instytut badań strukturalnych

IBS Policy Brief 1/2026
Od badań do polityki publicznej

Droga do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami

Czy o zaproszeniu na rozmowę decydują kwalifikacje i doświadczenie?

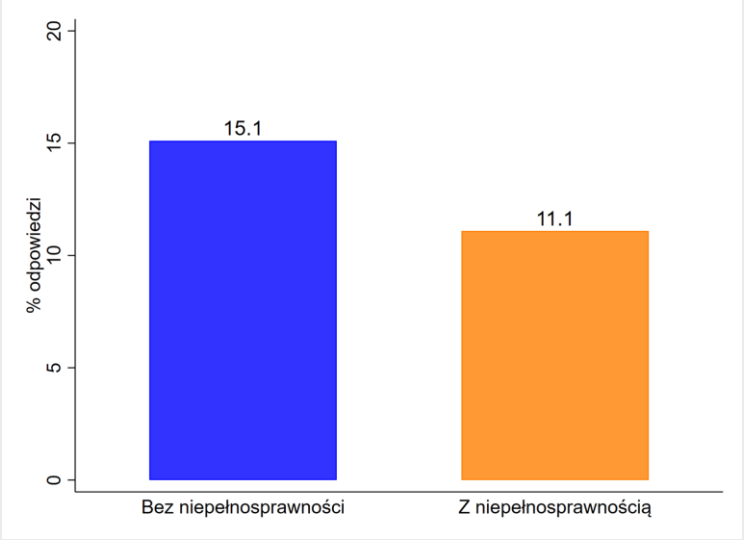
Główne wnioski

Osoby z niepełnosprawnością, które starają się o pracę w Polsce, rzadziej otrzymują pozytywną odpowiedź od pracodawcy, w porównaniu do osób bez niepełnosprawności o takich samych kwalifikacjach i doświadczeniu. Według naszego badania różnica wynosi od 27% - 32%. Aby ograniczyć te nierówności, istotne są działania ukierunkowane na przeciwdziałanie stereotypom i uprzedzeniom wśród pracodawców, niwelowanie barier, w tym architektonicznych i transportowych, a także dofinansowywanie dostosowania miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Fakty i liczby

- 27 pkt proc. - o tyle niższy jest poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w porównaniu z osobami bez niepełnosprawności w krajach OECD.
- 27 - 32% - o tyle rzadziej osoby z niepełnosprawnościami otrzymywały pozytywną odpowiedź od pracodawcy w naszym badaniu korespondencyjnym.
- 25 - 50% - o tyle rzadziej osoby z niepełnosprawnościami otrzymywały pozytywną odpowiedź od pracodawcy w podobnych badaniach przeprowadzonych w innych krajach.

Nawiązanie kontaktu przez pracodawcę z kandydatami do pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z badania

Równe CV, nierówne szanse

Osoby z niepełnosprawnościami pracują znacznie rzadziej niż osoby bez niepełnosprawności, zarówno w Polsce, jak i w innych krajach UE i OECD. Aby lepiej zrozumieć, na jakim etapie procesu rekrutacyjnego pojawiają się bariery w dostępie do zatrudnienia, przeprowadziliśmy badanie korespondencyjne. Sprawdziliśmy, jak pracodawcy reagują na aplikacje kandydatów o takich samych kwalifikacjach i doświadczeniu, różniących się jedynie informacją o niepełnosprawności.

W ramach naszego badania wysłaliśmy ponad 1000 aplikacji w odpowiedzi na prawdziwe oferty pracy. Kandydaci i kandydatki mieli takie samo doświadczenie i kwalifikacje, a różnili się jedynie informacją o niepełnosprawności. W każdej parze jedna osoba miała niepełnosprawność fizyczną (poruszała się na wózku). Sprawdzaliśmy, czy pracodawcy równie często nawiązują kontakt z obiema osobami.

Różnica w reakcjach pracodawców była wyraźna. Osoby z niepełnosprawnościami otrzymywały pozytywną odpowiedź o około 27-32% rzadziej niż kandydaci o porównywalnych kwalifikacjach, ale bez niepełnosprawności. Częściej spotykały się również z odpowiedzią odmowną.

Jak wypadamy na tle innych państw

Badania prowadzone przy użyciu podobnej metody prowadzonej w innych krajach pokazują podobne wyniki. Osoby z niepełnosprawnością notowały gorsze wyniki niezależnie od rodzaju badanej niepełnosprawności - badano aplikacje osób z niepełnosprawnością fizyczną, wzroku, słuchu, z zespołem Aspergera czy epizodami związanymi ze zdrowiem pscyhicznym. Wyniki różniły się ze względu na kraj, kontekst badania, rodzaj niepełnosprawności czy zawody, ale mieściły się w przedziale od ok. 25% do ok. 50% - tyle mniej zaproszeń na rozmowę otrzymywały osoby z niepełnosprawnościami.

Co z tym można zrobić – rekomendacje dla polityki publicznej

Wyniki badania pokazują, że bariera pojawia się już na samym początku rekrutacji, zanim kandydaci i kandydatki mają możliwość zaprezentowania swoich umiejętności podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Działania mające na celu podnoszenie kwalifikacji i doświadczenia osób z niepełnosprawnościami są ważne i pożądane, ale nie wystarczą, żeby zniwelować lukę w zatrudnieniu. Równie istotne są działania ukierunkowane na przeciwdziałanie stereotypom i uprzedzeniom wśród pracodawców, niwelowanie barier, w tym architektonicznych i transportowych, a także dofinansowanie dostosowywania miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Pełny raport z badania dostępny na stronie ibs.org.pl

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).