instytut
badań
strukturalnych

IBS RESEARCH REPORT 5/2026
WRZESIEŃ 2026

DOSTĘP OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ DO ZATRUDNIENIA. WYNIKI BADANIA KORESPONDENCYJNEGO

Bartosz Jusypenko
Mateusz Krząkała
Iga Magda
Mateusz Smoter



ibs research report 5/2026

Wrzesień 2026

DOSTĘP OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ DO ZATRUDNIENIA. WYNIKI BADANIA KORESPONDENCYJNEGO

Bartosz Jusypenko, Mateusz Krząkała, Iga Magda, Mateusz Smoter

Abstrakt

Szacujemy skalę nierównego traktowania osób z niepełnosprawnością w procesie rekrutacji. W tym celu wykorzystujemy metodę korespondencyjną, która umożliwia zbadanie zachowania pracodawców w rzeczywistych warunkach rynkowych. W ramach badania stworzyliśmy profile fikcyjnych kandydatów, w imieniu których wysłaliśmy 1046 aplikacji w odpowiedzi na prawdziwe ogłoszenia o pracę. Kandydaci do pracy posiadali identyczne doświadczenie zawodowe i kwalifikacje, różnili się wyłącznie informacją o niepełnosprawności – jeden z nich poruszał się na wózku. Spośród aplikacji złożonych przez kandydatów bez niepełnosprawności od 10.5% do 15.1% spotkało się z pozytywną reakcją pracodawcy (w zależności od tego, którą definicję odpowiedzi pozytywnej zastosowaliśmy), podczas gdy wśród kandydatów z niepełnosprawnością odsetek ten wyniósł od 7.1% do 11.1%. Różnica wyniosła odpowiednio 3.4 pp. i 4 pp. Oznacza to, że kandydaci z niepełnosprawnością otrzymywali pozytywną reakcję odpowiednio o 32.4% i 26.5% rzadziej od osób bez niepełnosprawności. Odwrotny wzorzec zaobserwowaliśmy w przypadku negatywnych odpowiedzi: kandydaci niepełnosprawni częściej otrzymywali odpowiedź negatywną (5.2% vs. 3.1%). Nasze badanie pokazuje, że nierówne traktowanie w procesie rekrutacji stanowi istotną barierę ograniczającą szanse osób z niepełnosprawnością na zatrudnienie.

Słowa kluczowe: dyskryminacja, niepełnosprawność, rynek pracy, zatrudnienie

JEL: J14, J21, J71

Badanie zostało zrealizowane w ramach projektu "Równość w Dostępie do Zatrudnienia: Badanie Korespondencyjne Dyskryminacji Osób z Niepełnosprawnościami". Projekt jest finansowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Nr Umowy: BEA/000080/BF/D).

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Spis treści

Abstrakt 2

Wprowadzenie 4

1. Czym są badania korespondencyjne? 5

1.1. Zastosowanie badań korespondencyjnych w badaniach nad dyskryminacją osób z niepełnosprawnościami w procesie rekrutacji 6

2. Raport z badania 7

2.1. Koncepcja badania 7

2.2. Charakterystyka próby 8

2.3. Podejście analityczne 9

2.4. Wyniki badania 11

2.5. Podsumowanie badania i dobre praktyki 15

3. Przewodnik metodologiczny – na co zwrócić uwagę projektując badanie metodą korespondencyjną 17

3.1. Wybór bazy z ofertami pracy 17

3.2. Liczba aplikacji 17

3.3. Wybór zawodów 18

3.4. Wybór badanej niepełnosprawności i sposób jej sygnalizowania 18

3.5. Tworzenie aplikacji 19

3.6. Wysyłka 20

3.7. Kwestie etyczne 20

3.8. Kategoryzowanie odpowiedzi pracodawców 21

3.9. Przedstawianie wyników 22

3.10. Podsumowanie: lista kontrolna 22

Bibliografia 23

ANEKS A 25

ANEKS B 26

Wprowadzenie

Osoby z niepełnosprawnościami pracują znacznie rzadziej niż osoby bez niepełnosprawności zarówno w Polsce, jak i w innych krajach UE i OECD. W państwach OECD różnica w poziomie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w porównaniu do osób bez niepełnosprawności wynosi średnio 27 pp. i utrzymuje się na podobnym poziomie od dekady (OECD, 2022).

Niski poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wynika z wielu przyczyn strukturalnych, ekonomicznych i społecznych. Istotną przyczyną mogą być również stereotypy i uprzedzenia wśród pracodawców. Mogą one prowadzić do nierównego traktowania już na etapie rekrutacji, kiedy pracodawcy pomijają kandydatury osób z niepełnosprawnościami, uznając je za mniej kompetentne lub obawiając się dodatkowych kosztów związanych z dostosowaniem miejsca pracy. Skalę tego zjawiska trudno uchwycić na podstawie tylko obserwacji, gdyż różnice w zatrudnieniu mogą wynikać także z odmiennych kwalifikacji czy decyzji samych kandydatów. Dlatego opracowaliśmy badanie, które pozwala bezpośrednio zmierzyć nierówne traktowanie osób z niepełnosprawnościami w procesie rekrutacji.

Wykorzystaliśmy metodę korespondencyjną, która polega na wysyłce fikcyjnych CV w odpowiedzi na prawdziwe ogłoszenia o pracę. Sprawdziliśmy, czy osoby z niepełnosprawnością, które starają się o pracę, otrzymują pozytywną odpowiedź od pracodawców rzadziej niż osoby o identycznych kwalifikacjach bez niepełnosprawności. Wyniki wskazują, że kandydaci z niepełnosprawnością o tych samych kwalifikacjach i doświadczeniu rzadziej otrzymują pozytywną odpowiedź od pracodawcy i częściej spotykają się z odmową.

Wyniki mają bezpośrednie implikacje dla polityki publicznej - wskazują, że istniejące instrumenty wsparcia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami mogą być niewystarczające, jeśli nie towarzyszą im działania ograniczające nierówne traktowanie już na etapie selekcji kandydatów.

Struktura raportu jest następująca. W rozdziale pierwszym przedstawiamy założenia badań metodą korespondencyjną. Rozdział drugi stanowi raport z przeprowadzonego przez nas badania, w którym opisujemy koncepcję badania, metodologię oraz rezultaty. Na końcu tego rozdziału przedstawiamy rekomendacje dla polityki publicznej i dobre praktyki. Rozdział trzeci to przewodnik metodologiczny, w którym opisujemy, na co zwrócić uwagę, projektując i realizując badania metodą korespondencyjną.

1. Czym są badania korespondencyjne?

Badania korespondencyjne (ang. correspondence studies) to metoda badawcza często stosowana w naukach społecznych do badania zjawiska dyskryminacji na rynku pracy. Polega na wysyłaniu fikcyjnych aplikacji (np. CV i listów motywacyjnych), w odpowiedzi na prawdziwe ogłoszenia o pracę. Aplikacje różnią się jedną wybraną cechą analizowaną przez badaczy (np. płcią, wiekiem, niepełnosprawnością). Następnie porównuje się reakcje pracodawców, żeby ustalić, czy dana cecha wpływa na ich decyzje dotyczące zatrudnienia.

Metody korespondencyjne mają kilka przewag nad innymi metodami, takimi jak badania ankietowe czy analiza ogólnopolskich i/lub ogólnoeuropejskich baz danych:

- **Lepiej odzwierciedlają działania pracodawców, ponieważ realizowane są w warunkach realnych procesów rekrutacyjnych.** Badania korespondencyjne pozwalają obserwować rzeczywiste zachowania pracodawców w sytuacji, w której podejmują oni faktyczne decyzje dotyczące zaproszenia kandydata do dalszego etapu rekrutacji lub odrzucenia jego aplikacji. Dzięki temu uzyskane wyniki są mniej hipotetyczne niż w przypadku badań ankietowych, w których respondenci deklarują swoje potencjalne zachowania lub opinie.
- **Są bardziej odporne na tzw. efekt oczekiwań społecznych** (ang. social desirability bias) **oraz efekty wynikające z dostosowywania deklaracji do domniemanych oczekiwań badacza** (ang. researcher demand effects). Badania ankietowe opierają się na deklaracjach respondentów, którzy mogą mieć tendencję do prezentowania siebie w bardziej pozytywnym świetle, aby dostosować się do społecznych norm i oczekiwań. Może to prowadzić do odpowiedzi, które nie odzwierciedlają ich rzeczywistych przekonań lub zachowań. Badania korespondencyjne eliminują ten czynnik, ponieważ reakcje są obserwowane bezpośrednio, bez interakcji z innymi osobami. Ograniczenie wpływu efektu społecznego jest szczególnie istotne w przypadku badań tematów wrażliwych, jakim jest dyskryminacja.
- **Pozwalają oddzielić wpływ badanej cechy od innych czynników.** W przypadku danych ogólnopolskich czy ogólnoeuropejskich, takich jak BAEL, trudno jednoznacznie określić, w jakim stopniu różnice w zatrudnieniu osób z i bez niepełnosprawności wynikają z dyskryminacji, a w jakim z innych czynników, takich jak bariery środowiskowe czy autoselekcja do określonych zawodów. Badania korespondencyjne pozwalają ograniczyć wpływ tych czynników i precyzyjniej oszacować sam efekt badanej cechy. Losowe przypisywanie CV i listów motywacyjnych do ogłoszeń o pracę dodatkowo ogranicza problem selekcji zarówno po stronie pracodawców, jak i osób aplikujących.

Jak każda metoda badawcza, również badanie metodą korespondencyjną ma pewne ograniczenia. Główne ograniczenie wynika z faktu, że pozwala ona wykazać nierówne traktowanie na początkowym etapie procesu rekrutacji, podczas pierwszego kontaktu z pracodawcą. Nie dostarcza wielu informacji o tym, co dzieje się na dalszych etapach (rozmowa, negocjacje, samo miejsce pracy), gdzie skala nierówności może wyglądać inaczej. Sprawdza się lepiej w przypadku zawodów i ofert pracy wymagających średnich kwalifikacji, w których formalne aplikacje odgrywają większą rolę. W odróżnieniu od ankiet, w których uczestnicy odpowiadają na zadane przez badaczy pytania, w podejściu korespondencyjnym trudniej zgromadzić dane kontekstowe (np. dot. polityk związanych z różnorodnością w miejscu pracy), które mogłyby dostarczyć więcej informacji na temat przyczyn i mechanizmów nierówności w rekrutacji.

1.1. Zastosowanie badań korespondencyjnych w badaniach nad dyskryminacją osób z niepełnosprawnościami w procesie rekrutacji

Badania z innych krajów realizowane metodą korespondencyjną pokazują, że kandydaci z niepełnosprawnościami otrzymują nawet o połowę mniej kontaktów od pracodawców niż kandydaci o takich samych kwalifikacjach, ale bez niepełnosprawności. Wyniki różnią się ze względu na kontekst badania, rodzaj niepełnosprawności, analizowane zawody czy cechy kandydatów do pracy, ale średnie wyniki mieszczą się w przedziale od ok. 25% (Ameri i in., 2018; Bjørnshagen, 2021) do ok. 50% (Bellemare i in., 2017; Bjørnshagen & Ugreninov, 2021; Capéau i in., 2012) mniej odpowiedzi na aplikację w przypadku kandydatów z niepełnosprawnością.

Dotychczas badacze analizowali dyskryminację w rekrutacji wśród osób poruszających się na wózkach (Bellemare i in., 2017; Bjørnshagen & Ugreninov, 2021), osób z niepełnosprawnością wzroku, słuchu, z autyzmem (Baert, 2016), deklarujących ogólne trudności w poruszaniu się (Capéau i in., 2012), z depresją (Baert i in., 2016), czy epizodami związanymi ze zdrowiem psychicznym (Bjørnshagen, 2021; Hipes i in., 2016).

Badania te dostarczyły również informacji kontekstowych, np. podawanie w aplikacji informacji o możliwości skorzystania przez pracodawców różnego rodzaju dopłat i subsydiów nie zwiększyło szans osób z niepełnosprawnościami na zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną (Baert, 2016; Bellemare i in., 2017), dyskryminacja była większa w zawodach wymagających częstego kontaktu z klientami (Stone & Wright, 2013), w mniejszych firmach (Ameri i in., 2018; Bjørnshagen, 2022) oraz wśród osób z większym doświadczeniem zawodowym (Ameri i in., 2018).

W Polsce podobne badania nie były prowadzone, choć istnieją raporty oraz badania wykorzystujące inne metody, które potwierdzają występowanie nierównego traktowania na etapie rekrutacji. Ponad połowa aktywnych zawodowo osób z niepełnosprawnościami, która wzięła udział w badaniu Fundacji Neuron Plus, wskazała niechęć do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami jako główną barierę podczas poszukiwania zatrudnienia (Fundacja Neuron Plus, 2020). Większość Polaków ma pozytywny stosunek do współpracowników z niepełnosprawnościami, natomiast około połowy badanych należących do kadry zarządzającej uważa, że firmy niechętnie zatrudniają osoby z niepełnosprawnościami (Fundacja Moc Pomocy & Openfield, 2023). Do najczęściej podawanych przez firmy przeszkód należą bariery architektoniczne oraz brak doświadczenia w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (Daniłowska & Gawska, 2023). Cytowane powyżej wyniki opisują subiektywne oceny osób badanych, a nie faktyczną skalę zjawiska.

2. Raport z badania

2.1. Koncepcja badania

W ramach badania przygotowaliśmy CV czterech fikcyjnych osób: dwóch mężczyzn oraz dwóch kobiet. Wszyscy kandydaci byli osobami młodymi, które ukończyły edukację kilka lat przed złożeniem aplikacji. Łączne doświadczenie zawodowe każdego z nich wynosiło 5 lat: jeden rok odbyty w ramach stażu oraz cztery lata zatrudnienia u jednego pracodawcy. Każdy z kandydatów posługiwał się własnym, odrębnym adresem e-mail oraz numerem telefonu.

Oferty pracy zbieraliśmy w okresie od marca do czerwca 2026 r. ze strony Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP) - portalu ogłoszeń o pracę administrowanego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Na podstawie Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS) wyodrębniliśmy ogłoszenia należące do czterech kategorii zawodowych: obsługa biura i sekretariat, księgowość, sprzedaż i marketing oraz analityka i IT[1]. Podobne zawody były często wybierane w podobnych badaniach w innych krajach (Ameri i in., 2018; Bellemare i in., 2017; Bjørnshagen & Ugreninov, 2021; Krogh & Bredgaard, 2022).

Wybór zawodów z segmentu pracowników umysłowych średniego szczebla w badaniach korespondencyjnych jest celowy. Stanowiska najniżej kwalifikowane często w ogóle nie są obsadzane w drodze pisemnych lub internetowych aplikacji, co wyklucza je z zasięgu tej metody (Zschirnt i Ruedin, 2016, za: Neumark, 2018). W zawodach wysoko wyspecjalizowanych rośnie natomiast ryzyko, że pracodawca zna realnych kandydatów lub łatwo wykryje fikcyjną aplikację, a wiele takich stanowisk obsadzanych jest przez sieci kontaktów, których badanie korespondencyjne nie uchwyci (Neumark, 2018). Segment pracowników umysłowych średniego szczebla – np. stanowiska administracyjne i sprzedażowe – łączy zestandaryzowaną rekrutację elektroniczną z kluczową rolą CV jako nośnika informacji o kwalifikacjach, co pozwala kontrolować sygnały produktywności i przypisać różnice w odsetku odpowiedzi manipulowanej cesze grupowej.

Badanie ograniczyliśmy do miast liczących 100 tysięcy mieszkańców i więcej. Duże ośrodki miejskie skupiają większość ofert pracy na stanowiskach biurowych średniego szczebla będących przedmiotem analizy, co umożliwiło sprawne zgromadzenie odpowiednio dużej próby. Ponadto większa anonimowość dużych rynków pracy ogranicza ryzyko wykrycia celu badania.

W odpowiedzi na każde ogłoszenie wysłaliśmy dwie aplikacje w odstępie jednego dnia roboczego, czyli drugą aplikację wysyłaliśmy zwykle dwa dni po pierwszej (np. we wtorek i w czwartek). Jedna aplikacja była od osoby z niepełnosprawnością, druga od osoby bez niepełnosprawności. Do każdego ogłoszenia losowo przypisywaliśmy parę kandydatów tej samej płci - dwóch mężczyzn albo dwie kobiety. Ponadto w przypadku każdego ogłoszenia losowo przydzielaliśmy kandydatom wariant CV wynikający z kombinacji dwóch szablonów graficznych oraz dwóch wariantów opisu doświadczenia zawodowego i kwalifikacji. W ramach każdej pary kandydatów stosowaliśmy przeciwstawne kombinacje tych elementów, tak aby warianty CV różniły się między kandydatami, ale nie były systematycznie powiązane z informacją o niepełnosprawności. Celem takiego działania było ograniczenie ryzyka, że różnice w odpowiedziach pracodawców wynikałyby z różnic w atrakcyjności CV, a nie z informacji o niepełnosprawności.

[1] Pełna lista zawodów wybranych do badania z numerem KZiS znajduje się w Aneksie A.

Poziom wykształcenia był każdorazowo dostosowany do wymagań wskazanych w ogłoszeniu. Kandydaci aplikowali z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, technicznym lub z tytułem licencjata uzyskanym na kierunku administracja, ekonomia bądź dziennikarstwo i komunikacja społeczna. Opisy kandydatów, w tym miejsce zdobycia doświadczenia zawodowego, posiadane umiejętności i kwalifikacje, a także typ ukończonej szkoły średniej lub kierunek studiów, były zróżnicowane między kategoriami zawodowymi oraz dopasowane do miasta, z którego pochodziło ogłoszenie. Przykładowe CV znajdują się w Aneksie A.

Jedną z dwóch aplikacji wysyłanych w odpowiedzi na każde ogłoszenie oznaczaliśmy jako CV kandydata z niepełnosprawnością, sygnalizując ten fakt w dwóch miejscach CV. W sekcji „informacje dodatkowe" widniał wpis: „Orzeczenie o niepełnosprawności". W podsumowaniu zawodowym widniało zdanie: „Z powodu urazu kręgosłupa korzystam z wózka inwalidzkiego. Nie wpływa to na moją zdolność do wykonywania pracy. Jako osoba poruszająca się na wózku nauczyłam/em się szukać rozwiązań, a nie ograniczeń." Taki sposób sygnalizacji jest stosowany w podobnych badaniach korespondencyjnych prowadzonych w innych krajach (Bjørnshagen & Ugreninov, 2021; Krogh & Bredgaard, 2022).

Aplikacje wysyłaliśmy pocztą elektroniczną na adres pracodawcy wskazany w ogłoszeniu. Po ich przesłaniu monitorowaliśmy reakcje pracodawców, rejestrując zarówno odpowiedzi mailowe, jak i kontakty telefoniczne.

Badanie uzyskało pozytywną opinię komitetu etyki (opinia nr 4/2026 Komitetu Etyki Badań Naukowych IBS i CenEA). W celu ograniczenia obciążenia po stronie pracodawców oraz minimalizacji potencjalnego wpływu badania na dostęp rzeczywistych kandydatów do zatrudnienia zastosowaliśmy dodatkowe procedury. Do jednego pracodawcy wysyłaliśmy aplikacje wyłącznie w odpowiedzi na jedno ogłoszenie, nawet jeśli publikował więcej ofert pracy[2]. W przypadku otrzymania pozytywnej reakcji informowaliśmy pracodawcę, w ciągu kilku dni roboczych, że kandydatura nie jest już aktualna.

2.2. Charakterystyka próby

Dane zbieraliśmy od marca do czerwca 2026 r. Łącznie wysłaliśmy 1046 aplikacji w odpowiedzi na 523 ogłoszenia o pracę. Najwięcej aplikacji wysłaliśmy na stanowiska związane z obsługą biura (41.1%) i księgowością (35.9%) (Tabela 1). W naszej próbie znalazły się zarówno instytucje prywatne (58.1%), jak i publiczne (41.9%). Najwięcej aplikacji wysłaliśmy na ogłoszenia w województwie mazowieckim (24.3%), śląskim (15.1%) oraz pomorskim (12.1%). Wysłaliśmy równą liczbę aplikacji pod kątem płci i niepełnosprawności; 39.4% kandydatów miało wykształcenie wyższe.

[2] Wyjątek stanowił jeden pracodawca, w przypadku którego w próbie znalazły się cztery ogłoszenia pochodzące z różnych jednostek organizacyjnych prowadzących odrębne nabory.

Tabela 1. Charakterystyka próby

	N	%
Mężczyźni	522	49.9
Kobiety	524	50.1
Kandydaci niepełnosprawni	523	50.0
Kandydaci bez niepełnosprawności	523	50.0
Wykształcenie średnie	634	60.6
Wykształcenie wyższe	412	39.4
Stanowiska		
Obsługa biura	430	41.1
Księgowość	376	35.9
Sprzedaż/Marketing	186	17.8
Analityka	54	5.2
Własność		
Prywatne	608	58.1
Publiczne	438	41.9
Województwo (najwięcej wysłanych CV)		
Mazowieckie	254	24.3
Śląskie	158	15.1
Pomorskie	126	12.1
Ogółem	**1046**	**100**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

2.3. Podejście analityczne

Jednostką obserwacji jest pojedyncza aplikacja (CV) wysłana w odpowiedzi na ogłoszenie o pracę. Po zakończeniu zbierania danych połączyliśmy informacje o aplikacjach, kandydatach, pracodawcach i odpowiedziach rekruterów, tworząc finalną bazę analityczną. Następnie opracowaliśmy identyfikatory pracodawców, tak aby aplikacje kierowane do tego samego pracodawcy tworzyły wspólny klaster, oraz sprawdziliśmy spójność danych i przygotowaliśmy zmienne do analizy.

Finalna baza analityczna obejmuje 1046 aplikacji, tj. 523 pary aplikacji wysłane w odpowiedzi na ogłoszenia o pracę. W estymacji wyróżniamy 520 klastrów na poziomie formalnego pracodawcy[3].

Reakcję pracodawcy traktujemy jako wielokategorialny wynik selekcji aplikacji. Po otrzymaniu CV pracodawca może nie odpowiedzieć, odpowiedzieć pozytywnie, odrzucić kandydata albo poprosić o dodatkowe informacje lub dokumenty. Wyróżniamy następujące kategorie:

[3] Różnica między liczbą par aplikacji a liczbą klastrów wynika z tego, że w przypadku jednego pracodawcy w próbie znalazły się cztery ogłoszenia pochodzące z różnych jednostek organizacyjnych prowadzących odrębne nabory. W głównej specyfikacji traktujemy je jako jeden klaster pracodawcy, ponieważ mimo organizacyjnej odrębności mogły one podlegać wspólnym procedurom, zasadom HR oraz kulturze organizacyjnej.

1. Brak odpowiedzi lub odpowiedź nierelewantną, np. autoresponder, automatyczna informacja o przetwarzaniu danych osobowych, informacja o zarejestrowaniu aplikacji, informacja o innym sposobie naboru (np. link do strony naboru).
2. Odpowiedź pozytywną - zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną, wyrażenie zainteresowania kandydaturą drogą mailową lub kontakt telefoniczny ze strony pracodawcy4.
3. Odpowiedź negatywną - odmowa lub informacja o wyborze innego kandydata.
4. Prośbę o dodatkowe informacje dotyczące kandydata/kandydatki, włączając w to prośbę o uzupełnienie aplikacji.

Ponieważ kategorie te nie tworzą naturalnego porządku, w analizie stosujemy wielomianowy model logitowy dla nominalnej zmiennej wynikowej, należący do rodziny modeli wyboru dyskretnego (McFadden, 1974). Nie nadajemy jednak parametrom interpretacji strukturalnej jako parametrom funkcji użyteczności; model opisuje relatywne szanse wystąpienia poszczególnych typów reakcji pracodawcy względem kategorii bazowej. Kategorią bazową jest brak odpowiedzi lub odpowiedź nierelewantna.

Wykorzystujemy dwie wersje zmiennej wynikowej. W pierwszej wersji odpowiedź pozytywną oraz prośbę o dodatkowe informacje traktujemy oddzielnie. W drugiej wersji łączymy odpowiedzi pozytywne z prośbami o dodatkowe informacje, traktując obie kategorie jako przejaw zainteresowania kandydatem. W tej specyfikacji zmienna wynikowa obejmuje trzy kategorie: brak odpowiedzi lub odpowiedź nierelewantną, odpowiedź pozytywną lub prośbę o dodatkowe informacje oraz odpowiedź negatywną. Takie podejście pozwala sprawdzić, czy wyniki są wrażliwe na sposób klasyfikacji mniej jednoznacznych reakcji pracodawców.

Główną zmienną objaśniającą jest informacja o niepełnosprawności kandydata. Przyjmuje ona wartość 1 dla aplikacji kandydata z informacją o orzeczeniu o niepełnosprawności oraz 0 dla aplikacji kandydata bez takiej informacji. W modelach uwzględniamy również płeć kandydata, formę własności pracodawcy oraz zmienne kontrolne odzwierciedlające strukturę realizacji eksperymentu: kolejność wysyłki CV w ramach pary aplikacji, wariant CV oraz wskaźnik wysłania aplikacji w pierwszym tygodniu badania. Uwzględnienie tych zmiennych ogranicza ryzyko, że oszacowany efekt niepełnosprawności byłby zakłócony przez różnice wynikające z podejścia eksperymentalnego.

Modelujemy prawdopodobieństwo wystąpienia poszczególnych reakcji pracodawcy względem kategorii bazowej. Dla każdej kategorii odpowiedzi innej niż brak odpowiedzi lub odpowiedź nierelewantna model można zapisać jako:

$$\ln\left[\frac{\mathrm{P}(\mathrm{Y_i}=\mathrm{j})}{\mathrm{P}(\mathrm{Y_i}=0)}\right]=\alpha_\mathrm{j}+\beta_\mathrm{j}\mathrm{Niepełnosprawność_i}+\gamma_\mathrm{j}\mathrm{X_i}$$

gdzie Y_i oznacza reakcję pracodawcy na aplikację i, j oznacza jedną z analizowanych kategorii odpowiedzi, $\mathrm{Y_i}=0$ jest kategorią bazową, $\mathrm{Niepełnosprawność_i}$ wskazuje, czy aplikacja pochodziła od kandydata z niepełnosprawnością, a X_i obejmuje pozostałe zmienne objaśniające, w tym kontrolne. Współczynnik

[4] Zgodnie z metodą stosowaną w badaniach prowadzonych w innych krajach w przypadku kontaktu telefonicznego nie prowadziliśmy dalszej komunikacji z pracodawcą, aby zachować porównywalność reakcji między kandydatami oraz ograniczyć wpływ interakcji badacza na zachowanie pracodawców. Sam fakt podjęcia kontaktu telefonicznego traktowaliśmy jako pozytywną reakcję na aplikację.

β_j informuje, czy kandydat niepełnosprawny ma wyższe lub niższe względne szanse otrzymania odpowiedzi typu j zamiast braku odpowiedzi, w porównaniu z kandydatem bez niepełnosprawności.

Estymujemy kilka specyfikacji modelu. W modelu bazowym uwzględniamy jedynie informację o niepełnosprawności. Następnie dodajemy płeć kandydata, formę własności pracodawcy oraz pozostałe zmienne kontrolne. W raporcie prezentujemy wyniki z głównej specyfikacji, obejmującej również zmienne kontrolne. Oszacowania parametrów wszystkich modeli estymujemy osobno dla dwóch definicji zmiennej wynikowej: węższej, w której prośba o dodatkowe informacje jest oddzielną kategorią, oraz szerszej, w której prośby o dodatkowe informacje łączymy z odpowiedziami pozytywnymi.

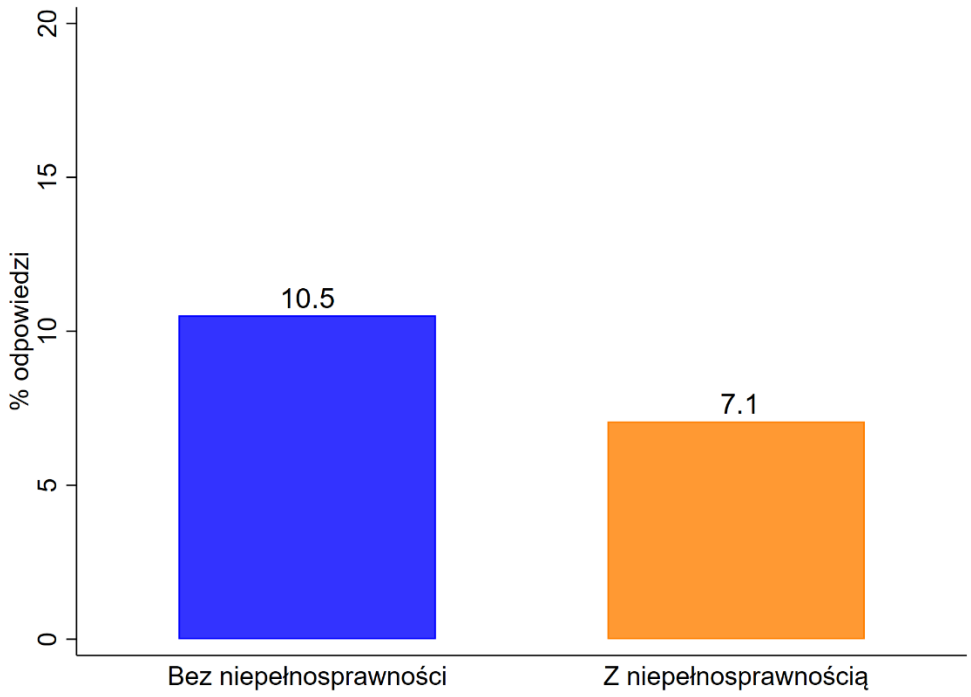
W dodatkowych modelach badamy heterogeniczność efektu dyskryminacji. W tym celu rozszerzamy model o interakcje między statusem niepełnosprawności kandydata a płcią kandydata, między statusem niepełnosprawności a formą własności pracodawcy (własność publiczna vs. własność prywatna) oraz między statusem niepełnosprawności a charakterem zawodu (zawody obsługi klienta – sprzedaż/marketing oraz analityka/IT vs. pozostałe zawody). Modele te pozwalają sprawdzić, czy różnica w reakcjach pracodawców między kandydatami niepełnosprawnymi i bez niepełnosprawności jest inna wśród kobiet i mężczyzn, czy różni się między sektorem publicznym i prywatnym oraz czy różni się pomiędzy zawodami obsługi klienta i pozostałymi zawodami.

We wszystkich modelach błędy standardowe klastrujemy na poziomie pracodawcy. Wynika to z konstrukcji badania, w której do tego samego pracodawcy wysyłano parę aplikacji, a zatem odpowiedzi na aplikacje w ramach jednej firmy mogą być ze sobą skorelowane. Wnioskowanie statystyczne opieramy na klastrowanym estymatorze wariancji typu sandwich, który dopuszcza heteroskedastyczność oraz korelację składników losowych w obrębie klastra (Cameron & Miller, 2015).

2.4. Wyniki badania

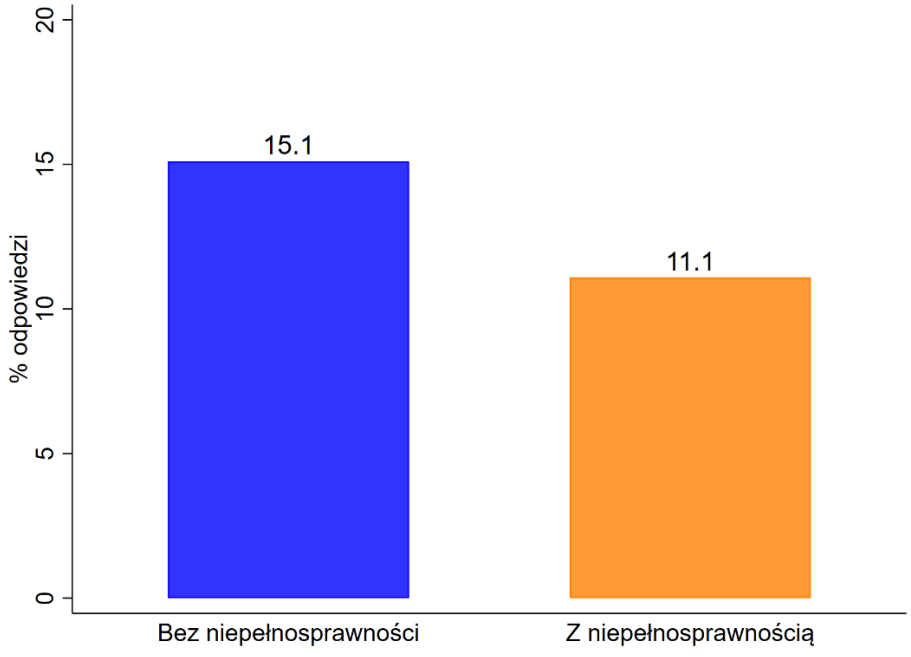
Wykresy 1 - 3 przedstawiają rozkład odpowiedzi pracodawców w podziale na niepełnosprawność kandydatów. Spośród aplikacji złożonych przez kandydatów bez niepełnosprawności od 10.5% do 15.1% spotkało się z pozytywną reakcją pracodawcy (w zależności od tego, którą definicję odpowiedzi pozytywnej zastosowaliśmy), podczas gdy wśród kandydatów z niepełnosprawnością odsetek ten wyniósł od 7.1% do 11.1%. Różnica wyniosła odpowiednio 3.4 pp. i 4 pp. Oznacza to, że kandydaci z niepełnosprawnością otrzymywali pozytywną reakcję odpowiednio o 32.4% i 26.5% rzadziej od osób bez niepełnosprawności. Odwrotny wzorzec zaobserwowaliśmy w przypadku negatywnych odpowiedzi: kandydaci niepełnosprawni częściej otrzymywali odpowiedź negatywną (5.2% vs. 3.1%). Dane te sugerują, że pracodawcy rzadziej zapraszają kandydatów z niepełnosprawnością do dalszego etapu rekrutacji, a jednocześnie częściej komunikują odpowiedź odmowną.

Wykres 1. Reakcja pozytywna (zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną) według niepełnosprawności kandydatów



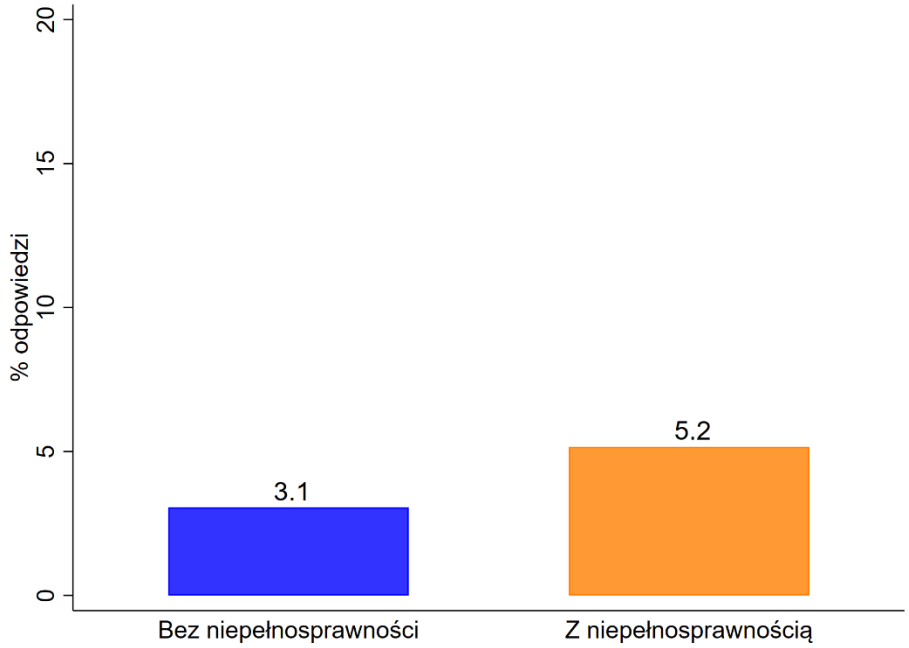
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

Wykres 2. Reakcja pozytywna (zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną lub prośba o dosłanie informacji/dokumentów) według niepełnosprawności kandydatów



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

Wykres 3. Reakcja negatywna według niepełnosprawności kandydatów



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

Następnie prezentujemy wyniki wielomianowej regresji logistycznej (Tabela 2). Wyniki wskazują na istotne statystycznie różnice między kandydatami niepełnosprawnymi i kandydatami bez niepełnosprawności. Kandydaci niepełnosprawni mają istotnie niższe szanse na uzyskanie pozytywnej odpowiedzi od pracodawcy (współczynnik −0.396; $p < 0.05$). Jednocześnie ich szanse na otrzymanie odpowiedzi negatywnej są istotnie wyższe (0.453; $p < 0.05$).

Wyniki pozostają stabilne zarówno wtedy, gdy za odpowiedź pozytywną uznajemy wyłącznie zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną (Tabela 2, kolumna 1), jak i wtedy, gdy uwzględniamy również prośbę o przesłanie dodatkowych informacji (Tabela 3, kolumna 1). Dodanie zmiennych kontrolnych do modeli bazowych nie zmienia istotnie oszacowanych efektów. Oznacza to, że obserwowane różnice nie wynikają z uwzględnionych w analizie cech kandydatów, pracodawców ani ofert pracy.

Łącznie wyniki wskazują, że nierówne traktowanie kandydatów z niepełnosprawnościami przejawia się nie tylko w mniejszym prawdopodobieństwie otrzymania pozytywnej odpowiedzi od pracodawcy, ale również w większym prawdopodobieństwie otrzymania odpowiedzi odmownej.

W kolejnym kroku przeanalizowaliśmy heterogeniczność efektu nierównego traktowania ze względu na trzy charakterystyki: płeć kandydatów, formę własności pracodawcy oraz charakter stanowiska. W tym celu rozszerzyliśmy model o interakcję między statusem niepełnosprawności kandydatów a każdą z wymienionych cech. Żaden z oszacowanych efektów interakcji nie okazał się istotny statystycznie, co sugeruje, że skala nierównego traktowania nie różni się istotnie w analizowanych wymiarach (Tabele 6-11 w Aneksie B).

Tabela 2. Wyniki wielomianowej regresji logistycznej, węższa definicja odpowiedzi pozytywnej

	(1) Odpowiedź pozytywna	(2) Odpowiedź negatywna	(3) Prośba o dosłanie danych
Kandydaci z niepełnosprawnością	-0.396**	0.453**	-0.140
	(0.195)	(0.228)	(0.154)
Zmienne kontrolne		TAK	
Obserwacje		1046	
Klastry		520	

Uwagi: Zmienne kontrolne: płeć kandydata, własność firmy, kolejność wysyłki, wersja CV, czas wysyłki. Błędy standardowe pogrupowane na poziomie przedsiębiorstwa.
*Poziomy istotności: *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,10.*
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

Tabela 3. Wyniki wielomianowej regresji logistycznej, szersza definicja odpowiedzi pozytywnej

	(1) Odpowiedź pozytywna + prośba o dosłanie danych	(2) Odpowiedź negatywna
Kandydaci z niepełnosprawnością	-0.328**	0.456**
	(0.138)	(0.228)
Zmienne kontrolne	TAK	
Obserwacje	1046	
Klastry	520	

Uwagi: Zmienne kontrolne: płeć kandydata, własność firmy, kolejność wysyłki, wersja CV, czas wysyłki. Błędy standardowe pogrupowane na poziomie przedsiębiorstwa.
*Poziomy istotności: *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,10.*
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

2.5. Podsumowanie badania i dobre praktyki

Celem niniejszego badania było oszacowanie skali nierównego traktowania osób z niepełnosprawnościami na etapie rekrutacji w Polsce. Wykorzystując metodę korespondencyjną, porównaliśmy reakcje pracodawców na aplikacje fikcyjnych kandydatów różniących się wyłącznie statusem niepełnosprawności, przy jednoczesnym zachowaniu identycznych kwalifikacji zawodowych i doświadczenia. Wyniki wskazują na występowanie dyskryminacji w procesie rekrutacji - kandydaci z niepełnosprawnością rzadziej otrzymują pozytywne odpowiedzi od pracodawców, a jednocześnie częściej spotykają się z odrzuceniem aplikacji.

Wyniki badania mają istotne implikacje dla polityki publicznej, szczególnie w kontekście utrzymujących się nierówności na rynku pracy. Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w Polsce od wielu lat pozostaje niższy niż w populacji ogólnej, a luka ta jest jedną z większych wśród państw Unii Europejskiej. Jako główne przyczyny tego zjawiska wskazuje się często niższy poziom wykształcenia, gorszy stan zdrowia, niedopasowanie kompetencji, bariery środowiskowe. Niniejsze badanie dostarcza dowodów, że istotną rolę odgrywa również nierówne traktowanie ze strony pracodawców, które występuje niezależnie od kwalifikacji kandydatów. Osoby niepełnosprawne w naszym badaniu posiadały bowiem identyczne CV jak ich odpowiednicy bez niepełnosprawności. Oznacza to, że samo podnoszenie poziomu wykształcenia i kompetencji osób z niepełnosprawnością nie wystarczy, by ograniczyć lukę w zatrudnieniu, jeśli rynek pracy pozostaje dla nich częściowo zamknięty już na etapie wstępnej selekcji aplikacji.

Z perspektywy polityki publicznej wyniki wskazują na potrzebę działań ukierunkowanych bezpośrednio na praktyki rekrutacyjne pracodawców. Instrumenty finansowe, takie jak ulgi związane z wpłatą na PFRON, dofinansowania wynagrodzeń czy zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy, obniżają koszty zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, ale mogą nie eliminować uprzedzeń występujących na początkowym etapie rekrutacji, kiedy pracodawca nie poniósł jeszcze żadnych kosztów i podejmuje decyzję wyłącznie na podstawie dokumentów aplikacyjnych. Warto zatem rozważyć uzupełnienie istniejących instrumentów o działania ograniczające stereotypy dotyczące pracy osób z niepełnosrpawnościami, w tym kampanie informacyjne skierowane do pracodawców, szkolenia z zakresu rekrutacji wolnej od uprzedzeń oraz wzmocnienie mechanizmów egzekwowania obowiązującego zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

Jak każda metoda badawcza, badanie korespondencyjne ma pewne ograniczenia, które należy uwzględnić przy interpretacji wyników. Po pierwsze, metoda ta pozwala identyfikować nierówne traktowanie wyłącznie na początkowym etapie rekrutacji. Nie dostarcza informacji o ewentualnej dyskryminacji na dalszych etapach procesu rekrutacyjnego (takich jak rozmowy kwalifikacyjne, testy kompetencji czy negocjacje warunków zatrudnienia) ani w samym miejscu pracy. Rzeczywista skala nierówności może być zatem większa niż wskazują uzyskane przez nas szacunki. Po drugie, badanie opiera się na ofertach pracy pochodzących z jednej bazy – Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP), która obejmuje przede wszystkim ogłoszenia zamieszczane za pośrednictwem urzędów pracy. Pracodawcy korzystający aktywnie z CBOP mogą różnić się od ogółu pracodawców, co ogranicza możliwość uogólnienia wyników. Ograniczenia te nie podważają jednak zasadniczych wniosków badania - CBOP pozostaje jednym z największych i najbardziej znaczących publicznych źródeł ofert pracy w Polsce, zapewniając badaniu szeroki zasięg geograficzny i zawodowy. Badanie nie dostarcza również jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, dlaczego osoby niepełnosprawne otrzymują mniej odpowiedzi pozytywnych. Może to wynikać z różnych przyczyn – niechęci pracodawców,

obaw o produktywność pracowników z niepełnosprawnościami albo niedostosowanych budynków lub stanowisk pracy.

Wyniki badania wskazują na kilka istotnych kierunków dalszych analiz. Po pierwsze, warto zbadać zróżnicowanie efektu nierównego traktowania ze względu na cechy kandydatów, takie jak wykształcenie, doświadczenie zawodowe, wiek, a przede wszystkim typ niepełnosprawności. Niniejsze badanie traktuje osoby z niepełnosprawnościami jako jednorodną grupę, podczas gdy reakcje pracodawców mogą różnić się w zależności od rodzaju ograniczeń (np. ruchowych, sensorycznych czy psychicznych). Po drugie, dalszych badań wymaga analiza zjawiska nierównego traktowania wśród różnych grup pracodawców, w szczególności w zależności od wielkości firmy, branży oraz wcześniejszego doświadczenia w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami. Po trzecie, istotne pozostaje przeanalizowanie, czy instrumenty wsparcia finansowego oferowane przez PFRON, w tym ulgi, refundacje i dopłaty do wynagrodzeń, mogą ograniczać nierówne traktowanie na etapie rekrutacji. Warto również przeanalizować, czy występują nierówności w oferowanych wynagrodzeniach.

3. Przewodnik metodologiczny – na co zwrócić uwagę projektując badanie metodą korespondencyjną

W tej części przedstawiamy kilka najważniejszych kroków i decyzji, które powinny wziąć pod uwagę osoby planujące przeprowadzenie badania metodą korespondencyjną. Są one oparte zarówno na wnioskach płynących z literatury przedmiotu, jak i na naszych doświadczeniach związanych z projektowaniem i realizacją badania.

3.1. Wybór bazy z ofertami pracy

Punktem wyjścia jest baza aktualnych ofert pracy, na które można aplikować mailowo. W praktyce naukowcy sięgają po:

- Bazy publicznych służb zatrudnienia. Na przykład Baert (2016) korzystał z bazy VDAB – flamandzkiego publicznego urzędu pracy. W Polsce odpowiednikiem jest Centralna Baza Ofert Pracy (CBOP) administrowana przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
- Komercyjne portale z ogłoszeniami - najczęstsze źródło we współczesnych badaniach.
- Bezpośrednie wysyłki do firm, niezależnie od tego, czy aktualnie prowadzą rekrutację – podejście starsze, obecnie rzadziej stosowane (np. Ravaud i in., 1992)

Wybór źródła ofert ma konsekwencje interpretacyjne. Wyniki dotyczą tej części rynku pracy, którą dana baza obejmuje. Jeśli baza pokrywa głównie jeden typ pracodawców (np. sektor publiczny, duże firmy, jeden region), wyniki nie powinny być uogólniane poza ten zakres.

Część ofert pracy może być kierowana wyłącznie do osób z niepełnosprawnością, dlatego warto przed rozpoczęciem badania podjąć decyzję, jak te oferty traktować.

3.2. Liczba aplikacji

Liczba wysłanych aplikacji powinna wynikać z tego, jakiej różnicy pomiędzy kandydatami się spodziewamy i jak dużą różnicę chcemy wykryć. Im różnica mniejsza, tym więcej aplikacji potrzeba. W praktyce liczby wysłanych aplikacji wahają się od kilkuset (Hipes i in., 2016) do kilku tysięcy (Ameri i in., 2018).

Efekty zazwyczaj są relatywnie niewielkie. Różnice w odsetku pozytywnych odpowiedzi pomiędzy kandydatami z niepełnosprawnością i bez niepełnosprawności wahają się od kilku do kilkunastu punktów procentowych. W związku z tym, że do jednego pracodawcy zwykle trafia więcej niż jedna aplikacja (para lub więcej), obserwacje nie są w pełni niezależne – analiza statystyczna wielkości próby niezbędnej do wykrycia efektu powinna to uwzględniać.

Przy tej samej różnicy w częstości odpowiedzi dla kandydatów z niepełnosprawnością i bez, istotność statystyczna tej różnicy wzrasta, gdy mamy większy udział par, w których obie osoby otrzymały taką samą odpowiedź (lub obie jej nie otrzymały). O różnicy rozstrzygają bowiem tylko pary, w których odpowiedź dostała jedna osoba. Im więcej firm traktuje obu kandydatów tak samo, tym mniejsza próba wystarcza do wykrycia efektu.

3.3. Wybór zawodów

W literaturze dominują zawody biurowe średniego szczebla wymagające średnich kwalifikacji, np. obsługa sekretariatu, księgowość, IT, sprzedaż, obsługa klienta. Dwa powody, dla których unika się zawodów wymagających wysokich i niskich kwalifikacji:

- W zawodach wysoko wykwalifikowanych rekrutacja częściej opiera się na referencjach i sieciach kontaktów niż na samym CV, co osłabia mierzony efekt dyskryminacji.
- W zawodach nisko wykwalifikowanych rekrutacja rzadko odbywa się przez formalne, pisemne aplikacje, więc metoda w ogóle się tu nie stosuje.

Zawody powinny być dostosowane do badanej niepełnosprawności. Ameri i in. (2018) badali wpływ niepełnosprawności fizycznej i zespołu Aspergera na szanse zaproszenia na rozmowę, analizując stanowiska związane z księgowością. Argumentowali, że niepełnosprawności wybrano tak, by nie ograniczały produktywności w księgowości. Według badaczy praca księgowego w dużej mierze jest samodzielna, a wymagana komunikacja ma charakter techniczny, a nie towarzyski.

3.4. Wybór badanej niepełnosprawności i sposób jej sygnalizowania

Testowane w literaturze niepełnosprawności obejmują m.in.: poruszanie się na wózku (Bellemare i in., 2017; Bjørnshagen & Ugreninov, 2021; Krogh & Bredgaard, 2022; Stone & Wright, 2013), niepełnosprawność wzroku lub słuchu (Baert, 2016; Chareyron i in., 2024), epizody związane ze zdrowiem psychicznym (Bjørnshagen, 2021; Hipes i in., 2016).

Cechę sygnalizuje się zwykle wprost, jednym, dwoma zdaniami w CV lub liście motywacyjnym. Charakterystyczny, powtarzający się w wielu badaniach wzorzec to krótka informacja wraz z zapewnieniem, że nie wpływa to na zdolność do pracy, często przeformułowane jako atut, np.:

> *„Z powodu urazu kręgosłupa poruszam się na wózku. Nie wpływa to na moją zdolność do wykonywania pracy […]. Jako osoba poruszająca się na wózku nauczyłam się szukać rozwiązań, a nie ograniczeń."* (Bjørnshagen & Ugreninov, 2021)

> *„Chciałbym poinformować, że jestem osobą niewidomą. Dlatego zawsze towarzyszy mi pies przewodnik. Moja niepełnosprawność nie sprawia jednak, że jestem mniej produktywny."* (Baert, 2016)

Czasem po prostu podaje się suchą informację na temat niepełnosprawności kandydata. We Francji stosuje się też formalny status osoby z niepełnosprawnością (RQTH), który jednocześnie sygnalizuje niepełnosprawność i uprawnienie do ulg dla pracodawcy. Chareyron i in. (2024) pisali wprost „jak widać w moim CV, mam status pracownika z niepełnosprawnością (RQTH)".

W Polsce orzeczenie o niepełnosprawności, podobnie jak RQTH, jest statusem prawnym ze skutkami dla pracodawcy w obie strony. Potencjalne korzyści to niższe wpłaty na PFRON (pracodawcy od 25 etatów poniżej wskaźnika 6%); możliwe dofinansowanie do wynagrodzenia. Potencjalne koszty to m.in. zakaz pracy w nocy i w nadgodzinach, dodatkowa 15-minutowa przerwa, a przy stopniu umiarkowanym lub znacznym także 7 godzin dziennie i 35 tygodniowo bez obniżenia stałej pensji oraz 10 dni dodatkowego urlopu. W naszym

badaniu CV nie podaje stopnia niepełnosprawności, ale sygnalizowana niepełnosprawność sugeruje stopień umiarkowany lub znaczny.

3.5. Tworzenie aplikacji

Pierwszym etapem przygotowania badania jest stworzenie fikcyjnych profili kandydatów, które będą wykorzystywane do składania aplikacji. Każdy profil powinien zawierać spójny zestaw podstawowych danych umożliwiających udział w rzeczywistym procesie rekrutacyjnym, takich jak imię i nazwisko, adres e-mail, numer telefonu oraz adres zamieszkania. W praktyce oznacza to konieczność utworzenia osobnych adresów e-mail oraz numerów telefonów z możliwością rejestrowania połączeń. W przypadku adresu zamieszkania dobrą praktyką jest wykorzystanie istniejących ulic i budynków, ale z fikcyjnymi numerami lokali lub adresami, które nie prowadzą do rzeczywistego kandydata (Zschirnt, 2019). Wszystkie elementy profilu powinny być ze sobą spójne i odpowiadać charakterystyce kandydata, tak aby tworzyły wiarygodną całość.

Kluczową zasadą jest zapewnienie równoważności kandydatów w obrębie każdej pary. Oznacza to, że kandydaci powinni mieć możliwie identyczne kwalifikacje, doświadczenie zawodowe oraz pozostałe cechy istotne z punktu widzenia rekrutacji, a jedyną systematycznie różnicowaną cechą powinna być informacja o niepełnosprawności. Jest to podstawowy warunek pozwalający przypisać różnice w odpowiedziach pracodawców właśnie tej cesze. Gdyby kandydaci różnili się jednocześnie np. poziomem doświadczenia, wykształceniem czy umiejętnościami, nie byłoby jasne, czy zaobserwowane różnice wynikają z niepełnosprawności, czy z pozostałych cech aplikacji. Im większa jest więc równoważność kandydatów w obrębie pary, tym łatwiej odizolować wpływ badanej cechy i wiarygodnie zinterpretować wyniki badania.

Jednocześnie należy ograniczać ryzyko, że na wyniki badania wpłyną przypadkowe i nieistotne różnice między aplikacjami. Dotyczy to zarówno treści CV, jak i jego wyglądu czy sposobu przedstawienia informacji. Jeśli np. aplikacja jednego kandydata byłaby bardziej przejrzysta, estetyczna lub lepiej dopasowana do oferty, mogłoby to zwiększyć jego szanse na pozytywną odpowiedź niezależnie od informacji o niepełnosprawności. Chareyron i in. (2024) różnicowali między aplikacjami m.in. krój i wielkość czcionki, układ CV oraz brzmienie krótkich listów motywacyjnych. Cechy te przypisywali losowo do kandydatów, tak aby nie były systematycznie powiązane
z niepełnosprawnością. Takie rozwiązanie pozwala ograniczyć ryzyko, że obserwowane różnice w odpowiedziach pracodawców wynikają z przypadkowych cech aplikacji, a nie z badanej cechy kandydata. Losowe przypisanie warto nie tylko zadeklarować, ale też regularnie sprawdzać na całej narastającej próbie.

Elementem wymagającym decyzji jest także uwzględnienie listu motywacyjnego. Choć większość badań wykorzystuje go jako część aplikacji, Capéau i in. (2012) celowo ograniczyli badanie do wysyłki samego CV. List motywacyjny zwiększa możliwości naturalnego wplecenia informacji o niepełnosprawności, ale jednocześnie stwarza dodatkową przestrzeń dla niezamierzonych różnic między aplikacjami, które mogą zakłócać identyfikację efektu testowanej cechy.

W niektórych badaniach dodaje się również inną zmienną, która pozwala sprawdzić, czy odpowiedzi pracodawców zależą od innych cech kandydatów. Ameri i in. (2018) różnicowali doświadczenie zawodowe, przygotowując CV przedstawiające zarówno niedoświadczonego, jak i doświadczonego księgowego, co umożliwiło ocenę, czy efekt dyskryminacji zmienia się w zależności od poziomu doświadczenia kandydatów. Baert (2016) sprawdzał dodatkowo, czy podanie informacji o możliwych subsydiach do zatrudnienia

w przypadku kandydatów z niepełnosprawnościami zwiększy ich szanse na zatrudnienie w porównaniu do kandydatów, którzy tej informacji nie podali.

3.6. Wysyłka

W ramach badania można wysyłać po dwie (lub więcej) aplikacje w odpowiedzi na jedno ogłoszenie o pracę (kandydat z niepełnosprawnością i bez niepełnosprawności) lub po jednej aplikacji w odpowiedzi na jedno ogłoszenie o pracę (na jedno ogłoszenie wysyłamy kandydata z niepełnosprawnością, na drugie bez niepełnosprawności). Argumenty przemawiające za jednym lub drugim rozwiązaniem są następujące:

- **Wysyłanie pojedynczej aplikacji:** mniejsze obciążenie dla pracodawcy i mniejsze ryzyko, że eksperyment zostanie wykryty, a także łatwiejsze przygotowanie CV. W takim rozwiązaniu przygotowujemy jedno CV, które wysyłamy w dwóch wariantach (z kandydatem z niepełnosprawnością i bez niepełnosprawności), jeden wariant dla każdego ogłoszenia o pracę.
- **Wysyłanie pary aplikacji do tego samego pracodawcy:** Riach i Rich (2004) przekonują, że pojedyncza aplikacja na pracodawcę mierzy co najwyżej ogólną „skłonność" do faworyzowania jednej grupy, a nie rzeczywistą dyskryminację. Argumentują to tym, że dyskryminacja w zatrudnieniu może zajść wyłącznie wtedy, gdy konkretny pracodawca staje przed koniecznością wyboru między porównywalnymi kandydatami. Nie można wnioskować na temat nierównego traktowania, skoro pracodawcy nigdy nie porównywali ze sobą dwóch równoważnych kandydatów.

W praktyce w większości badań wysyła się co najmniej dwie aplikacje na tę samą ofertę (ale np. w badaniu Krogh i Bredgaard (2022) wysyłano aż cztery – kobietę i mężczyznę z niepełnosprawnością oraz kobietę i mężczyznę bez niej). Wysyłanie pary kandydatów pozostaje standardem w badaniach tego typu, ponieważ przyjmuje się, że ten sposób bardziej wiarygodnie oddaje skalę nierównego traktowania w rekrutacji.

W przypadku wysyłania dwóch lub więcej aplikacji w odpowiedzi na jedno ogłoszenie o pracę zazwyczaj wysyłkę rozkłada się w czasie. Krogh i Bredgaard (2022) wysyłali drugą aplikację z pary z dwudniowym opóźnieniem względem pierwszej, by dwie niemal identyczne aplikacje nie wpadały do skrzynki pracodawcy jednocześnie.

Kolejność wysyłki w parze warto losować osobno dla każdego ogłoszenia i zapisywać, bo pierwsza aplikacja może mieć przewagę, a kolejność powinna być zmienną kontrolną w analizie. Przed wysyłką warto też sprawdzić termin ogłoszenia: jeśli druga aplikacja trafi do pracodawcy tuż przed jego upływem albo po nim, jej gorszy wynik może wynikać z terminu wysyłki, a nie z dyskryminacji. W naszym badaniu w takich przypadkach skracaliśmy odstęp do jednego dnia, przesuwaliśmy obie daty albo rezygnowaliśmy z ogłoszenia.

3.7. Kwestie etyczne

Badanie korespondencyjne z definicji zakłada brak dobrowolnego udziału i świadomej zgody – pracodawcy nie wiedzą, że biorą udział w badaniu i nie mogą się z niego dobrowolnie wycofać. Mimo to metoda jest akceptowana przez komisje etyczne, jeśli temat badania podejmuje istotne kwestie społeczne, a badacze wprowadzą działania minimalizujące obciążenia po stronie pracodawców (zob. Zschirnt (2019)), takie jak:

- **Jedna para aplikacji na jednego pracodawcę.** Nawet jeśli dany pracodawca publikuje więcej ofert spełniających kryteria badania, standardem jest skontaktowanie się z nim tylko raz w ramach badania.

- **Szybkie i uprzejme odrzucanie zaproszeń na rozmowę kwalifikacyjną** w przypadku otrzymania pozytywnej odpowiedzi.
- **Anonimizacja danych i analiza danych w ujęciu zbiorczym**, bez ujawniania tożsamości badanych firm.

Działania te mają na celu zmniejszenie obciążenia po stronie pracodawców, a także ograniczenie sytuacji, w których udział w badaniu mógłby blokować dostęp do zatrudnienia rzeczywistym kandydatom do pracy.

Zasady jednego kontaktu z pracodawcą można dotrzymać tylko przy jednym, trwałym rejestrze wszystkich wysyłek, sprawdzanym przed każdą nową falą wysyłki po adresie e-mail i po nazwie firmy. Dlatego w naszym badaniu każdą wysyłkę zapisywaliśmy w trzech niezależnych miejscach i porównywaliśmy je po każdej fali. Odpowiedzi pracodawców mogą zawierać dane osobowe rekruterów (np. imiona i nazwiska), więc przed rozpoczęciem badania warto ustalić sposób i okres przechowywania danych, a także sposób ich anonimizacji.

3.8. Kategoryzowanie odpowiedzi pracodawców

Pracodawcy mogą odpowiadać na zgłoszone aplikacje na różne sposoby, zarówno pod względem formy (mail, pismo, połączenie telefoniczne), jak i treści. Odpowiedzi należy odpowiednio pokategoryzować. Przykłady z literatury są następujące:

- Baert (2016) rozróżniał odpowiedzi pozytywne sensu stricto (wyłącznie zaproszenie na rozmowę) i sensu largo (rozmowa lub alternatywna oferta pracy lub prośba o dodatkowe informacje/kontakt).
- Capéau i in. (2012) grupowali odpowiedzi w trzy kategorie: (1) reakcja pozytywna, (2) prośba o dodatkowe informacje, (3) reakcja negatywna. W przypadku braku odpowiedzi w ciągu dwóch miesięcy aplikację uznawali za zamkniętą.
- Krogh i Bredgaard (2022) zastosowali cztery kategorie: (1) zaproszenie na rozmowę, (2) zainteresowanie pracodawcy (np. prośba o referencje, zaproszenie na test, wstępna selekcja telefoniczna), (3) odrzucenie, (4) brak odpowiedzi.
- Chareyron i in. (2024) stosują dwie kategorie: odpowiedź pozytywna oznacza zaproszenie na rozmowę lub kontakt w celu uzyskania dodatkowych informacji, za odpowiedź negatywną traktują wyraźną odmowę lub brak odpowiedzi w ciągu 3 tygodni od wysyłki.

W badaniach, które umożliwiają kontakt telefoniczny, badacze zwykle nie odbierają telefonów od pracodawców. Odebranie telefonu wprowadzałoby dodatkowy kontakt, którego nie przewidziano w eksperymencie, i mogłoby zakłócać standaryzację procedury. Różny przebieg rozmów utrudniałby porównywanie wyników między aplikacjami. Ponadto dalszy kontakt zwiększałby obciążenie pracodawcy. Dlatego kontakt ze strony pracodawcy traktuje się zazwyczaj jako wyraz zainteresowania kandydatem, bez angażowania fikcyjnych kandydatów w kolejne etapy rekrutacji.

Sposób kategoryzowania odpowiedzi warto ustalić przed startem badania: spisać zasady dla przypadków granicznych (autoodpowiedź, podziękowanie za przesłanie CV, prośba o wypełnienie formularza, telefon bez wiadomości), ustalić okno obserwacji liczone od dnia każdej wysyłki i powierzyć kodowanie dwóm niezależnym osobom. Warto również zaplanować, jak odpowiedź zostanie przypisana do konkretnej aplikacji: zapisywać identyfikator każdej wysłanej wiadomości, przypisywać odpowiedź według skrzynki, do której przyszła, i pobierać skrzynki na bieżąco.

3.9. Przedstawianie wyników

Wyniki pokazuje się przede wszystkim poprzez zestawienie odsetka pozytywnych odpowiedzi w przypadku kandydatów z niepełnosprawnością i bez niepełnosprawności. Można zacząć od statystyk opisowych, a następnie sprawdzić, czy obserwowana różnica jest statystycznie istotna. Jeśli wielkość próby na to pozwala, warto także sprawdzić, czy wyniki są różne dla różnych grup, np. w zależności od cech kandydatów, pracodawców lub ofert pracy. Ameri i in. (2018) pokazali, że różnica w odsetku odpowiedzi była wyższa wśród bardziej doświadczonych kandydatów i w małych firmach prywatnych. Stone i Wright (2013) pokazali, że dyskryminacja występowała w zawodach charakteryzujących się częstym kontaktem z klientem. Krogh i Bredgaard (2022) pokazali, że różnice w pozytywnych odpowiedziach wśród pracodawców były wyższe wśród kobiet w porównaniu do mężczyzn.

3.10. Podsumowanie: lista kontrolna

Poniżej przedstawiamy krótką listę kontrolną zawierającą najważniejsze pytania, na które będą musiały odpowiedzieć sobie osoby planujące realizację badania metodą korespondencyjną:

1. Skąd wezmę oferty pracy i jaką część rynku one reprezentują?
2. Jaką niepełnosprawność badam i w jaki sposób ją zasygnalizuję?
3. Jakie zawody wybieram i dlaczego akurat te?
4. Jaki obszar geograficzny będę badał?
5. Ile aplikacji potrzebuję, żeby wykryć efekt?
6. Co będę wysyłać: CV i list motywacyjny?
7. Jak skonstruuję CV i jakie fragmenty CV będą losowane?
8. Ile aplikacji wyślę do jednego pracodawcy?
9. Jak rozłożę wysyłkę w czasie?
10. W jaki sposób ograniczę obciążenia po stronie pracodawców?
11. Jak będę kategoryzował odpowiedzi?
12. Jakiej metody użyję do analizy i jak przedstawię wyniki?

Bibliografia

Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, F. S., McKay, P., & Kruse, D. (2018). The Disability Employment Puzzle: A Field Experiment on Employer Hiring Behavior. *ILR Review*, *71*(2), 329–364. https://doi.org/10.1177/0019793917717474

Baert, S. (2016). Wage subsidies and hiring chances for the disabled: Some causal evidence. *The European Journal of Health Economics*, *17*(1), 71–86. https://doi.org/10.1007/s10198-014-0656-7

Baert, S., De Visschere, S., Schoors, K., Vandenberghe, D., & Omey, E. (2016). First depressed, then discriminated against? *Social Science & Medicine*, *170*, 247–254. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.06.033

Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G., & Marchand, S. (2017). Physical Disability and Labor Market Discrimination: Evidence From a Field Experiment. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.3175365

Bjørnshagen, V. (2021). The mark of mental health problems. A field experiment on hiring discrimination before and during COVID-19. *Social Science & Medicine*, *283*, 114181. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114181

Bjørnshagen, V. (2022). Do Large Employers Discriminate Less? An Exploration of Company Size Variation in Disability Discrimination Based on Data from two Field Experiments. *Work and Occupations*, *49*(4), 483–511. https://doi.org/10.1177/07308884221126877

Bjørnshagen, V., & Ugreninov, E. (2021). Disability Disadvantage: Experimental Evidence of Hiring Discrimination against Wheelchair Users. *European Sociological Review*, *37*(5), 818–833. https://doi.org/10.1093/esr/jcab004

Cameron, A. C., & Miller, D. L. (2015). A Practitioner's Guide to Cluster-Robust Inference. *Journal of Human Resources*, *50*(2), 317–372. https://doi.org/10.3368/jhr.50.2.317

Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S., & Lamberts, M. (2012). *Two concepts of discrimination: Inequality of opportunity versus unequal treatment of equals*. https://ideas.repec.org/p/eca/wpaper/2013-123943.html

Chareyron, S., L'Horty, Y., Mbaye, L., & Petit, P. (2024). Discrimination toward the visually impaired and quota policies in the labor market. *LABOUR*, *38*(4), 558–583. https://doi.org/10.1111/labr.12282

Daniłowska, S., & Gawska, A. (2023). *Inclu(vi)sion. Co pracodawcy w Polsce myślą o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami?* Fundacja Aktywizacja. https://aktywizacja.org.pl/wp-content/uploads/2023/05/FundacjaAktywizacja-raport-Co-pracodawcy-w-Polsce-mysla-o-zatrudnianiu-osob.pdf

Fundacja Moc Pomocy & Openfield. (2023). *ZdolniBezAle*. https://zdolnibezale.pl/

Fundacja Neuron Plus. (2020). *RYNEK PRACY W POLSCE A OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI*. https://neuronplus.pl/wp-content/uploads/2021/09/Raport-StopBarierom-11-05-2021.pdf

Hipes, C., Lucas, J., Phelan, J. C., & White, R. C. (2016). The stigma of mental illness in the labor market. *Social Science Research*, *56*, 16–25. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2015.12.001

Krogh, C., & Bredgaard, T. (2022). Unequal? A Field Experiment of Recruitment Practises Towards Wheelchair Users in Denmark. *Scandinavian Journal of Disability Research*, *24*(1), 266–276. https://doi.org/10.16993/sjdr.944

McFadden, D. (1974). Conditional logit analysis of qualitative choice behavior. W P. Zarembka (Red.), *Frontiers in econometrics* (s. 105–142). Academic Press.

Neumark, D. (2018). Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal of Economic Literature*, *56*(3), 799–866. https://doi.org/10.1257/jel.20161309

OECD. (2022). *Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices*. OECD. https://doi.org/10.1787/1eaa5e9c-en

Ravaud, J.-F., Madiot, B., & Ville, I. (1992). Discrimination towards disabled people seeking employment. *Social Science & Medicine*, *35*(8), 951–958. https://doi.org/10.1016/0277-9536(92)90234-H

Riach, P. A., & Rich, J. (2004). Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical? *Kyklos*, *57*(3), 457–470. https://doi.org/10.1111/j.0023-5962.2004.00262.x

Stone, A., & Wright, T. (2013). When your face doesn't fit: Employment discrimination against people with facial disfigurements. *Journal of Applied Social Psychology*, *43*(3), 515–526. https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2013.01032.x

Zschirnt, E. (2019). Research Ethics in Correspondence Testing: An Update. *Research Ethics*, *15*(2), 1–21. https://doi.org/10.1177/1747016118820497

ANEKS A

Tabela 4. Zawody na podstawie KZiS włączone do badania

Kod KZiS	Nazwa grupy zawodowej (KZiS)	Kategoria CV przyporządkowana do zawodu
411	Pracownicy obsługi biurowej	Obsługa biura
412	Sekretarki (ogólne)	
241	Specjaliści do spraw finansowych	Księgowość
331	Średni personel do spraw finansowych	
431	Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych	
243	Specjaliści do spraw sprzedaży, marketingu i public relations	Sprzedaż/marketing
332	Agenci i pośrednicy handlowi	
251	Analitycy systemów komputerowych i programiści	Analityka
252	Specjaliści do spraw baz danych i sieci komputerowych	
351	Technicy do spraw technologii teleinformatycznych i pomocy	
242	Specjaliści do spraw administracji i zarządzania	W zależności od treści ogłoszenia: obsługa biura/księgowość/sprzedaż i marketing/analityka

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania.

ANEKS B

Tabela 5. Wyniki wielomianowej regresji logistycznej. Interakcja między niepełnosprawnością a płcią. Węższa definicja odpowiedzi pozytywnej.

	(1) Odpowiedź pozytywna	(2) Odpowiedź negatywna	(3) Prośba o dosłanie danych
Kandydaci z niepełnosprawnością	-0.305	0.338	-0.259
	(0.297)	(0.254)	(0.163)
Kobiety	0.469	-0.422	0.296
	(0.297)	(0.531)	(0.445)
Kandydaci z niepełnosprawnością x kobiety	-0.156	0.280	0.200
	(0.387)	(0.452)	(0.300)
Zmienne kontrolne		TAK	
Obserwacje		1046	
Klastry		520	

Uwagi: Zmienne kontrolne: płeć kandydata, własność firmy, kolejność wysyłki, wersja CV, czas wysyłki. Błędy standardowe pogrupowane na poziomie przedsiębiorstwa.
*Poziomy istotności: *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,10.*
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

Tabela 6. Wyniki wielomianowej regresji logistycznej. Interakcja między niepełnosprawnością a płcią. Szersza definicja odpowiedzi pozytywnej.

	(1) Odpowiedź pozytywna + prośba o dosłanie danych	(2) Odpowiedź negatywna
Kandydaci z niepełnosprawnością	-0.301	0.338
	(0.208)	(0.254)
Kobiety	0.413	-0.426
	(0.252)	(0.531)
Kandydaci z niepełnosprawnością x kobiety	-0.045	0.287
	(0.278)	(0.452)
Zmienne kontrolne	TAK	
Obserwacje	1046	
Klastry	520	

Uwagi: Zmienne kontrolne: płeć kandydata, własność firmy, kolejność wysyłki, wersja CV, czas wysyłki. Błędy standardowe pogrupowane na poziomie przedsiębiorstwa.
*Poziomy istotności: *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,10.*
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

Tabela 7. Wyniki wielomianowej regresji logistycznej. Interakcja między niepełnosprawnością a własnością firmy/instytucji. Węższa definicja odpowiedzi pozytywnej.

	(1) Odpowiedź pozytywna	(2) Odpowiedź negatywna	(3) Prośba o dosłanie danych
Kandydaci z niepełnosprawnością	-0.217	0.453*	-1.578*
	(0.236)	(0.272)	(0.887)
Sektor publiczny	0.052	-1.088*	1.740***
	(0.292)	(0.646)	(0.516)
Kandydaci z niepełnosprawnością x sektor publiczny	-0.475	0.013	1.614*
	(0.410)	(0.463)	(0.911)
Zmienne kontrolne		TAK	
Obserwacje		1046	
Klastry		520	

Uwagi: Zmienne kontrolne: płeć kandydata, własność firmy, kolejność wysyłki, wersja CV, czas wysyłki. Błędy standardowe pogrupowane na poziomie przedsiębiorstwa.
*Poziomy istotności: *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,10.*
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

Tabela 8. Wyniki wielomianowej regresji logistycznej. Interakcja między niepełnosprawnością a własnością firmy/instytucji. Szersza definicja odpowiedzi pozytywnej.

	(1) Odpowiedź pozytywna + prośba o dosłanie danych	(2) Odpowiedź negatywna
Kandydaci z niepełnosprawnością	-0.339	0.453*
	(0.214)	(0.271)
Sektor publiczny	0.515**	-1.081*
	(0.245)	(0.646)
Kandydaci z niepełnosprawnością x sektor publiczny	0.020	0.012
	(0.281)	(0.463)
Zmienne kontrolne	TAK	TAK
Obserwacje	1046	1046
Klastry	520	520

Uwagi: Zmienne kontrolne: płeć kandydata, własność firmy, kolejność wysyłki, wersja CV, czas wysyłki. Błędy standardowe pogrupowane na poziomie przedsiębiorstwa.
*Poziomy istotności: *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,10.*
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

Tabela 9. Wyniki wielomianowej regresji logistycznej. Interakcja między niepełnosprawnością a charakterem zawodu. Węższa definicja odpowiedzi pozytywnej.

	(1) Odpowiedź pozytywna	(2) Odpowiedź negatywna	(3) Prośba o dosłanie danych
Kandydaci z niepełnosprawnością	-0.551**	0.373	-0.110
	(0.239)	(0.237)	(0.149)
Zawody obsługi klienta	0.099	-0.775	-0.467
	(0.329)	(0.759)	(0.546)
Kandydaci z niepełnosprawnością x zawody obsługi klienta	0.529	0.475	-0.062
	(0.404)	(0.598)	(0.519)
Zmienne kontrolne		TAK	
Obserwacje		1046	
Klastry		520	

Uwagi: Zmienne kontrolne: płeć kandydata, własność firmy, kolejność wysyłki, wersja CV, czas wysyłki. Błędy standardowe pogrupowane na poziomie przedsiębiorstwa.
*Poziomy istotności: *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,10.*
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

Tabela 10. Wyniki wielomianowej regresji logistycznej. Interakcja między niepełnosprawnością a charakterem zawodu. Szersza definicja odpowiedzi pozytywnej.

	(1) Odpowiedź pozytywna + prośba o dosłanie danych	(2) Odpowiedź negatywna
Kandydaci z niepełnosprawnością	-0.398**	0.374
	(0.158)	(0.237)
Zawody obsługi klienta	-0.051	-0.778
	(0.289)	(0.758)
Kandydaci z niepełnosprawnością x zawody obsługi klienta	0.335	0.476
	(0.320)	(0.598)
Zmienne kontrolne	TAK	TAK
Obserwacje	1046	1046
Klastry	520	520

Uwagi: Zmienne kontrolne: płeć kandydata, własność firmy, kolejność wysyłki, wersja CV, czas wysyłki. Błędy standardowe pogrupowane na poziomie przedsiębiorstwa.
*Poziomy istotności: *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,10.*
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania



www.ibs.org.pl