



Raport: Inkluzywność i zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w polskich przedsiębiorstwach 2026



1

**Analiza danych z badania
„Inkluzywność i zatrudnienie osób
z niepełnosprawnościami w Polsce”**

2

Analiza danych rynkowych i statystyk 2026

3

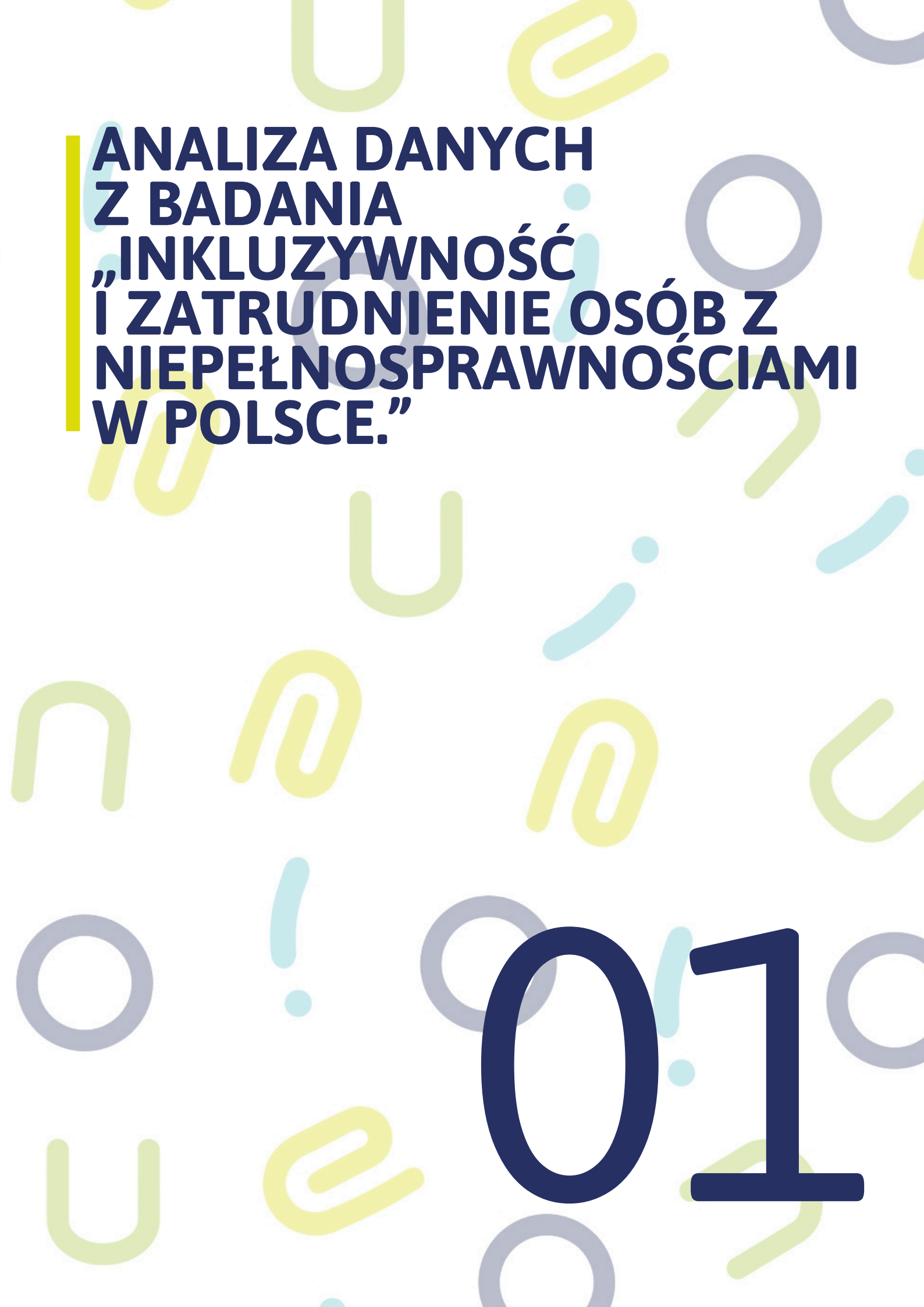
**Wnioski – Inkluzywność jako
wymóg demograficzny**

4

**Możliwości i sposoby wdrażania
strategii – Ścieżka korzyści**

5

**HR Inclusion Sp. z o.o.
Twój architekt różnorodności**

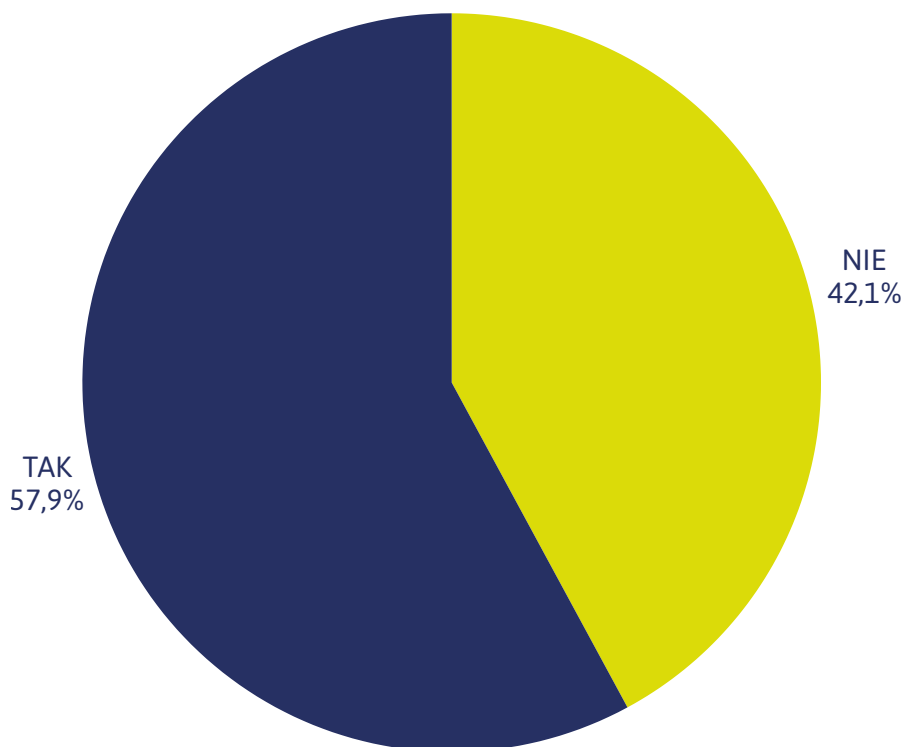


**ANALIZA DANYCH
Z BADANIA
„INKLUZYWNOŚĆ
I ZATRUDNIENIE OSÓB Z
NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI
W POLSCE.”**

01



Czy twoja firma zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami?



Wnioski:

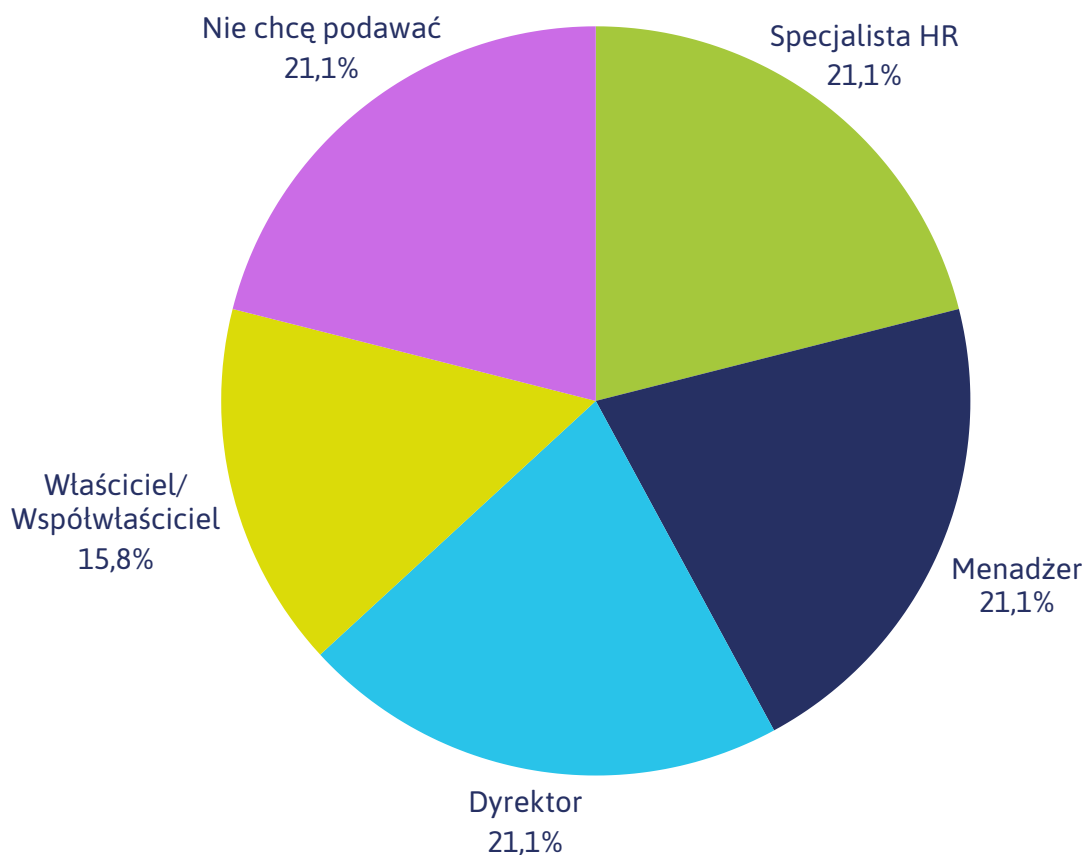
Wyniki badania wskazują na postępujący proces inkluzywności w sektorze przedsiębiorstw – blisko 60% ankietowanych firm posiada doświadczenie w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami.

Jednocześnie niemal co druga organizacja (42,1%) nie otworzyła się jeszcze na ten kapitał ludzki. Tak wyraźny podział rynku definiuje przestrzeń do dalszej edukacji oraz wdrażania systemowych rozwiązań, które pomogłyby pozostałej grupie firm przełamać bariery wejścia i w pełni wykorzystać potencjał OzN.





Jaką rolę pełnisz w organizacji?



Wnioski:

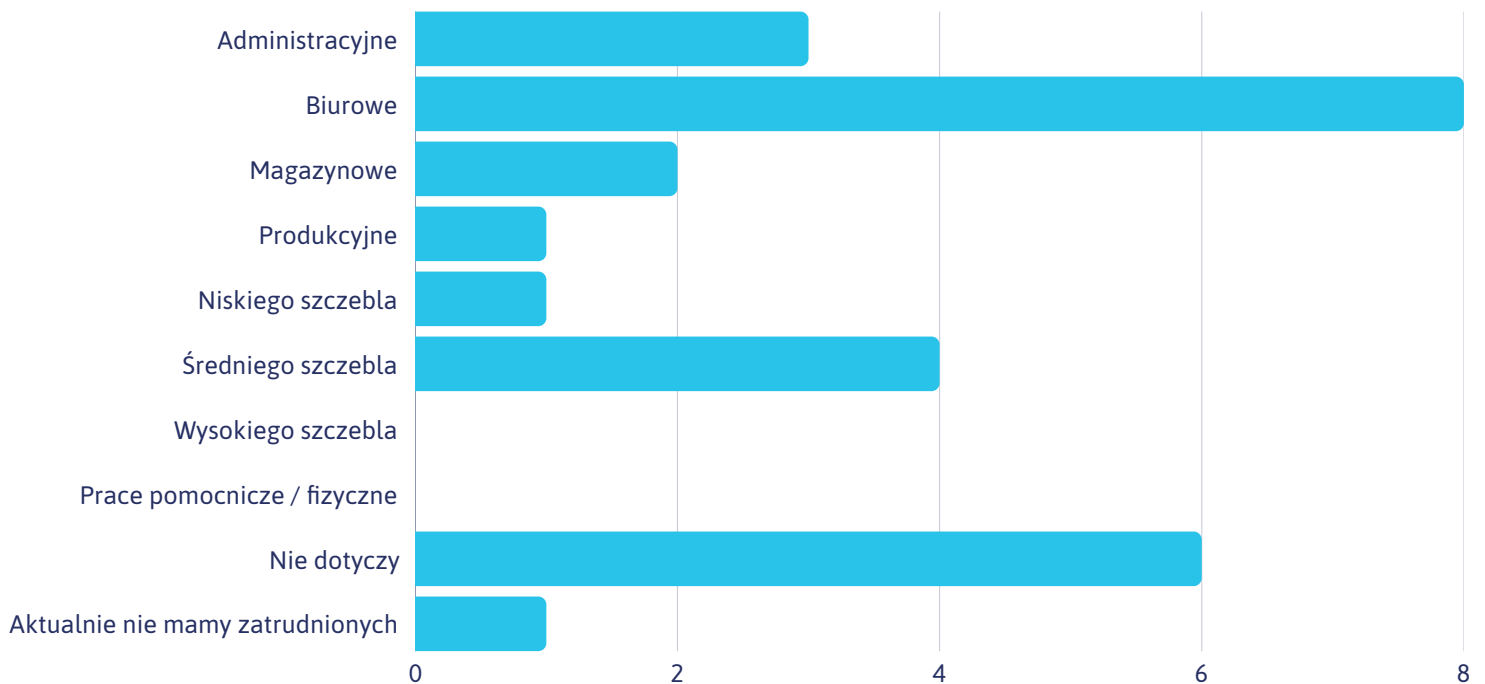
Struktura uczestników badania wskazuje na wysoki stopień zaangażowania kadry zarządzającej oraz specjalistów HR. Połączone grupy dyrektorów, menedżerów oraz właścicieli firm stanowią zdecydowaną większość respondentów, co nadaje wynikom raportu charakter strategiczny.

Brak udziału specjalistów z innych obszarów operacyjnych sugeruje, że temat inkluzywności i zatrudnienia OzN jest obecnie procesowany głównie na szczeblu decyzyjnym oraz w departamentach zarządzania zasobami ludzkimi.





Jeśli Twoja firma zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami, to na jakich stanowiskach?



Wnioski:

Struktura zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wskazuje na wyraźną koncentrację w obszarach biurowych i administracyjnych oraz na stanowiskach średniego szczebla. Zauważalnie mniejszy odsetek OzN realizuje zadania w sektorze produkcyjnym i magazynowym (tzw. blue collars).

Ważnym spostrzeżeniem jest całkowity brak reprezentacji tej grupy na stanowiskach wysokiego szczebla i menedżerskich. Sugeruje to istnienie potencjału do rozwoju programów mentoringowych i ścieżek awansu, które pozwoliłyby na pełniejsze wykorzystanie talentów OzN w strukturach zarządczych firmy.





Jeśli Twoja firma nie zatrudnia osób z niepełnosprawnościami, to z jakiego powodu?



Wnioski:

Dla przeważającej większości badanych firm bariery zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (OzN) nie występują, co potwierdza ich otwartość na różnorodność.

W przypadkach, gdzie proces ten jest utrudniony, decydujące znaczenie mają czynniki obiektywne, takie jak niedostosowana infrastruktura budynkowa oraz specyfika i dynamika pracy w danym sektorze. Dane te sugerują, że bariery mają charakter techniczny, a nie światopoglądowy, co stanowi solidny fundament do dalszych działań inkluzywnych na rynku pracy.



Czego Twoim zdaniem potrzebuje Twoja firma, żeby zacząć zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami lub zatrudniać ich więcej?



Wnioski:

Wyniki badania jednoznacznie wskazują, że kluczowym warunkiem zwiększenia inkluzywności w organizacji jest podniesienie kompetencji kadry zarządzającej. Dominującą potrzebą jest dostęp do specjalistycznej wiedzy, szkoleń oraz narzędzi wspierających zarządzanie zespołami różnorodnymi.

Równie istotnym aspektem pozostaje optymalizacja infrastruktury i lepsze dostosowanie przestrzeni biurowej. Na dalszym planie plasują się kwestie administracyjne oraz dbałość o bezpieczeństwo psychologiczne pracowników. Dane potwierdzają, że fundamentem zmian w firmie powinna być edukacja merytoryczna na szczeblu menedżerskim.



**ANALIZA DANYCH
RYNKOWYCH
I STATYSTYK 2026**

02



Na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych przez HR Inclusion Sp. z o.o. oraz danych z Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODIR), sytuacja w 2026 roku przedstawia się następująco:

Wskaźnik zatrudnienia

Odsetek osób z niepełnosprawnościami (OzN) w wieku produkcyjnym, które są aktywne zawodowo, osiągnął poziom 38,2%. To znaczący skok w porównaniu do lat 2021-2022, gdzie wskaźnik ten oscylował wokół 28-30%.

Struktura orzeczeń

Największą grupę nowo zatrudnionych stanowią osoby ze schorzeniami narządu wzroku oraz niepełnosprawnościami neurologicznymi (w tym spektrum autyzmu), co wynika z wysokiej cyfryzacji stanowisk pracy.

Wpłaty na PFRON

Firmy zatrudniające powyżej 25 pracowników, które nie osiągną 6% wskaźnika zatrudnienia OzN, odprowadzają średnio ok. 4 200 PLN miesięcznie za każdy „brakujący” etat (kwota ta rośnie wraz ze wzrostem przeciętnego wynagrodzenia). Z oficjalnych sprawozdań finansowych i planów Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) wynika, że kwota wpłat od firm w 2025 roku wyniosła ~7,8 – 8,1mld zł.



**WNIOSKI – INKLUZYWNOŚĆ
JAKO WYMÓG
DEMOGRAFICZNY**

03



Obecnie zatrudnienie OzN przestało być domeną wyłącznie fundacji czy zakładów pracy chronionej. Stało się koniecznością rynkową.

Obszary szans



Luka pokoleniowa: Polska zмага się z najniższym od lat wskaźnikiem zastępowalności pokoleń. Firmy, które ignorują 3 miliony potencjalnych pracowników z niepełnosprawnościami, przegrywają walkę o talent.

ESG i raportowanie: Od 2026 roku standardy raportowania niefinansowego (CSRD) wymagają od szerokiej grupy firm transparentności w zakresie różnorodności. Inkluzywność jest teraz twardym wskaźnikiem ocenianym przez inwestorów i banki.

Potrzeba profesjonalizacji: Choć świadomość rośnie, wiele firm wciąż popełnia błąd „rekrutacji na siłę” bez przygotowania zespołu, co prowadzi do szybkiej rotacji.

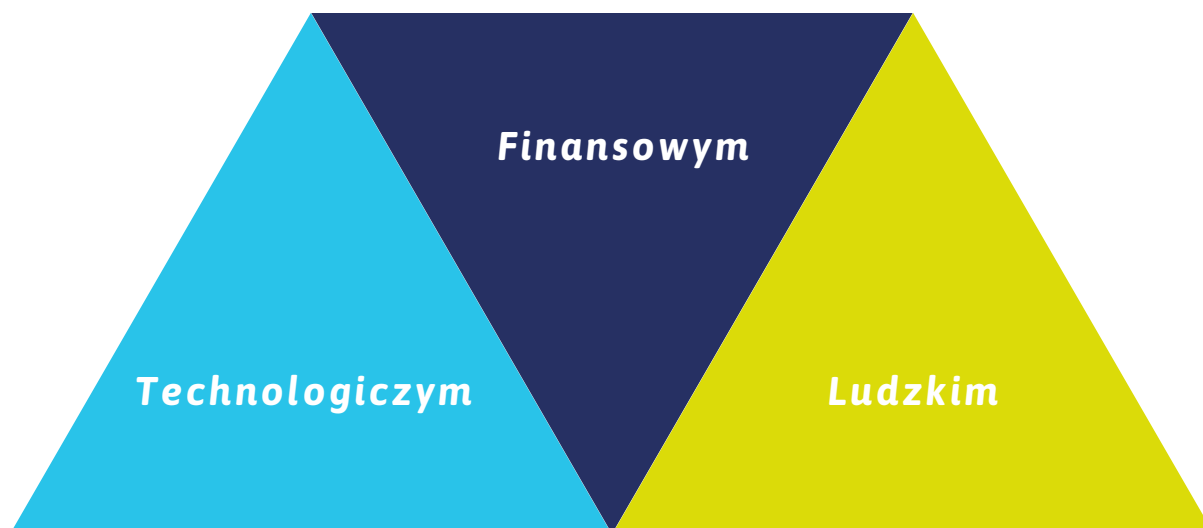




**MOŻLIWOŚCI I SPOSOBY
WDRAŻANIA STRATEGII –
ŚCIEŻKA KORZYŚCI**

04

Wdrożenie strategii inkluzywnej w 2026 roku opiera się na trzech filarach:



Metody wdrażania (Step-by-Step):

Analiza ról (Job Carving): Nie szukamy kandydata do gotowego opisu stanowiska, lecz analizujemy zadania w firmie i wyodrębniamy te, które idealnie pasują do profilu kompetencyjnego danej osoby (np. precyzyjne zadania analityczne dla osób neuroatypowych).

Dostępność cyfrowa (WCAG 2.1/2.2): Dostosowanie wewnętrznych systemów CRM/ERP tak, aby mogły być obsługiwane przez czytniki ekranu lub za pomocą samej klawiatury.

Model "Supported Employment": Wprowadzenie trenera pracy, który wspiera wdrożenie pracownika w pierwszych 3 miesiącach, co redukuje stres obu stron.



Korzyści finansowe i operacyjne

W 2026 roku mechanizmy wsparcia są niezwykle atrakcyjne dla sektora prywatnego:

Dofinansowanie do wynagrodzeń (miesięczne)

W zależności od stopnia i rodzaju niepełnosprawności, firma może otrzymać zwrot kosztów płacy sięgający od ok. 500 PLN do nawet 3 500 PLN na jednego pracownika (w przypadku schorzeń szczególnych).

Refundacja adaptacji stanowiska pracy

Możliwość odzyskania kosztów zakupu specjalistycznego oprogramowania, ergonomicznych mebli czy technologii asystujących (do dwudziestokrotności przeciętnego wynagrodzenia).


Zwolnienie z wpłat na PFRON

Każdy zatrudniony pracownik z orzeczeniem to realna oszczędność rzędu kilkudziesięciu tysięcy złotych rocznie w skali dużego przedsiębiorstwa.



HR INCLUSION SP. Z O.O.
TWÓJ ARCHITEKT
RÓŻNORODNOŚCI

05

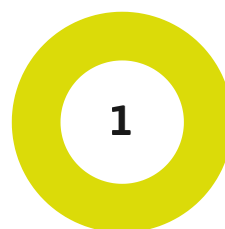


Jako inicjatorzy badania i autorzy raportu, HR Inclusion Sp. z o.o. dostarczamy narzędzia, które zmieniają teorię inkluzywności w zyski i sprawnie działające zespoły.

Nasze doświadczenie pozwala nam przeprowadzić firmę przez cały proces.

Audyty 360°

Oceniamy dostępność architektoniczną, cyfrową oraz – co najważniejsze – gotowość mentalną kadry zarządzającej.

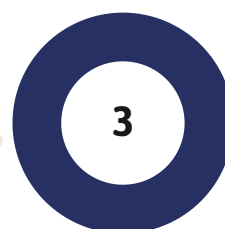


Szkolenia dedykowane

Od warsztatów dla HR (jak pytać o potrzeby na rekrutacji), po szkolenia dla zespołów (jak komunikować się z głuchym współpracownikiem czy osobą w spektrum).

Rekrutacja "Tailor-Made"

Dysponujemy własną bazą kandydatów o wysokich kompetencjach, dopasowując ich do kultury organizacyjnej klienta.



Outsourcing procesów PFRON

Przejmujemy na siebie formalności związane z wnioskami o dofinansowania, audytujemy wpłaty i optymalizujemy koszty pracy.



Raport został stworzony na potrzeby badania rynku, którego celem była analiza obecnego stanu inkluzywności w polskich przedsiębiorstwach.

Autorem badania oraz merytorycznego opracowania wyników jest HR Inclusion – organizacja dedykowana wspieraniu różnorodności i budowaniu włączającej kultury organizacyjnej.

Jako autorzy całości procesu badawczego, skupiliśmy się na zidentyfikowaniu realnych barier oraz szans związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami (OzN).

Nasze podejście łączy rzetelną analitykę danych z praktycznym doświadczeniem w obszarze HR. Wierzymy, że inkluzywność to nie tylko etyczny obowiązek, ale strategiczna szansa na rozwój każdego biznesu. Poprzez dostarczenie tego opracowania, chcemy wyposażyć liderów i działy HR w wiedzę niezbędną do budowania nowoczesnych, dostępnych i efektywnych miejsc pracy.

**STWÓRZMY RAZEM
INKLUZYWNOŚĆ!**

