 69 lat w przypadku mężczyzn, a kobiet – 66 lat.

Nie chcę mówić zbyt wiele, bo oczywiście możemy wysłać materiał pisemny, natomiast powiem trochę o tych rozwiązaniach, które są w projektowanej ustawie, ci z państwa, którzy to śledzą, wiedzą – to ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Tam obok ogólnego celu poprawy efektywności funkcjonowania urzędów pracy, przekierowania ich z walki z wysokim bezrobociem i ze skupienia na rejestrowaniu bezrobotnych, kryteriach rejestracji, kiedy zarejestrować, kiedy wyrejestrować, kto ma jakie prawa... Bardziej na aktywizację.

Chcemy uwolnić siły w urzędach pracy na aktywizację, bo dostrzegamy, że, nie pamiętam teraz dokładnie liczby, jest tam zaledwie niespełna 50% pracowników kluczowych – tak że ok. połowy pracowników w urzędach pracy wykonuje te potrzebne, jednak niezwiązane

bezpośrednio z aktywizacją działania. To jest jeden z celów. Drugim głównym celem... Te ustawy, bo jest to jeszcze projektowana ustawa o zatrudnieniu cudzoziemców – o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, są częścią Krajowego Planu Odbudowy i dla Komisji Europejskiej, ale oczywiście też dla nas, bardzo ważne było, żeby stworzyć zachęty dla tych osób, które są nieaktywne zawodowo. Bo może tego nie powiedziałem, ale to w pewnym stopniu zostało wypowiedziane przez posłankę, w Polsce jest wciąż duży odsetek... Mimo wszystko są rezerwy na rynku pracy.

Ciągle jeszcze w większości grup współczynnik aktywności zawodowej poprawia się, natomiast ciągle jest tu rezerwa, z której można czerpać, więc zastanawialiśmy się przy pracy nad tą ustawą... Wprowadziliśmy m.in. specjalną definicję osoby nieaktywnej zawodowo, pozwoliliśmy urzędowi na zwiększenie kosztów docierania do bezrobotnych – to też pokazuje zmianę filozofii działania urzędów pracy. Kiedyś fetyszyzowany był wskaźnik bezrobocia, a teraz zastanawiamy się, jak zwiększyć liczbę osób zarejestrowanych jako bezrobotne, czyli już nie boimy się stopy bezrobocia tak, jak jeszcze niedawno.

Z takich nowych instrumentów... Bo albo próbowaliśmy dostosować znane już instrumenty do nowych sytuacji, też do sytuacji części tych grup wrażliwych. Część jest zupełnie nowych – takim nowym instrumentem jest dodatek do zatrudnienia. Dzisiaj zmieniamy go delikatnie dla osób 50 plus. A chcemy też wesprzeć pracodawców... Tylko tutaj warunkiem jest bycie wcześniej osobą bezrobotną – chcemy też wesprzeć pracodawców zatrudniających emerytów. To jest nowość w polskim systemie, będzie dodatek do wynagrodzenia. Warunkiem jest, żeby nie być wcześniej zatrudnionym przez tego samego pracodawcę. W kilku instrumentach...

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Przepraszam, że wejdę w słowo, chciałabym tylko zapytać. Od kiedy te zmiany dotyczące chociażby tego ostatniego dodatku dla emerytów miałyby wejść? Czy to jest w ramach... Na jakim jest to etapie?

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Marcin Wiatrów:

Tak, rząd skierował... Pod koniec grudnia przyjął ustawę o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz połączoną z nią ustawę o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom, bo to jest rozbita na dwie ustawy dzisiejsza ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. One na początku stycznia zostały wysłane do Sejmu. Jutro na posiedzeniu plenarnym będzie pierwsze czytanie. Praca w komisjach miała się chyba zacząć jutro. Jak to będzie dokładnie, nie wiemy, bo być może zostanie jeszcze powołana komisja nadzwyczajna. My zakładamy roboczo, to jest ambitne założenie, termin wejścia w życie – 1 kwietnia. 1 kwietnia, 1 maja, tak mi się zdaje, że są to ciągle realne terminy. W związku z tym, że te ustawy są podczipione pod Krajowy Plan Odbudowy, jesteśmy tam w piątym, szóstym wniosku o płatność, bardzo zależy nam na tempie. Mówię też do tych z państwa, którzy mają na to wpływ, żeby procedować te ustawy w miarę możliwości szybko, żebyśmy też nie dawali podstaw Komisji Europejskiej do opóźniania wypłat z Krajowego Planu Odbudowy.

Może tyle. Jeśli będzie potrzeba, oczywiście będę uzupełniał. Rozumiem, że możemy wysłać ten materiał...

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dobrze. W takim razie dziękuję państwu bardzo.

Otwieram dyskusję. Kto z państwa będzie chciał zabrać głos, proszę się zgłaszać, przedstawić się oraz zaprezentować instytucję, którą państwo reprezentują. Ale zanim przekażę głos gościom, najpierw może jeszcze udzielię głosu posłom, bo taki mamy zwyczaj.

Pani poseł Katarzyna Kierzek-Koperska. Bardzo proszę.

Posel Katarzyna Kierzek-Koperska (KO):

Dziękuję ministerstwu za tę informację.

Nasunęła mi się taka konkluzja czy może pytanie – czy ministerstwo rozważa prace nad zmianą sposobu funkcjonowania urzędów pracy? Dlatego że tak *de facto*, one funkcjonują w ten sposób od 30 lat. Pamiętamy, jakie mieliśmy bezrobocie na początku lat 90., a wiemy, jakie mamy dzisiaj. Czy one nie powinny bardziej służyć dzisiaj przedsiębiorcom, czyli wspierać ich w tym, żeby znaleźli pracownika, a nie na odwrót – wspierać pracowników, żeby znaleźli przedsiębiorcę? Bo ta rola już dzisiaj powinna się odwrócić. Państwo pewnie analizują te

dane – na przykład żeby wprowadzić więcej sposobów przekwalifikowania się na różne specjalizacje odpowiednio do potrzeb przedsiębiorców, odpowiednio do tego, czego oni oczekują i wspierać ich właśnie w tej kwestii.

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Marcin Wiatrów:

Mówiłem to skrótowo, ale też myślę, że jest to jeden z celów. Jeśli ktoś z państwa śledził, opublikowaliśmy „Krajowy plan działań na rzecz zatrudnienia”. To właśnie wspieranie przedsiębiorców i przedsiębiorczości było jednym z pięciu priorytetów. I to jest też jednym z naszych celów w ustawie, obok tego instrumentu, o którym mówiłem – dofinansowania zatrudnienia osób starszych. Bo to jednak jest ważne, żeby, wspierając przedsiębiorców, nie zapominać też o grupach wrażliwych. Mamy szereg działań. To jest od uproszczenia trochę podejścia do różnych kwestii biurokratycznych, żeby też pracodawcy, którzy chcą składać oferty pracy... Myślę, że tych działań dla przedsiębiorców jest też trochę – i od tego nie uciekniemy ani nie chcemy uciekać. Teraz tak...

Posel Katarzyna Kierzek-Koperska (KO):

Ale, panie dyrektorze, może doprecyzuję pytanie. Ponieważ wiemy, jak pracują urzędy pracy w naszych okręgach. I tak *de facto* to są molochy ludzi, i tak do końca nie wiem, czym oni się dzisiaj zajmują, skoro mamy tak niskie bezrobocie. Stąd to pytanie, czy nie należałoby jednak w ogóle bardzo diametralnie zmienić sposobu funkcjonowania urzędu pracy, żeby wspierał, a nie był tylko... Właśnie, czym jest w tej chwili urząd pracy? Oczywiście oprócz tego, że jest tam ileś tysięcy ofert pracy dla osób z niepełnosprawnościami – to jest rzeczywiście pewnie jakaś wartość urzędu pracy. Ale poza tym, czym zajmuje się dzisiaj pozostała część urzędu pracy, w stosunku do tego, czym się zajmowała 30 lat temu?

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Marcin Wiatrów:

Trochę o tym mówiłem. Zwróciłem właśnie też uwagę na te dane, że stosunkowo wiele osób zajmuje się kwestiami biurokratycznymi, a innymi nie – i to nam przyświecało w działaniu. Ale nie demonizowałby też urzędów i nie mówił, że nic nie robią, bo sytuacja z COVID-19, sytuacja z Ukrainą, sytuacja z powodzią pokazały, że urzędy pracy są też niesamowitym zasobem do takich właśnie działań kryzysowych, do szybkiego reagowania. Myślę, że to odpowiada na to, co pani... Myślę, że my, dostrzegając te rzeczy, myślimy o zwiększeniu trochę... I to też jest częścią takiej, można powiedzieć, umowy z Komisją Europejską, w ramach Krajowego Planu Odbudowy – poprawa zarządzania tym, co robią urzędy pracy. Bo powstanie... Dzisiaj mamy „Krajowy plan działań na rzecz zatrudnienia”, który jest raczej takim dokumentem międzyresortowym. Natomiast my zamieniamy ten dokument... Bierzemy z „Krajowego planu działań na rzecz zatrudnienia” pewne określenie priorytetów zatrudnienia, bo to państwo powinno robić, natomiast dokument będzie nazywał się „Plan rozwoju publicznych służb zatrudnienia” i jego celem będzie zwiększenie naszego zarządzania PSZ w stronę nie tylko tego, żeby przepisy były *correct*, ale żeby jednak przyjąć pewne standardy, które mają zapewniać, również w odniesieniu do kontaktów z pracodawcami, i później egzekwować te standardy.

W przypadku urzędów pracy mamy dzisiaj także podstawowe wskaźniki efektywności zatrudnienia i kosztów... Może część z państwa wie, ale są wykorzystywane trochę do gry z systemem, takiego *cherry picking*, czyli tak w skrócie mówiąc, wybiera się te formy wsparcia zatrudnienia, które dają największą szansę zatrudnienia i tych bezrobotnych. To pokazuje, dlaczego grupy... I jak sprawy się wiążą. Dlaczego grupy defaworyzowane są niedoreprezentowane w formach aktywności? Dlatego że urzędy grają ze współczynnikiem efektywności. Chcemy zaproponować kilka innych wskaźników, które utrudnią tego rodzaju granie.

Natomiast jeśli miałbym podsumować to, co powiedziałem w odpowiedzi na tę pani uwagę, to jednak to, że nie wierzę w taką zmianę, którą da się zrobić ot, tak – z dnia na dzień. Ot, tak – że te urzędy staną się jakimś... To jest zmiana ewolucyjna.

Posel Katarzyna Kierzek-Koperska (KO):

Ale możemy jej dokonać przez proces legislacyjny, wymuszając pewne rozwiązania, po to, żeby urzędy pracy były dziś bardziej efektywne.

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Marcin Wiatrów:

To był jeden z celów tej ustawy.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dobrze. Dziękuję serdecznie za ten wątek. Wydaje się on jak najbardziej zasadny, bo rzeczywistość przez te 30 lat dokonała się już nie ewolucja, ale rewolucja, tak? Od rynku pracy z przeogromnym bezrobociem – kilkunasto-, kiludziesięcioprocentowym w latach 90. – do rynku, który poszukuje desperacko pracowników. Wydawałoby się jak najbardziej zasadne, żeby odwrócić te proporcje.

Proszę, teraz o głos poprosił pan poseł Adam Gomoła.

Poseł Adam Gomoła (niez.):

Dziękuję bardzo.

Pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, szanowni goście, ja z takim pytaniem doprecyzowującym do przedstawicieli ministerstwa. Mianowicie chciałbym zapytać, czy dysponujemy jakimiś badaniami pogłębionymi na temat tej grupy, która nie jest aktywna zawodowo, ale jednocześnie nie jest zarejestrowana jako bezrobotni w urzędzie pracy. Pytam, bo myślę, że odpowiedź na pytanie, dlaczego oni nie są zarejestrowani – indywidualne powody, sytuacja, niemniej skondensowane w jakimś badaniu ilościowym, które byłoby nam w stanie odpowiedzieć procentowo, jakie czynniki mają wpływ na tę decyzję. I kluczowe, myślę z perspektywy tego, o czym dyskutujemy tutaj, w Sejmie, czyli tego, ile osób w ogóle faktycznie jest w stanie – zakładając najlepsze programy kwalifikowania pracowników, najlepsze, jakie jesteśmy w stanie wymyślić kampanie społeczne i informacyjne dla tych osób – realnie wrócić na rynek pracy.

Dziś mierzymy się z sytuacją, w której w ciągu ostatniej dekady ubyło 2 mln osób z rynku pracy w Polsce. Cieszymy się tym wzrostem gospodarczym, który jeszcze jest, ale w dużej mierze jest już pewnym popytem odłożonym, popandemicznym. Natomiast mierzymy się z coraz wyższymi kosztami pracy, wynikającymi też po prostu z wakatów, które się pojawiają. Z perspektywy przyjęcia tutaj odpowiedniej polityki dla nas kluczowe jest odpowiedzieć sobie, czy mamy jakiś potencjał w tych osobach, które dzisiaj nie są aktywne, to znaczy, że one mogą wrócić na rynek, czy musimy bardziej starać się... O tym też tutaj dyskutujemy w ramach Komisji, czyli o polityce migracyjnej – polityce pracowników, którzy mogliby ten rynek zasilić z zewnątrz, że tak kolokwialnie powiem.

Moje pytanie – czy my tę sytuację mamy zdiagnozowaną i czy być może są jakieś wnioski? Jeżeli tak, to czy są z tego wyciągnięte jakieś wnioski?

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Zanim pan dyrektor odpowie, chciałabym tylko powiedzieć, że tematem naszego dzisiejszego spotkania tak naprawdę nie są imigranci – którzy rzeczywiście ratują nasz rynek pracy – ale to, jak uruchomić i wykorzystać potencjał naszych zasobów, czyli 790 tys. osób, które nie pracują, z czego zakładamy, że...

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Marcin Wiatrów:

A osób nieaktywnych zawodowo w wieku produkcyjnym, bo rozumiem, że o tej liczbie mówimy?

Poseł Adam Gomoła (niez.):

Tak, tak.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Tak jest. Panie dyrektorze, bardzo proszę.

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Marcin Wiatrów:

Badań jest dużo – to trochę niestety. Problem jest dość dobrze zbadany. Może z takich rzeczy, które robimy. W ramach pomocy technicznej OECD robi z wojewódzkimi urzędami pracy, ale bierzemy też w tym udział, szeroko zakrojoną ekspertyzę na temat docierania do osób nieaktywnych zawodowo. To w tym roku się kończy – gdy będziemy mieli, pokażemy to. Kojarzę wspomnianą wcześniej instytucję, Polski Instytut Ekonomiczny też robił ostatnio jakiś raport o nieaktywnych zawodowo. Tych danych jest sporo.

Wydaje mi się, że niestety nie można tego pytania zadać tak – jakie tam są potrzeby – i znaleźć jednego rozwiązania pasującego dla wszystkich, dlatego, że to są bardzo różne grupy. Wymieniliśmy właśnie grupy... I czasami to są bardzo powiązane problemy, podam potem

przykład, na czym to powiązanie może polegać. Oczywiście mamy takie grupy, jak osoby niepełnosprawne, osoby starsze, mamy takie osoby, jak kobiety czy osoby sprawujące opiekę – i to są bardzo powiązane kwestie. Jeżeli chcielibyśmy bardzo szybko uwolnić kobiety sprawujące opiekę, musielibyśmy bardzo mocno dofinansować właśnie kwestię opieki, gdzie w Polsce tego nie ma. Startujemy z pewnego poziomu i, myśląc realistycznie, szybko tego nie zrobimy.

Takim przykładem powiązania, a też trudności znalezienia rozwiązania... Padła tutaj kwestia elastyczności pracy. Było właśnie takie spotkanie w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej, które pracuje nad średnioterminową strategią rozwoju kraju, do 2035 r. Zaprosiło nas, dyrektora Szmita z Departamentu Prawa Pracy, ja byłem na tym spotkaniu i partnerzy społeczni z różnych stron – i pracodawcy, i związkowcy, eksperci, naukowcy. I rzucony temat: czy wprowadzać skrócony czas pracy, czy elastyczne formy pracy. Nie było wcale jednego stanowiska, tak? Część osób uważała, że to zadziała, ale prawie na każdy pomysł pojawiała się od razu kontra, że to będzie miało swoje inne konsekwencje. I też wszystkie te rzeczy, o których mówimy, każda z tych grup, o których tutaj wspominamy, nie ma jednej... Nawet w ramach tej jednej grupy, jeśli już rozdzielimy tych nieaktywnych na różne grupy, nawet tutaj nie ma jednego czynnika, w który uderzenie pozwalałby zmienić sytuację. Bo to są i kwestie kulturowe, które nakładają się, i kwestie ekonomiczne, kwestie dostępności komunikacyjnej, w Polsce bardzo często jej brak – więc tak naprawdę, żeby te problemy rozwiązać, nie ma tak bardzo po drodze.

Podam taki przykład – część osób, gdy już zaczynaliśmy zgadzać się w ramach tej grupy, że można byłoby dla osób starszych – stosunkowo nieduża zmiana – zagwarantować możliwość jednostronnego skrócenia czasu pracy, jeśli osiągnęły wiek emerytalny, czy w ogóle dać większe gwarancje dla pracowników, żeby mogli pracować w krótszym wymiarze pracy, to ekspert Lewiatana podał bardzo dużo przykładów na to, że to bardzo zaszkodzi biznesowi – że biznes będzie musiał... Teraz robi jedną kadrówkę dla jednej osoby, będzie musiał robić dwie kadrówki. Że takie praktyczne problemy pracodawców, rzeczy, z którymi się borykają – że to wcale nie usprawnia, tak? Od razu mamy głos z kontry. Przepraszam, że mnożę problemy, ale po prostu pokazuję... I naprawdę wyszliśmy po tym spotkaniu z jednym w sumie pomysłem i jesteśmy na etapie konsultacji z kierownictwem – czy z wszystkich możliwych rozwiązań promowania skróconego czasu pójść w stronę, tak jak w przypadku kobiet wychowujących dziecko, możliwości jednostronnego określenia, że ktoś jest w wieku emerytalnym, więc chce pracować na przykład na trzy czwarte etatu – i zobaczymy.

Również takim ryzykiem, które wyświetla mi się w głowie, jest ryzyko tego, czy naprawdę, pomagając tym osobom, trochę ich nie stygmatyzujemy wobec pracodawców. „O, to jest kategoria, która może mieć specjalne prawa. Wolę zatrudnić kogoś, kto nie ma praw, na przykład migranta”.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Ostatni pan poseł, tutaj. Bardzo proszę.

Poseł Roman Fritz (Konfederacja):

Dziękuję.

Pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, chciałbym dopytać się o znaczenie niektórych słów, ponieważ... Nie mówię tego w moim imieniu, tylko imieniu tych, którzy być może nas obserwują i będą chcieli zapoznać się bardziej dogłębnie z tematyką. Wiem, co to są kobiety, które urodziły dziecko i wracają na rynek pracy, wiem również, co to znaczy – osoby niepełnosprawne, natomiast pani powiedziała – bio...? Neuro...?

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Panie pośle – neuroróżnorodne.

Poseł Roman Fritz (Konfederacja):

Co to jest?

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

To są na przykład osoby z różnymi spektrami – ze spektrum autyzmu, które w pewnych obszarach mogą być ponadprzeciętnie efektywne, jeżeli chodzi o ich pracę, natomiast potrzebują na przykład trochę bardziej elastycznych form zatrudnienia, żeby mogły pracować.

Posel Roman Fritz (Konfederacja):

No, to może...

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

I to też jest duży potencjał, wśród takich osób, które... Właśnie o tym musimy głośno mówić, tak? Że takie osoby mogą być bardzo przydatne dla pracodawcy, a w związku z tym, że są trochę inne, są gdzieś wykluczone.

Posel Roman Fritz (Konfederacja):

Świetnie, warto wyjaśniać sobie, co to znaczy. Może lepiej używać słów, które są powszechnie zrozumiałe.

Posel Adam Gomoła (niez.):

To jest powszechnie zrozumiałe.

Posel Roman Fritz (Konfederacja):

Z drugim słowem też możemy mieć problem. To jest to, co wyświetla się tam na tych pięknych ekranach: „Każdy talent na wagę złota” i potem małymi literkami: „Inkluzywni w zatrudnieniu”. No, używajmy języka polskiego. Taki mały apel.

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Bardzo dziękuję.

Panie pośle, chciałabym powiedzieć, że osób, które borykają się w Polsce z przeróżnymi chorobami przewlekłymi i też są w pewien sposób wykluczone... To są na przykład ludzie, którzy mają cukrzycę, jest naprawdę, zaraz znajdę tę liczbę, ale będzie pan absolutnie zaskoczony, jak jest nas dużo, i chodzi o to, żebyśmy zaczęli o tym rozmawiać, że ci ludzie też mają prawo do tego, żeby...

Posel Roman Fritz (Konfederacja):

To był mały apel językowy.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Językowy, w porządku – to będziemy na pewno wyjaśniać te kwestie.

Proszę bardzo. Proszę się przedstawić i przedstawić instytucję, którą państwo reprezentują – i tym samym otwieram dyskusję.

Członek zarządu Związku Przedsiębiorców i Pracodawców Jakub Bińkowski:

Tak jest. Dzień dobry, Jakub Bińkowski, jestem członkiem zarządu Związku Przedsiębiorców i Pracodawców.

Zainicjowaliśmy tę akcję, tak że serdecznie dziękujemy pani posłance za udostępnienie platformy, też pani posłance Katarzynie Kierzek-Koperskiej, która brała udział w memorandum, którym tę akcję zainicjowaliśmy. Za chwilę oddam głos Pawłowi Fogtowi, naszemu kierownikowi tego typu kampanii, który opowie bliżej, natomiast ja, tak reagując tylko *ad hoc* na to, co powiedział pan poseł – fakt, że pojęcie neuroróżnorodności budzi jakieś wątpliwości co do jego zakresu, pokazuje, że tego typu akcje są potrzebne, choćby żeby te wątpliwości z przestrzeni publicznej wyeliminować. Co do uwagi językowej, oczywiście, przyjmuję, aczkolwiek jeśli mówimy o zjawiskach, produktach ekskluzywnych, czyli z definicji wyłączających, dla ograniczonej grupy osób, to na zasadzie opozycji pojęcie inkluzywności, czyli miejsc pracy, które są włączające i otwarte na rozmaite potrzeby pracowników tudzież potencjalnych pracowników, też wydaje się jak najbardziej mieszczące się w logice języka polskiego.

Tyle tylko takich uwag *ad hoc*, a oddaję głos Pawłowi.

Dyrektor do spraw strategii i marketingu Związku Przedsiębiorców i Pracodawców Paweł Fogt:

Dzień dobry państwu. Paweł Fogt, również ZPP.

Po pierwsze jeszcze raz bardzo dziękujemy paniom posłankom za zaproszenie i za to, że w ogóle możemy na ten temat rozmawiać. Dołączę jeszcze do tego, co powiedział tutaj Kuba, *à propos* pytania pana posła, ja może tak bardzo osobiście, ale jeśli chodzi o osoby neuroróżnorodne, niedawno dowiedziałem się, że do tych osób zalicza się moja córka, która ma zdiagnozowany zespół ADHD i na przykład dzięki temu będzie mogła o pół godziny dłużej pisać

maturę i będzie pisała tę maturę za dwa lata w osobnym pomieszczeniu, dlatego że po prostu troszeczkę inaczej reaguje na bodźce zewnętrzne, potrzebuje większego skupienia. Mówię o tym dlatego, że tacy ludzie później wchodzi na rynek pracy i oni są bardzo wartościowymi pracownikami, ale czasami pracodawcy po prostu powinni zwrócić na to uwagę, na ten konkretny aspekt i zapewnić tym osobom może troszeczkę inne warunki pracy – może pokoje, które są bardziej odosobnione... To są takie szczegóły, one niektórym może wydają się całkowicie z kosmosu, ale właśnie po to jest ten nasz projekt, żeby o takich rzeczach mówić. Bo im bardziej będziemy taką świadomość budować, tym łatwiej będzie tym osobom wracać na rynek pracy i na nim w ogóle zaistnieć.

Nie będę państwu zajmował wiele czasu, bo tutaj zarówno ze strony pani poseł, jak i ze strony pani i pana dyrektora padło bardzo wiele różnych informacji statystycznych, tak że, żeby nie zanudzać, chciałbym powiedzieć kilka rzeczy. Jako ZPP mamy taką ambicję, żeby przynajmniej raz w roku realizować projekt, nazwijmy to, edukacyjno-społeczny. Ten rok będzie stał pod znakiem projektu „Każdy talent na wagę złota” – może pominię już tę drugą część – bo dokładnie o to chodzi: każdy talent na wagę złota.

My, jako przedstawiciele, przedsiębiorców, strony pracodawców diagnozujemy problem braku kadr na rynku pracy jako jeden z tak naprawdę dwóch kluczowych problemów biznesu w Polsce. Jeden, o którym mówimy bardzo dużo, to jest kwestia poziomu inwestycji, ale to nie jest ten temat tutaj, natomiast drugi temat to rynek pracy. Myślę, że każdy przedstawiciel biznesu może powiedzieć, jak to wygląda w praktyce. Oczywiście większe firmy też borykają się z tym problemem. Mają może więcej narzędzi z racji swojej siły czy pozycji, żeby tym problemem jakoś zarządzać, ale... Powiem z własnego doświadczenia. Dwa dni temu rozmawiałem z przedstawicielem dużej firmy, która ma ogromny zakład produkcyjny 40 kilometrów od Warszawy i tam problemy z pracownikami doszły już do takiego poziomu, że muszą importować już z innych zakładów – przywożą autobusami pracowników, których kwaterują potem w hotelach, dlatego że po prostu nie mają pracowników, którzy pracowaliby w ogromnym zakładzie produkcyjnym.

À propos naszego projektu, tak jak powiedziałem – że diagnozujemy problemy związane z rynkiem pracy jako jedne z kluczowych – to co z tym dalej zrobić? Generalnie wychodzimy z takiego założenia, że pierwszym i zasadniczym punktem jest budowanie pewnej świadomości, że te grupy, o których mówimy, czyli seniorzy... Tutaj pragnę zwrócić uwagę, że w grupie 54–65 lat średnia osób pracujących w Polsce jest znacząco niższa niż w innych krajach europejskich, od 10 punktów procentowych versus kraje sąsiadujące. Druga sprawa – osoby z niepełnosprawnościami czy kobiety wchodzące po macierzyństwie na rynek pracy. Musimy o tym mówić, musimy budować świadomość dobrych praktyk, jakie wiele firm już stosuje, jeśli chodzi o pomoc tym grupom we wchodzeniu na rynek pracy i promować te dobre praktyki szerzej, tak żeby zarówno ci, którzy pracy szukają, jak i ci, którzy tę pracę oferują mogli te grupy asymilować.

Nie będę przedłużał, bo mamy tutaj na sali bardzo wielu przedstawicieli zarówno organizacji pozarządowych, które reprezentują, wspierają osoby z tych grup, jak i przedstawicieli pracodawców, którzy właśnie taką politykę stosują i myślę, że na pewno bardzo chętnie wypowiedzą się *à propos* tego, jak to w praktyce może wyglądać, jak pomagać takim osobom.

Dziękuję ze swojej strony.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Bardzo dziękuję.

Bardzo proszę.

Dyrektor Forum Zdrowia Związku Przedsiębiorców i Pracodawców Aleksandra Sienkiewicz:

Dzień dobry. Aleksandra Sienkiewicz, jestem dyrektorem Forum Zdrowia, również Związku Przedsiębiorców i Pracodawców.

W uzupełnieniu tego, o czym mówili koledzy, chciałabym jeszcze dodać tutaj kolejną grupę, czyli osoby przewlekłe chore. To są też osoby, które coraz częściej i w coraz młodszy wiek chorują na tzw. choroby cywilizacyjne, o których też pani przewodnicząca wspomniała, czyli cukrzycę, ale również łuszczycę, choroby związane z nadciśnieniem – to są takie schorzenia, które kiedyś dotyczyły głównie seniorów. Dzisiaj coraz częściej występują u coraz młodszej grupy osób – tej grupy, która albo wchodzi na rynek pracy, albo jest na tym rynku od dość

niedawna i również o tej grupie chcemy przypominać razem z organizacjami pacjenckimi, bo efekt jest taki, że za chwilę te właśnie młode osoby znikną z rynku pracy, na którym i tak osób brakuje.

To tak w uzupełnieniu. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

To ja jeszcze, uzupełniając pani wypowiedź. Znalazłam właśnie tę liczbę, panie pośle, według GUS w Polsce – i to jest chyba jednak szokujące, ale idziemy w taką stronę – aż 54% społeczeństwa zmagają się z chorobami przewlekłymi, z czego 23% to osoby w wieku produkcyjnym, które chciałyby i są w stanie pracować, ale potrzebują właśnie tych trochę bardziej specjalnych warunków. I to jest, proszę państwa – żeby tak naprawdę nam to uświadomić – celem i tematem naszego dzisiejszego posiedzenia podkomisji. Jak uruchomić właśnie tych ludzi, którzy chcieliby pracować, którzy mają po prostu pewne ograniczenia, ale nie są to ograniczenia, które powinny ich eliminować z rynku pracy. A jeśli zaproponować właśnie tym osobom trochę inne podejście, trochę inne warunki, te osoby mogą być świetnymi pracownikami. Czyli osoby z niepełnosprawnościami – one, widać, są już gdzieś pod opieką, ale mniej mówi się o ludziach z chorobami przewlekłymi, ludziach neuroróżnorodnych – panie pośle – bo to zaczyna wchodzić do naszego języka, czyli osobach z przeróżnymi kwestiami właśnie...

Posel Roman Fritz (Konfederacja):

Przepraszam, wtrącę się – nie chodzi mi o to, że jestem temu przeciwny, tylko chodziło mi o te słowa, które brzmią dziwacznie. Bardzo przepraszam.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Państwo jako Konfederacja jesteście tradycjonalistami, to wiem, ale...

Posel Roman Fritz (Konfederacja):

Może nie trzeba... Ale proszę nie zwracać uwagi na to, z jakiego jestem klubu, bo to nie ma znaczenia.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Ale to nie było złośliwe, panie pośle.

Posel Roman Fritz (Konfederacja):

Powiedziałem wyraźnie, że pytam w imieniu tych, którzy być może nas obserwują, być może chcą się zapoznać z materiałami. To nie są łatwe słowa i nie brzmią dobrze po polsku. Tylko tyle.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Nie o to tutaj chodzi. Świetny przykład podał pan – swojej córki, która ma stwierdzony zespół ADHD i dzięki temu... Ma diagnozę, że potrzebuje większej ciszy, większego spokoju, mniejszej liczby bodźców i większej ilości czasu, żeby daną rzecz zrobić – i pewnie wtedy ta efektywność będzie bardzo dobra, jak za chwilę wejdzie na rynek pracy.

Proszę bardzo.

Członek zarządu Brain Architects sp. z o.o. Anna Connor-Łakomy:

Dzień dobry. Ania Connor-Łakomy, spółka Brain Architects.

Czuję się trochę wywołana do odpowiedzi, bo jestem tutaj akurat z ramienia osób neuroatypowych, więc chciałabym wyjaśnić tę kwestię definicyjną. Osoby neuroatypowe... Neuroróżnorodność to jest bardzo szeroka kategoria, wszyscy jesteśmy neuroróżnorodni i to nie jest kwestia tradycji, rodziny, Jezusa ani nikogo innego – to jest kwestia biologii. W związku z tym tutaj nie ma żadnych zagadnień w jakikolwiek sposób kontrowersyjnych. Jesteśmy neuroróżnorodni jako ludzie. Natomiast występujemy w społeczeństwie i w statystyce w układzie krzywym rozkładu normalnego. W rozkładzie normalnym, faktycznie, osoby w większości przypadków mają mózg i układ nerwowy tzw. neurotypowe – statystycznie występujące najczęściej. Osoby neuroatypowe znajdują się na dwóch krańcach tej krzywej, mają po prostu różnego rodzaju inne połączenia neurobiologiczne, związane czy to z różnymi neuroprzekaznikami, czy z inną budową układu nerwowego – i taka jest ta definicja. Nie jest to choroba, to jest po prostu atypowość, czyli tu funkcjonuje tego rodzaju definicja.

Dlaczego chciałam też zabrać głos? Ponieważ, zwróćcie państwo uwagę, że to jest chyba jedyna grupa, na temat której nie mamy żadnych danych statystycznych. Nie słyszałam, żeby padło cokolwiek na ten temat. Wiemy, że osób neuroatypowych jest ok. 10–20% w społeczeństwie. Natomiast najnowsze badania przekrojowe, przeprowadzone na bardzo dużej próbie, ok. 10 tys. osób, zarówno w Wielkiej Brytanii, jak i w Stanach Zjednoczonych, pokazują, że w grupie 16–23 lata ta liczba rośnie do 49% – więc to jest prawie połowa populacji.

Teraz zastanówmy się, co to znaczy dla nas jako społeczeństwa, co to znaczy dla rynku pracy. Oczywiście powodów tej zwiększonej liczby zdiagnozowanych przypadków jest cała masa, bo one są zarówno związane *stricte* z niedodiagnozowaniem przez całe lata... Co pewnie wiemy, większość diagnoz, które widzimy teraz, przede wszystkim w Polsce to kwestia diagnozy rodziny – diagnozuje się dziecko, potem okazuje się tak naprawdę, że tata, czy mama też mają ADHD, czy spektrum autyzmu, dyspraksję, dysleksję, dyskalkulię, całą masę różnych innych neuroatypowości, i wtedy dopiero dochodzimy do tego punktu, że cała rodzina funkcjonuje gdzieś w tym obszarze. Ale chyba najlepszym dowodem jest to, że przez całe lata te osoby funkcjonowały na rynku pracy i oczywiście one ponosiły często koszty osobiste, związane z energią, ze zdrowiem, natomiast nie przynosiły żadnych problemów dla rynku pracy, funkcjonowały tak, jak umiały. W związku z czym wykluczanie tych osób, że tak powiem, tak odgórnie, jest absurdalne. Natomiast ponad 70% tych osób nie przyznaje się pracodawcom do bycia w grupie atypowej – więc to jest dosyć zatrważające. Tym samym, ponieważ prowadzimy działalność i diagnostyczną, i naukową, i – że tak powiem – rozwojową dla tych osób, wiemy, że pracodawcy też często nie chcą wiedzieć o tym, że dana osoba jest neuroatypowa, bardzo się tego boją, dlatego że, podobnie jak tutaj w statystykach, nie zostało to uwzględnione ani w kontekście bezrobocia, ani w kontekście chociażby chorób przewlekłych – po prostu mamy dziurę prawną, tak? W ogóle nie wiadomo, co z tymi osobami tak naprawdę zrobić – czy są niepełnosprawne, czy są pełnosprawne, czy wymagają jakichś ulg, usprawnień, czy nie? Jakich? To są poważne tematy i kwestie, z którymi borykają się teraz pracodawcy i pracownicy.

A jeśli mówimy o tych trzech grupach, chciałabym podkreślić ten fakt, że temat jest o tyle istotny i o tyle może dużo zmienić, że te osoby występują czy współwystępują we wszystkich tych trzech grupach. To często jest problem – ponieważ często jest to kwestia biologii – tego, że u bardzo wielu kobiet po porodzie zaczynają się pojawiać zmiany czy, że tak powiem, wywołuje się neuroatypowość, chociażby ze wzrostem poziomu oksytocyny, która odpowiada z kolei za wytwarzanie dopaminy i tym samym przekłada się to na pojawienie się objawów ADHD. Podobnie jest w wieku nastoletnim – zmiany hormonalne w organizmie powodują, że nastolatkom zaczynają spotykać się z tymi objawami i nie potrafią sobie z tym poradzić – więc to są szczególnie wrażliwe grupy.

Mówimy teraz bardzo dużo o zdrowiu psychicznym, ta grupa w 70% boryka się z problemami zdrowia psychicznego, boryka się z problemami chorób przewlekłych – dlatego że to są też problemy metaboliczne, problemy związane z autoagresją całego naszego układu odpornościowego, w związku z czym będą współwystępowały w bardzo wielu miejscach, zwłaszcza też u matek, które mają dzieci w spektrum autyzmu. Pewnie ADHD, zawsze to mówię, jest trochę bardziej prospołeczne, bo łatwiej to zatamować, zaadaptować się do środowiska, natomiast ze skrajnymi objawami spektrum autyzmu, kiedy dziecko ma na przykład problemy z motoryką czy z komunikacją, z zaburzeniami mowy, nie jest w stanie zaadaptować się w pełni – więc to są mamy czy często rodzice, bo nie chcą też tutaj w żaden sposób stygmatyzować, którzy muszą zostać z dzieckiem w domu, bo nie mają wyjścia. To jest w zasadzie ten sam status co dziecka niepełnosprawnego i nie ma rozwiązań dla dzieci, na przykład z innymi symptomami w spektrum autyzmu, po szkole podstawowej, więc te dzieci znikają z systemu pracy, mimo że bardzo często... Ponieważ to jest spektrum, to nie znaczy, że jest się bardzo autystycznym albo mało autystycznym, tylko to znaczy, że są różne wymiary. Mogę mieć problem z mową albo z komunikacją, ale moje IQ czy moja inteligencja, czy moja sensoryka, czy cała inna rzesza objawów nie występuje. Mam na przykład ponadprzeciętne IQ albo ponadprzeciętne inne umiejętności – i to jest zupełnie niewykorzystywane w żaden sposób ani na rynku pracy, ani w systemie edukacji.

Przepraszam za przedłużony wywód, ale ponieważ nikt na ten temat nic nie powiedział, to pomyślałam, że to byłoby ważne. Dzięki.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Bardzo dziękuję.

Myślę, że to był bardzo ważny głos, właśnie dlatego, żebyśmy budowali tę świadomość w społeczeństwie, że jesteśmy różni i że musimy zacząć szukać również rozwiązań systemowych dla takich osób.

Przepraszam, najpierw był pan. A potem pani w okularach. Bardzo proszę. Proszę się przedstawić.

Prezes zarządu Fundacji ADHD Wojciech Tyłski:

Wojciech Tyłski, reprezentuję Fundację ADHD.

Pani Anna wspominała o neuroroznorodności i chciałem podkreślić słowo – spektrum, dlatego że to nie tylko ADHD i autyzm, to również dysgrafia, dyskalkulia, dysleksja. Także słyszałem o tych badaniach, że coraz więcej osób młodszych identyfikuje się jako osoby neuroatypowe, więc to też pokazuje, że nie mówimy tylko o osobach, które na przykład zostały zdiagnozowane przez psychiatrę jako mające zespół ADHD czy będące w spektrum autyzmu, ale mówimy o osobach, które identyfikują u siebie takie cechy. Mogą one wynikać z innych, różnych powodów i to mówi nam też o tym, że trzeba się tym zająć.

Ta liczba ok. 20% osób neuroatypowych albo tak się identyfikujących w społeczeństwie to jest duża liczba, mówimy o ok. 20% osób. Na przykład jeżeli weźmiemy całą tę grupę osób, które się identyfikują, to jest taka wyjątkowa grupa, w przypadku której zaburzenia, które mają zdiagnozowane osoby, które do niej należą, powodują w życiu cierpienie. Generalnie, żeby były podstawy do postawienia diagnozy ADHD czy autyzmu, po pierwsze trzeba spełnić czynnik na tyle nasilonych objawów, że powoduje to cierpienie w co najmniej dwóch obszarach życia. Bardzo często tym obszarem jest praca i to często praca i problemy z jej utrzymaniem, zdobyciem, problemy z szukaniem, ze zwolnieniami czy powrotem na rynek pracy są z tym związane, dlatego że jeśli człowiekowi nie idzie w pracy, która jest kluczowym obszarem, to zaczyna szukać pomocy. A ponieważ na przykład ADHD wiąże się z wieloma problemami... Objawy ADHD można pomylić na przykład z zaburzeniami lękowymi, z PTSD – to też są uzależnienia, to są duże problemy społeczne i dlatego w fundacji mamy dyżur prowadzony przez pracownika socjalnego, który... Bo jesteśmy tego świadomi, że ADHD to nie jest problem zaburzeń czy problem z koncentracją, tylko że to jest problem społeczny. To dotyczy również osób z niepełnosprawnością – choroby przewlekłe, bezrobocie itd.

Wracając do kwestii pracy, jeśli chodzi o tę dużą grupę osób, wspomnieli państwo – ok. 700 tys. osób, które nie pracują, o ile dobrze zrozumiałem – że nie pracują i nie są zarejestrowane...

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Są zarejestrowane.

Prezes zarządu Fundacji ADHD Wojciech Tyłski:

Tak? Aha, dobrze, dziękuję.

Chciałem powiedzieć, że osoby, które doświadczają, to znaczy mają zdiagnozowane na przykład ADHD albo autyzm... Doświadczają trudności na każdym etapie poszukiwania pracy, poczynając od rozmowy kwalifikacyjnej, poszukiwania, czy jeśli są to częste zmiany pracy, nie zawsze wynikające nawet z winy tej osoby, ale z szukania odpowiedzi na to, co chce robić, niekończenia różnych rzeczy na poziomie krótkookresowym, studiów, pracy. To też wszystko utrudnia.

Natomiast żeby nie było, że tylko marudzę, to powiem jeszcze o fajnych rzeczach, które się dzieją na świecie. Jest zrobione takie badanie, że jeśli... To było w branży IT. Sprawdzano... To znaczy, może już taki kluczowy wniosek – okazało się, że osoby neuroatypowe, pracując na tym samym stanowisku co osoby neurotypowe, w niektórych przypadkach były o ok. 40% efektywniejsze niż osoby neurotypowe na tym samym stanowisku. To są konkretne liczby, które możemy pokazywać pracodawcom, bo to się już dzieje na świecie. Kwestia neuroroznorodności jest już dawno uwzględniona w legislacji w Norwegii, nie wiem już, od ilu lat, więc nie musimy niczego wymyślać na nowo, ponieważ już dawno zrobili to inni.

Natomiast to, co możemy zrobić tu i teraz, to sprawdzić, jak wygląda sytuacja w Polsce, czyli zbadać, ile osób na przykład bezrobotnych może mieć postawioną diagnozę, ile osób doświadcza trudności psychicznych. Rozmawiałem w zeszłym roku z pewną panią dyrektor

urzędu pracy i wspomniała, że – nie wiem, czy jest to standard – jeśli przyjdzie do nich osoba zarejestrować się i ujawni, że doświadcza trudności psychicznych, to zostaje objęta jakąś inną procedurą, na przykład dostaje doradcę zawodowego, który jest psychologiem i te jej potrzeby są jakoś uwzględniane, więc można by poszukać...

Może przy okazji pytanie do pana Marcina z Departamentu Rynku Pracy – czy dysponują państwo takimi informacjami na przykład o tym, ile osób właśnie wśród bezrobotnych doświadcza takich trudności? Czyli to, o co wcześniej pytał pan poseł Adam – żeby w tym poszukać. Bo kwestia sprowadza się do zebrania informacji i wdrożenia tego, co działa już za granicą, bo to już jest. W razie czego fundacja chętnie zaangażuje się w coś takiego, a poza tym już w tej chwili przeprowadzamy z kilkoma partnerami społecznymi badanie, które szuka odpowiedzi na pytanie, jakie są potrzeby osób neuroatypowych. To już się dzieje, jeśli mielibyśmy wsparcie, na przykład ze strony państwa czy ministerstwa, moglibyśmy dowiedzieć się więcej i robić to szybciej. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dobrze. Dziękuję panu bardzo.

Prosiłabym o troszeczkę zwężlejsze kolejne wypowiedzi, bo chciałoby się wypowiedzieć jeszcze kilka osób, a czas mija nam nieubłaganie.

Panie dyrektorze, proszę o odpowiedź.

Zastępca dyrektora departamentu MRPiS Marcin Wiatrów:

Odniosę się bardzo krótko.

Tak, jak już tutaj padło, raczej nie ma takich badań. Tego trochę też oczekujemy od środowiska społecznego czy naukowego, żeby wprowadzały do debaty takie badania. Myślę sobie, że pewne pole do współpracy jest, bo na przykład konstruuje się indywidualne plany działania dla osób bezrobotnych czy inne tego rodzaju instrumenty, które mamy u siebie lub proponujemy urzędowi pracy. Można próbować na przykład zawrzeć pytania, które diagnozowałyby to w pewnym stopniu – więc proszę o kontakt z nami tutaj, a nad czymś można będzie się zastanowić.

Z takich rzeczy, które trochę mi się kojarzą z tym, co pan mówił, i odnoszą się do tego niebezpośrednio, to – tak jak tu odpowiadałem, mówiąc o „Planie rozwoju publicznych służb zatrudnienia” i o standardach, które chcemy wprowadzić – zastanawiamy się, czy nie zaplanować takiego standardu, że w każdym urzędzie pracy powinien być w jakiś sposób dostępny psycholog. To znaczy, w tych małych to mogłyby być na przykład godziny czy coś w tym rodzaju, w tych większych – wiem, że psycholog jest już dzisiaj. I tu oczywiście mamy też bardzo różne opinie urzędów pracy. Niektórzy uważają, że... To jest właśnie taka kwestia, że tu jesteśmy dopiero na początku zmiany kulturowej – nie ma ani specjalnych badań, jak państwo mówią, nie ma definicji w prawie. To trochę zły przykład, przepraszam – osoby z grupy LGBT też miały pewien okres, w którym nie były nigdzie widoczne i musiał dopiero minąć pewien czas, żeby się pojawiły. Nie wiem, czy to będzie ta sama droga – czy też będzie kiedyś definicja prawna – tego nie wiemy. Jeśli już, wiemy, że jesteśmy na początku drogi. Działania są trochę inne niż gdzie indziej...

Dobrze, przepraszam. Nie wiem, czy w pełni na temat, ale...

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Panie dyrektorze, proszę nie przepraszać.

Jesteśmy na początku drogi do zidentyfikowania właśnie tej ogromnej różnorodności jaka jest wśród nas, wśród ludzi. Mówimy to akurat w kontekście pracy, bo to jest bardzo ważny aspekt życia każdego człowieka, ale on dotyczy wielu wymiarów, więc świetnie, że właśnie takimi spotkaniami budujemy świadomość tego, że jest potrzeba, żeby powoli zacząć szukać narzędzi, jak tych ludzi identyfikować i jak im po prostu pomagać przez rozwiązania prawne.

Proszę bardzo panią, która była w kolejce.

Prezeska zarządu Stowarzyszenia Bliżej ADHD Elżbieta Bonda:

Dziękuję bardzo.

Napisałam sobie to, co chcę powiedzieć, ponieważ żyję m.in. w spektrum ADHD i lubię bardzo dużo mówić – więc przeczytam państwu, co w międzyczasie napisałam.

Nazywam się Ela Bonda i występuję tutaj dzisiaj w wielu rolach. Dziękuję państwu za zaproszenie. Jestem prezeską Stowarzyszenia Bliżej ADHD, a zawodowo zajmuję się różnorodnością i włączaniem w przedsiębiorstwach. I sama jestem osobą żyjącą w spektrum ADHD i autyzmu, odnoszącą ogromne sukcesy, m.in. na polu zawodowym. Wiele osób powiedziałoby o mnie, że jestem osobą wysokofunkcjonującą, a ja jestem osobą wysokomaskującą się, co kosztuje mnie ogrom, i jeżeli nie dbałabym o siebie bardzo, myślę, że tak jak inne osoby siedzące tutaj na sali, żyjące w bardzo podobnych miejscach, to po prostu doprowadziłoby do zniszczenia mojego zdrowia, *ergo* nie będę przydatna w pracy. Wstęp – żeby państwo pamiętali o naszych osobistych historiach.

A zwrócę uwagę na to, o czym mówiła pani Anna, czyli na brak prawnej definicji osób neuroatypowych, co naprawdę bardzo utrudnia, nawet z perspektywy pracodawcy bardzo chcącego wprowadzić dobre zmiany, właśnie to wprowadzenie zmian od strony prawnej. Bo nie mamy się do czego odnieść, nie mamy na czym się oprzeć, więc musimy sami, z pomocą wyspecjalizowanych prawników i najróżniejszego wsparcia, próbować coś tworzyć. To się udaje, natomiast można by tego po prostu uniknąć, gdybyśmy mieli swoją definicję.

Odnosnie do nowego słowa – inkluzywność – które zauważył pan poseł, dobrze, że o tym rozmawiamy. Słownik języka polskiego opisuje po prostu jako łączący lub obejmujący jakąś całość, więc może „łączący” będzie łatwiejszym słowem w przyszłych pracach. Ja dołożę słowo, które może na początku stać się jeszcze trudniejsze do zrozumienia, to słowo to jest – intersekcyjność. Bo to jest różnorodność w różnorodności. Żadne z nas nie jest tylko jednym czymś, czyli ja nie jestem tylko kobietą, pan nie jest tylko panem – każde z nas pełni jeszcze różne role i jest też czymś biologicznie. To wszystko tworzy naszą wyjątkowość, naszą różnorodność. Gdy spotykamy się w jakichś grupach, ta intersekcyjność też się zmienia i jeżeli rozmawiamy dzisiaj bardzo wiele o warunkach zdrowotnych, to te warunki zdrowotne też się zmieniają. Bardzo się cieszę, że rozmawiamy dzisiaj o tych czterech grupach wrażliwych, to jest bardzo potrzebne, ale pamiętajmy, że to są tylko cztery charakterystyki, to są złożone rzeczy i to zmienia się w czasie – najczęściej nie zmienia się na lepsze, jeżeli chodzi o zdrowie.

Bardzo potrzebujemy działań edukacyjnych i prewencyjnych, moim zdaniem zanim będziemy się musieli zatroszczyć właśnie o tę strefę zdrowia, już jako po prostu brak rąk do pracy, który coraz bardziej miejscami widać.

Tak że cieszę się, też oferuję swoją pomoc w każdym wymiarze, jaki tylko będzie potrzebny, i praktyki, które wprowadziliśmy z powodzeniem u nas. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Bardzo dziękuję.

Myślę, że na końcu spotkania możemy się tutaj, że tak powiem, zsiecować – znetworkować, panie pośle – i wymienić się kontaktami, po to, żeby może przedstawiciele ministerstwa też w jakiś sposób już wykorzystali państwa doświadczenia i te rozwiązania, które państwo sami, pracą u podstaw, organiczną, na zasadzie prób i błędów, próbują tworzyć, żeby zaistnieć na rynku pracy w swojej różnorodności.

Pani poseł prosiła o słowo *ad vocem*.

Poseł Katarzyna Kierzek-Koperska (KO):

Tak, też dziękuję pani za tę wypowiedź. Bo w pewnym momencie miałam wrażenie, że rozmawiamy tylko o tej stronie pracownika, a jako wieloletnia przedsiębiorczyni bardzo mocno zwracam też uwagę na to, jak dzisiaj pomóc przedsiębiorcom. I to jest właśnie dzisiaj rola Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, żeby – wykorzystując tę wiedzę, którą państwo mają – ustawić... Może będę nudna w tym, co będę mówić – że urzędy pracy dzisiaj powinny być instytucjami łączącymi właśnie te potrzeby. Bo przedsiębiorcy też mają w tym momencie problemy z zatrudnieniem osób, które nie wiedzą, w jakiej części działalności mogą im być przydatne. W związku z tym – na przykład chociażby psychologowie na miejscu, chociażby poradnie, które kwalifikują te osoby do danej pracy. Przedsiębiorca nie jest wszechwiedzącą instytucją, a niestety, za taką jest w Polsce uważany – że ma znać całe prawo, że za każdy błąd będzie bardzo mocno karany i że ma wiedzieć, do jakiej pracy najbardziej nadaje się dana osoba.

Dlatego będę naciskać, być może nawet oprę to na swojej interpelacji, żeby dzisiaj urzędy pracy były przystosowane do tych czasów, w których żyjemy.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo, pani poseł.

Tutaj... Chyba tam – przepraszam, pani była pierwsza. A potem pan. I pani, tak?

Prezes zarządu Amicus Fundacji Łuszczycy i ŁZS Dagmara Samselska:

Dziękuję bardzo za możliwość zabrania głosu. Dagmara Samselska, Amicus Fundacja Łuszczycy i ŁZS.

Reprezentuję tutaj dość dużą grupę osób. Jest to grupa nawet kilkumilionowa – osób z przewlekłymi chorobami skóry, z zapalnymi chorobami skóry. Samych osób z łuszczycą jest w Polsce ponad 1,2 mln według danych NFZ, o których wiemy na pewno, że są niepełne. Z raportu, który przygotowaliśmy rok temu, wynikało, że jedna na 10 z tych osób, czyli ponad 120 tys. osób straciło pracę z powodu łuszczycy i możemy przyjąć, że są to osoby, które są pełnosprawne, jeśli chodzi o stronę fizyczną.

Zazwyczaj są to osoby, które dobrze funkcjonują, ale ze względu na widoczne objawy choroby są stygmatyzowane. I są stygmatyzowane społecznie, ale są też stygmatyzowane na rynku pracy i bardzo często borykają się z tym problemem. Idą do potencjalnego pracodawcy i nie wiedzą, czy przyznać mu się, że chorują na łuszczycę, czy się nie przyznawać. A później przez współpracowników są również bardzo często stygmatyzowane i zdarza się, że – tak jak wspomniałam, jest to bardzo duży odsetek – tracą pracę ze względu na chorobę, którą przy obecnym stanie, jeśli chodzi o służbę zdrowia, moglibyśmy... Służba zdrowia jest w stanie zaoferować tym osobom skuteczne metody leczenia, które pozwolą im pozbyć się widocznych objawów. Ale muszą być na rynku pracy, ponieważ muszą być ubezpieczone i tutaj elastyczność, jeśli chodzi o zatrudnianie tych osób i udostępnianie im możliwości leczenia, co wcale nie jest aż tak obciążające dla pracodawców, pomoże tym osobom utrzymać się na rynku pracy.

Dodatkowo na pewno bardzo istotna jest edukacja pracodawców, która w tym momencie bardzo mocno kuleje, a choroby skóry nie wybierają. One nie wybierają osób, które są mniej lub bardziej wykształcone – mogą dotknąć każdego. Choruję na łuszczycę i też kiedyś w swoim życiu straciłam pracę właśnie ze względu na tę chorobę, ze względu na to, że ona się pojawiła, pojawiła się bardzo szybko, intensywnie i była bardzo widoczna. Tak że prosiłabym, żeby zwrócić uwagę właśnie na te aspekty – które widać, ale fizycznie nie mają *de facto* wpływu na pracę.

Głos z sali:

I nie zaraża.

Prezes zarządu Amicus Fundacji Łuszczycy i ŁZS Dagmara Samselska:

I jest to oczywiście choroba, która nie zaraża, tak samo jak atopowe zapalenie skóry. Są to choroby niezakaźne.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Co jest kluczowe, wydaje mi się, i może nie jest też oczywiste. Jeżeli nawet estetyka powoduje czy... Nie wiem, u pracodawcy, który odważy się zwolnić takiego pracownika z takiego powodu – to się w głowie nie mieści. Przerazające, że 10% ludzi chorych zostało gdzieś z tego powodu pozbawionych pracy. Naprawdę, jestem zaskoczona. Toteż musimy budować tę świadomość, że i łuszczycy, i atopowe zapalenie skóry nie są zaraźliwe, że to nikomu nie szkodzi. To już jest chyba bardziej temat dla Ministerstwa Zdrowia – żeby realizować też tego typu kampanie społeczne.

Kolejny pan, który się zgłaszał. Jeszcze raz pan tutaj, proszę bardzo.

Liderka zespołu komunikacji Fundacji Mamo Pracuj Barbara Man:

Ja zgłaszałam się już wcześniej.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Pani wcześniej? To dajmy pani w takim razie pierwszeństwo, pani w zielonym.

Liderka zespołu komunikacji Fundacji Mamo Pracuj Barbara Man:

Dzień dobry.

Reprezentuję Fundację Mamo Pracuj. Nazywam się Basia Man i nasza fundacja od już 14 lat wspiera kobiety w powrotach na rynek pracy właśnie po przerwach związanych z rodzicielstwem. Działamy dwutorowo, bo pracujemy zarówno z kobietami, jak i z pracodawcami. Jesteśmy właściwie w przededniu publikacji raportu najlepszych praktyk

dla pracodawców, które mogą wdrażać w swoich przedsiębiorstwach, żeby wspierać nie tylko mamy, ale rodziców. Bo często to, z czym się spotykamy, rozmawiając z kobietami, to że szalenie ważne jest wsparcie – wsparcie w powrocie na rynek pracy. I to wsparcie jest konieczne również w budowaniu świadomości, w takiej całościowej opiece nad tym, że dziecko jest dzieckiem w rodzinie – to nie jest sprawa tylko kobiety, to jest sprawa całej rodziny. Stąd raport najlepszych praktyk wspierających rodziców.

Natomiast to, co jest istotne, to, że rynek pracy szalenie się zmienia przez ostatnie lata. Nowe formy tego, w jaki sposób będziemy funkcjonować na rynku pracy, też są ważne, bo to już nie tylko ośmiogodzinny dzień pracy. Ten skrócony czas pracy, ta elastyczność, o której wspominają często zarówno pracodawcy, jak i pracujący rodzice, jest szalenie istotna, ale tak samo możliwość pracy projektowej. I jeżeli przyjrzymy się różnym raportom, które pojawiają się na rynku, to takie nowe formy pracy jak patchworkowe kariery czy możliwość realizacji zadań zawodowych z różnymi podmiotami, z różnymi pracodawcami, nie zawsze w przypadku osób prowadzących własną działalność gospodarczą, to są te trendy, które na pewno będziemy obserwować na rynku pracy.

A wracając do elementów, o których wspomnieli moi przedmówcy, grupa matek, warto o tym wspomnieć, to są też czasami osoby, które są osobami z niepełnosprawnościami, więc bardzo często spotykamy takie przypadki, w których w naszej grupie docelowej są osoby, które ulegają podwójnej, czasem potrójnej dyskryminacji na rynku pracy, i w momencie rozmów czy dialogu właśnie z pracodawcami zwracamy na to często uwagę, że to nie są osoby, które możemy łatwo przypisać do kategorii – że wszystkie matki będą miały dokładnie takie same potrzeby. Nie, tak naprawdę każdy z nas na rynku pracy te potrzeby ma trochę inne, ma też inne talenty, które można wykorzystywać właśnie dzięki większemu zrozumieniu naszej neuroróżnorodności. Bo to jest ten temat, który będzie mocno wracał we wszystkich raportach opisujących rynek pracy, opisujących trendy związane z zatrudnieniem, z rozwojem. To jest ten element, który będzie podkreślany – żeby wykorzystywać potencjał każdego pracownika.

Realizując trzy edycje programu „Przedsiębiorcze krakowianki”, w którym zachęcamy kobiety do zakładania własnych biznesów w mieście Kraków, właśnie we współpracy z samorządem, zauważamy, że taką główną motywacją do założenia tych biznesów jest właśnie to, że kobiety podkreślają możliwość elastyczności i panowania nad własnym zatrudnieniem. Takiego kreowania swojej tożsamości na rynku pracy, swojego miejsca, bo niestety obawy związane z powrotami po przerwie związanej z macierzyństwem są ogromne – nie tylko te związane z tym, czy moje miejsce pracy zostało utrzymane przez pracodawcę, ale także związane z tym, w jaki sposób będę odbierana przez moich współpracowników, jak będzie się patrzyło na to, że moje dziecko choruje w pierwszym okresie swojego życia częściej, że będę musiała wychodzić wcześniej.

To jest też budowanie całej kultury organizacyjnej miejsc pracy i każdy z tych elementów, o których dzisiaj wspominamy, jest elementem, na który trzeba zwrócić uwagę z różnorodnych perspektyw. Bo niestety jedno rozwiązanie, które będzie polegało na zmianie ośmiogodzinnego dnia na sześciogodzinny, to nie zawsze będzie ten element, który akurat odpowie na potrzeby naszej grupy, która wymaga jakichś szczególnych udogodnień.

Natomiast jestem święcie przekonana co do tego, że jest olbrzymi potencjał w grupie matek. Widzę to po programach, które realizujemy, dlatego że zgłaszają się do nich tysiące kobiet chcących się rozwijać, gotowych na przebranżowienie, gotowych na zdobywanie nowych kompetencji, a zgodnie z najnowszymi trendami to właśnie ta gotowość do zdobywania nowych kompetencji i ciągłego uczenia się będzie kompetencją przyszłości – więc myślę, że nie powinniśmy o tej grupie zapominać.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Chciałam bardzo pani podziękować za tę wypowiedź.

Chcę powiedzieć na własnym przykładzie o tej kulturze organizacyjnej, o której pani powiedziała, którą uważam, że powinniśmy w Polsce budować bardzo mocno. Jestem matką trójki dzieci i zanim zostałam posłanką, zajęłam się polityką, przez 20 lat pracowałam w korporacjach, w biznesie, w top managementie – pięłam się taką ścieżką kariery. Urodziłam trójkę dzieci, pracując we francuskiej korporacji, i wyobrażcie sobie państwo, że po powrocie

z dwóch urlopów macierzyńskich dostawałam awanse. Czyli nie tylko nie martwiłam się o to, czy będę miała dokąd wrócić, ale czekano na mnie z otwartymi rękami, moja praca była doceniana.

Moja pierwsza praca, przed pierwszym dzieckiem, to była praca, w której bardzo dużo jeździłam, prowadziłam negocjacje z partnerami w całej Polsce. Nie musiałam nawet o to prosić – po prostu jak wróciłam, zaproponowano natychmiast zespół, którym będę zarządzać tu, na miejscu, żebym nie musiała już jeździć od Szczecina po Kraków, i to po prostu było tam absolutnie naturalne. Musimy zacząć to w Polsce budować. A ja, jako matka, doceniając to, jak jestem doceniana w pracy w tej firmie, robiłam wszystko, dawałam z siebie wszystko, więc bardzo szybko moje wyniki były ponadprzeciętne. Dlatego właśnie, że nie żyłam w stresie, nie byłam wystraszona, że zrobię jakiś błąd i ktoś mnie za chwilę w jakiś sposób będzie stygmatyzował. Przeciwnie, czułam się tam doceniana, promowana i dawałam z siebie jeszcze więcej, żeby na to zasłużyć – więc można, naprawdę można. Tylko w Polsce musimy również właśnie nad tym bardzo mocno pracować – od strony kultury podejścia do kobiet po urodzeniu dziecka.

Posel Katarzyna Kierzek-Koperska (KO):

Jeśli mogę dodać...

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Jeszcze tylko krótka informacja statystyczna. Chciałabym tylko podać taką informację, jeżeli chodzi o matki. Prawie 79% kobiet bezdzietnych jest zatrudnionych. Przy pierwszym dziecku to minimalnie spada – do 77%, przy drugim – do 73%, ale już jak matka ma trójkę dzieci, tak jak ja, to tylko 59% pracuje. Czyli w zasadzie potem jedna trzecia kobiet w ogóle rezygnuje już z kariery, tak? Jestem przykładem, że nie trzeba – że można urodzić trójkę dzieci, a mimo wszystko jednak być aktywnym zawodowo.

Posel Katarzyna Kierzek-Koperska (KO):

Ale jeśli mogę się nie zgodzić...

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Proszę bardzo, zawsze możesz.

Posel Katarzyna Kierzek-Koperska (KO):

Dlatego że cały czas mówimy o dużych firmach i o korporacjach. I tak – Francja pod tym względem bardzo mocno kładzie nacisk na rozwój rodziny. Natomiast pamiętajmy, że pracodawcy to również są małe firmy. I teraz – mała firma często rezygnuje z zatrudnienia osoby, na przykład kobiety, która odejdzie na urlop macierzyński, bo nasze prawo pracy wciąż...

Podam przykład – kobieta idzie na urlop macierzyński, ale nalicza jej się prawo do urlopu i duża firma poradzi sobie z takimi obciążeniami, ale mała firma... Naprawdę nie patrzymy na małe firmy jako na burżujów, którzy opływają w miliony. To są często ludzie, którzy wiążą koniec z końcem i ich nie stać na to, żeby... Po prostu to jest rola państwa, żeby ta kobieta wróciła na rynek pracy, a nie tego przedsiębiorcy. A my cały czas obciążamy te małe firmy tego typu zobowiązaniami. Dlatego pamiętajmy o tym, że duża firma – owszem, ale MŚP to jest sektor, który naprawdę jest wrażliwszy niż te duże korporacje.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Zgadzam się z tym też w pełni.

Bardzo proszę.

Dyrektor Biura Relacji Zewnętrznych Provident Polska Hubert Kifner:

Dzień dobry, Hubert Kifner, Provident Polska.

Chciałbym wrócić jeszcze do tego wątku, nazwę to po angielsku – *silver economy* – zatrudniania seniorów, ze szczególnym uwzględnieniem też kobiet. Szykując się do tego spotkania, popatrzyłem na statystyki doradców, którzy współpracują z nami, i oczywiście mamy tutaj dużą nadreprezentację kobiet, ale popatrzyłem na to, jaki jest odsetek kobiet w wieku 55 plus, i to jest 30% doradczyń, co uważam za całkiem dobry wynik.

Patrzę na to z innej perspektywy niż tylko jako pracodawca. Bo jak pytamy osoby współpracujące, jakie są powody, dla których nadal chcą pracować, to oczywiście jest ten dodatkowy dochód, żeby wspomóc sobie budżet domowy, ale drugim pod względem wagi powodem jest

kontakt z ludźmi. I to jest też taki aspekt, który wykracza poza rynek pracy, a łączy się z tym, jak my, jako społeczeństwo, powinniśmy funkcjonować – gdzie mężczyźni żyją nadal krócej... Tak więc dwa – te zmiany społeczne, gdzie wiele aspektów życia przenosi się do sfery on-line, zatem starsze osoby często są w jakiś sposób wykluczone czy czują się samotne. Możliwość podejmowania przez nie pracy to nie jest tylko aspekt *stricte* ekonomiczny, ale też pozwalający właśnie na utrzymanie kontaktu z innymi, poczucie tego, że są potrzebne, że mogą robić coś ciekawego. To też przeciwdziała tym wszystkim procesom starzenia się, bo cały czas są w ruchu, za tym idzie też kwestia tego elastycznego kontraktu, bo wraz z wiekiem możemy mieć obniżoną zdolność do tego, żeby pracować w pełnym wymiarze. Możemy sobie wtedy tym jakoś żonglować.

Myślę, że powinniśmy patrzeć na to jako system naczyń połączonych. Chcąc aktywizować, jednocześnie zmniejszamy też jako państwo obciążenia w innych obszarach – i to jest taka sytuacja, w której po prostu wszyscy wygrywają.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Proszę bardzo.

Doradca zarządu do spraw CSR w AMS SA Małgorzata Augustyniak:

Dzień dobry, nazywam się Małgorzata Augustyniak, jestem doradcą zarządu firmy AMS – firmy, która od 30 lat zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami.

Chciałabym tylko podkreślić dwa elementy w całej tej dyskusji. Mówimy o edukacji – i ta edukacja powinna iść dwutorowo, to znaczy uświadamiając społeczeństwo, co znaczą choroby przewlekłe, co znaczy neuroatypowość, a z drugiej strony wymagamy edukacji i wsparcia przedsiębiorców. Jako pracodawca muszę powiedzieć, że coraz częściej słyszymy o wymaganiach w stosunku do menedżerów, jak powinni być elastyczni, empatyczni itd. Wymagania w stosunku do menedżerów są nierealistyczne w stosunku do jednego, statystycznego człowieka. I żeby im pomóc potrzebujemy kodeksu – pani wspominała – my potrzebujemy, jako pracodawcy, kodeksu dobrych praktyk, co mamy robić z osobami, które są niezbędne na rynku pracy.

Pani wspomniała o osobach neuroatypowych – to są bardzo często osoby ponadprzeciętnie zdolne w określonych obszarach i pracodawcy muszą wykorzystać ten potencjał, tylko w jaki sposób, dalebóg, kiedy borykamy się z trybem zarządzania *stricte* z lat 90. Mamy ukierunkowane cele i KPI na generowanie zysków, potrzebujemy po prostu pomocy – ta pomoc może być rozumiana w kontekście rozwiązań prawnych – i to jest absolutnie zrozumiałe. Ale ja zmieniłam stan skupienia, byłam 20 lat wiceprezesem zarządu spółki. Od pół roku jestem doradcą zarządu do spraw CSR i widzę po prostu absolutną konieczność współpracy pracodawców z trzecim sektorem, bo tylko biznes z organizacjami pozarządowymi jest w stanie zaproponować praktyczne i realne, potrzebne rozwiązania, które potem możemy ubierać w rozwiązania prawne. Natomiast my... Ta kultura współpracy biznesu z organizacjami pozarządowymi wymaga też dopracowania.

Tak jak pani wspomniała, jeżeli chodzi o osoby neuroatypowe, tych osób prawdopodobnie jest 30%. W młodym pokoleniu, które wchodzi na rynek pracy, jest ich znacznie więcej i jeżeli pracodawcy będą otrzymywać wskazówki wyłącznie, jeżeli chodzi o sensoryczne wnętrza, to my tego problemu nie rozwiążemy. A już ocieramy się o tzw. *neurowashing*, czyli osoby, które mówią: „Ja mam dyskalkulię”, „Ja mam ADHD” – nie wiem, czy te osoby mają to ADHD, czy nie, ale powinnam mieć metody weryfikowania tego. Powinnam mieć narzędzia, żeby podejmować osobę i powiedzieć, że to nie jest tak, że po mojej stronie jest wyłącznie obowiązek wykonania jakiegoś wysiłku w tej współpracy, tylko ta druga strona też musi coś zrobić. Absolutnie mam świadomość tego, że osoby neuroatypowe, które zawsze były w społeczeństwie – zawsze wymagało to gigantycznego wysiłku, żeby się dostosować do społeczeństwa – już jakiś wysiłek podjęły.

I żeby już skończyć, nie przedłużać, ale zakończyć optymistycznym akcentem. Od 30 lat zatrudniamy osoby niepełnosprawne. 85% osób zatrudnionych w naszej firmie pracuje dłużej niż 20 lat. W związku z tym też uważam, że mam mandat, żeby o tym rozmawiać. Natomiast to, co zostało zrobione w edukacji dotyczącej osób z niepełnosprawnościami ruchowymi i nie tylko, ale fizycznymi niepełnosprawnościami, skutkuje tym, co przekazał pan dyrektor. Efektywność w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest znacznie wyższa aniżeli... Jeżeli

dobrze zrozumiałam. Bo został podjęty ten wysiłek na wszystkich polach i w tej chwili czeka nas, żeby ten wysiłek podjąć w tych czterech obszarach, więc tym bardziej dziękuję ZPP za zaproszenie, bo mam możliwość kontaktu z drugą stroną i przede wszystkim uważam, że jest to bardzo potrzebny temat.

Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Bardzo dziękuję.

Musimy już powoli zmierzać do końca.

Wiem, że jeszcze pan tutaj się zgłaszał, tak? Ale króciutko...

Prezes zarządu Fundacji ADHD Wojciech Tyłski:

To jest mniej ważne.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Tak? Dobrze. Czyli pani.

Czy ktoś jeszcze będzie chciał zabrać głos, bo na końcu chciałabym jeszcze pozwolić króciutko podsumować państwu z ministerstwa. Pan już wcześniej zabierał, więc... Króciutko pani i na końcu pani, bo pani jeszcze... Pani chciała chyba jeszcze tutaj się odnieść – ale króciutko, bardzo proszę. I pani, która jeszcze nie zabierała głosu, i powoli zmierzamy do brzegu.

Członek zarządu Brain Architects sp. z o.o. Anna Connor-Łakomy:

Chciałabym tylko odpowiedzieć na to, że mam absolutną świadomość właśnie tego – my współpracujemy z organizacjami i z biznesem. Tak więc chciałabym tylko powiedzieć, zaznaczyć, pewnie na jakieś przyszłe rozmowy, że pracujemy właśnie nad narzędziem diagnozującym, które ma odpowiadać właśnie na tę potrzebę. Ono nazywa się roboczo *neuroprofiler*. Jesteśmy już w trakcie prac końcowych. Po pierwsze po to, żeby można było diagnozować osoby neuroatypowe. Po drugie, żeby też właśnie osoby neuroatypowe mogły same... Miały narzędzie do tego, żeby sobie z tymi swoimi obszarami poradzić. Dlatego że na razie system medyczny nie pomaga za wiele, poza lekami, więc to nie jest żadne rozwiązanie. Tak że mamy takie rozwiązanie, natomiast oczywiście potrzebujemy bardzo mocno wsparcia w zakresie poradenia sobie z tym rozwiązaniem prawnie. Bo tutaj pojawia się cały szereg wyzwań związanych z RODO, związanych z przetwarzaniem danych, kwestiami etyki, dowolności przekazywania danych – czy to powinno być w organizacjach, czy poza nimi itd., więc w tej dziedzinie potrzebujemy bardzo mocnego wsparcia. Tylko tyle chciałam.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję.

I bardzo proszę na koniec panią.

Sekretarz generalna Polskiego Towarzystwa Stwardnienia Rozsianego Dominika Czarnota-Szałkowska:

Dziękuję bardzo. Nazywam się Dominika Czarnota-Szałkowska i reprezentuję Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego.

Chciałabym powiedzieć, że absolutnie zgadzam się z tym, co dzisiaj powiedziano o tym, że biznes powinien być odpowiedzialny, o tym, że dobrze też, jeżeli ten pracownik tłumaczy, mówi pracodawcy, że ma taki, a nie inny problem, że nie ma obaw, żeby przyznać się do tego, że jest osobą neuroatypową czy że choruje na chorobę przewlekłą, czy wreszcie że jest matką z małymi dziećmi, bo to też nadal bywa problemem. A jak się na to jeszcze nałożą choroby przewlekłe, to w ogóle jest to już niestety mało pożądana osoba na rynku pracy.

Natomiast ja chciałabym powiedzieć – to też było powiedziane – o tym, że duży biznes to jedno, ale wiele osób jest zatrudnionych przez małych i średnich przedsiębiorców. Oni często naprawdę mają dobre chęci, ale niekoniecznie muszą się znać na wszystkich chorobach, na wszystkich różnych przypadłościach, z którymi przychodzi nam się zmagać. Bardzo chciałabym, żeby i ze strony Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, i być może ze strony Ministerstwa Zdrowia było więcej kampanii informujących o różnych chorobach, o tym, z czym one się wiąże, z jakimi objawami, że to niekoniecznie jest widzimisię.

My na przykład jesteśmy stowarzyszeniem chorych na chorobę, która jest utożsamiana z niepełnosprawnością ruchową. Natomiast główną przyczyną rezygnacji z pracy osób

chorujących na stwardnienie rozsiane są tzw. niewidoczne objawy, w tym depresja i zaburzenia funkcji poznawczych, więc wcale nie to, z czym wydawałoby się, że mierzą się chorzy. Bo tak naprawdę, jeżeli dobrze funkcjonują w pracy, dobrze się tam czują i nie mają wspomnianych problemów poznawczych, to oni do tej pracy dotrą. Nawet jeżeli... Szczególnie teraz, gdy możemy mieć pracę hybrydową czy pracę zdalną. Natomiast zależy nam na tym, żeby uświadomić pracodawców, że są właśnie takie niewidoczne objawy, których... Mówiliśmy tu o chorobach, które widać, i przez to osoba jest w jakiś sposób dyskryminowana.

Są też takie choroby, których nie widać na pierwszy rzut oka, a które mogą rzutować nawet nie na to, na ile ktoś jest skuteczny w pracy, bo oczywiście chcemy, żeby i pracodawca był zadowolony, i pracownik, ale że czasem potrzebne są faktycznie jakieś dostosowania, czy właśnie ten hybrydowy system pracy, w którym pracownik może zadzwonić, powiedzieć, że w tym dniu nie jest w stanie dotrzeć. Będzie pracować, ale ta droga, szczególnie dla osób mieszkających w dużych miastach... Mieszkam pod Warszawą, jadę do pracy ponad godzinę, więc możliwość tego, że ktoś czasem zadzwoni, powie, że w tym dniu nie dotrze i będzie pracował zdalnie, a dla pracodawcy to nie jest problem, bo on wie, że to nie wynika ze złej woli pracownika, to też jest ważne – więc może trochę więcej też takich kampanii społecznych na temat chorób przewlekłych i neuroatypowości. To jest mój postulat. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję.

Na koniec jeszcze poproszę pana dyrektora o króciutkie podsumowanie i będziemy zamykać posiedzenie naszej podkomisji.

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Marcin Wiatrów:

Może zamiast podsumowania po prostu bardzo podziękuję za zaproszenie nas tutaj. Myślę, że mogę uczciwie powiedzieć, że to... Uczestniczyłem w różnych spotkaniach, to naprawdę było wyjątkowo ciekawe. Myślę, że wspólnie dowiedzieliśmy się sporo rzeczy nowych, od strony faktograficznej, ale też właśnie zrozumienia różnych problemów i różnych grup – więc bardzo dziękujemy.

Proszę też nie bać się z nami kontaktować. Niekoniecznie zawsze to się skończy zmianą ustawy, a myślę, że nawet rzadko, ale może coś się uda wspólnie zrobić czy wymienić informacjami.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Serdecznie dziękuję, panie dyrektorze.

Myślę, że osiągnęliśmy ten cel, o który nam chodziło – podjęcie tego dialogu, zasygnalizowanie, że jest tutaj rzeczywiście ogromne pole do działania w sprawach osób trochę innych, które również mogą być efektywne i mogą zrobić nam po prostu świetną robotę na rynku pracy.

Proszę, żeby się też państwo może jeszcze na końcu wymienili kontaktami i ewentualnie pozostali w kontakcie w kwestiach wypracowywania rozwiązań.

Dziękuję zatem bardzo.

Zamykam tym samym posiedzenie podkomisji stałej do spraw przedsiębiorczości.

Dziękuję serdecznie, do zobaczenia.