

## Sposoby poszukiwania pracy przez osoby niepełnosprawne

### Ways of job seeking by the disabled

**Słowa kluczowe:** osoba niepełnosprawna, rynek pracy, metody poszukiwania zatrudnienia, oferty pracy, motywy poszukiwania pracy.

**Key words:** a disabled person, labour market, job seeking methods, job offers, motives for job seeking.

**Abstract.** The aim of the article is to show job search methods used by people with disabilities in the context of own research results. This study is a narrow part of the analyzes related to the issue of vocational activation of this group of people. The first part of the study contains a theoretical introduction, the second part presents respondents' answers to questions related to factors influencing the decision to search for employment, the preferred methods in this respect and the frequency of contact with the labour market. The results of the study showed that the factor influencing the decision to look for a job was primarily the desire to raise the material status, the need for greater independence and being among people, changing the current life-style and the need to improve skills and develop interests. It is worth noting that people with disabilities most often use less-effective job search methods and also have low activity in this area.

**Wprowadzenie.** Współczesny rynek pracy jest dla wszystkich poszukujących zatrudnienia wyzwaniem. Osoby niepełnosprawne chcące podjąć pracę napotykać wiele przeciwności. Zgodnie z zapisami prawnymi należą do grupy będącej „w szczególnej sytuacji na rynku pracy”<sup>1</sup>. Często osoby te mają trudności w pozyskaniu ofert zatrudnienia oraz w dotarciu do instytucji pomocowych działających w zakresie aktywizacji zawodowej. Stykają się także z niechętnymi postawami pracodawców, wynikającymi ze stereotypowego postrzegania niepełnosprawności<sup>2</sup>. Cechuje ich również niski po-

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku poz. 674 z późn. zm.).

<sup>2</sup> Por. I.E. Gregorek, *Diagnoza sytuacji bezrobotnych osób niepełnosprawnych na radomskim rynku pracy*, (w:) *Instytucjonalne wsparcie osób bezrobotnych w świetle wybranych aspektów działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Radomiu* (red. M. Mazur), Wydawnictwo IMD Printshop, Radom 2015, s. 171–199.

ziom aktywności zawodowej, czego przyczyną są bariery w dostępie do edukacji i możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego<sup>3</sup>, brakuje im także wiedzy dotyczącej mechanizmów współczesnego rynku pracy oraz sposobów poszukiwania zatrudnienia.

Obecnie należy wykazać się dużą wytrwałością i pomysłowością, aby zwrócić uwagę potencjalnego pracodawcy. Jest to trudne, gdyż w sytuacji deficytu miejsc pracy i rosnącej konkurencji, pozyskanie upragnionej posady wymaga sporego wysiłku, zastosowania różnych metod. Aby przekonać do siebie pracodawcę, należy poznać i zastosować w praktyce zasady redagowania dokumentów aplikacyjnych, a podczas rozmowy – reguły autoprezentacji. Przejście przez etap pierwszej selekcji nie jest zadaniem łatwym, ponieważ każda licząca się firma otrzymuje mnóstwo ofert od osób ubiegających się o zatrudnienie. Szukając pracy, należy zastosować wszelkie możliwe sposoby kontaktu z pracodawcą, zarówno aktywne, akcentujące inicjatywność kandydatów, jak i pasywne, obejmujące np. odpowiadanie na ogłoszenia oraz propozycje pozyskane z instytucji zajmujących się pośrednictwem w tym obszarze, a ponadto trzeba uzbroić się w cierpliwość i cały czas wierzyć we własne siły i ostateczny sukces.

Przedstawione w artykule wyniki badań ilustrują, jakie są motywy poszukiwania pracy przez osoby niepełnosprawne oraz z jakich metod korzystają, starając się znaleźć zatrudnienie.

**Przegląd metod poszukiwania pracy.** Wśród metod poszukiwania pracy wyróżniamy metody pasywne i aktywne. Pierwsze obejmują działania niewymagające od poszukujących zbyt wielkich wysiłków, nie są stresujące dla nich, drugie akcentują aktywność osoby szukającej zatrudnienia.

Pasywną metodą jest analizowanie i odpowiadanie na oferty pracodawców, które umieszczone są w mediach: prasie, internecie oraz korzystanie z pośrednictwa różnych instytucji np. urzędów pracy, organizacji pozarządowych, agencji pośrednictwa pracy. Najpopularniejszą, bo najbardziej dostępną formą szukania pracy są ogłoszenia w mediach. Zawierają one wymagania dotyczące kwalifikacji, doświadczenia zawodowego oraz oczekiwań względem potencjalnych kandydatów. Ważne, aby szybko reagować na pojawiającą się ofertę, bo jest ona dostępna dla szerokiego kręgu odbiorców<sup>4</sup>.

Odpowiadanie na ogłoszenia to powszechnie stosowana metoda poszukiwania pracy, ale bardzo mało efektywna ze względu na duży zasięg i sporą konkurencję wśród zainteresowanych osób. Ten sposób poszukiwania pracy może wiązać się również z pewnymi niebezpieczeństwami, związanymi z wyłudzeniem pieniędzy, polece-

---

<sup>3</sup> Por. *Sytuacja osób niepełnosprawnych w województwie świętokrzyskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Kielce 2013.

<sup>4</sup> Por. *Poradnik dla osób poszukujących pracy*, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2007.

niem dzwonięcia na płatne numery, dlatego ogłoszenia należy wnikliwie analizować, odrzucając podejrzane anonse<sup>5</sup>.

Współcześnie źródłem ofert pracy jest internet, szczególnie serwisy internetowe specjalizujące się w rekrutacjach. Propozycje zatrudnienia pojawiają się także na stronach poszczególnych firm. Wsparciem osób poszukujących pracy mogą okazać się agencje pośrednictwa pracy (stałej lub tymczasowej), agencje doradztwa personalnego prowadzone przez podmioty prywatne lub organizacje pozarządowe. Funkcjonują także biura pracy, których adresatem jest młodzież i absolwenci (np. Młodzieżowe Biura Pracy OHP czy Akademickie Biura Karier).

Aby zwiększyć skuteczność poszukiwania pracy, należy aktywnie włączyć się w ten proces. Najlepiej stosować wszelkie znane metody.

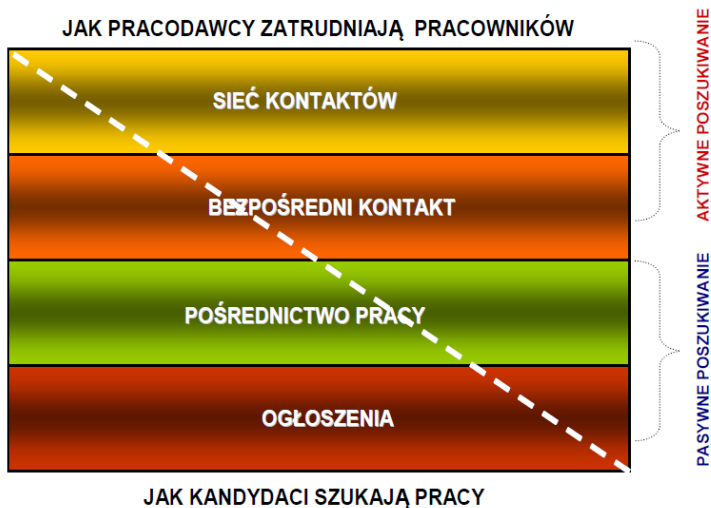
Do aktywnych sposobów poszukiwania zatrudnienia należy rozwijanie tzw. „sieci kontaktów osobistych”, wśród których mamy osoby z najbliższego otoczenia, znajomych, sąsiadów i przyjaciół pracujących w różnych firmach. Jest to bardzo skuteczna metoda, wiąże się z preferencjami pracodawców do szukania pracowników wśród zaufanych osób, gdyż często zanim pracodawca zamieści ogłoszenie, zasięgnie informacji od swoich współpracowników, czy nie znają kogoś odpowiedniego na dane stanowisko.

Aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia wyrażać się może także poprzez zamieszczenie własnej oferty w mediach oraz rozsyłanie dokumentów aplikacyjnych do firm. Aby zwiększyć swoje szanse, należy również uczestniczyć w targach i giełdach pracy organizowanych cyklicznie przez podmioty rynku pracy czy organizacje pozarządowe. Można wtedy nawiązać kontakt z pracodawcami, poznać specyfikę danej firmy, zostawić swoje dokumenty. Targi pracy umożliwiają zapoznanie się z ofertą lokalnych pracodawców i pozwalają na zweryfikowanie swojej wiedzy, umiejętności oraz oczekiwań. Aby poznać specyfikę firmy, zdobyć pierwsze doświadczenia zawodowe, można także podjąć współpracę na zasadzie wolontariatu, który może otworzyć później drzwi do wymarzonej pracy.

Bardzo dobre efekty przynoszą osobiste wizyty u pracodawców i rozmowy kwalifikacyjne, podczas których kandydaci mogą się zaprezentować, nie tylko pod względem kwalifikacji i umiejętności, ale także cech osobowości, które obecnie bardzo liczą się w środowisku pracy. Poniżej (rys. 1) znajduje się zestawienie dotyczące metod aktywnych i pasywnych, z jakich korzystają kandydaci i pracodawcy. Sposób poszukiwania pracy przez kandydatów oraz sposób poszukiwania pracowników zdecydowanie się różni. Najczęstsze strategie poszukiwania pracy przez kandydatów są najmniej efektywne z punktu widzenia pracodawców, którzy korzystają z „sieci kontaktów” oraz pozyskują pracowników poprzez bezpośredni kontakt z nimi podczas rozmów wstępnych.

---

<sup>5</sup> <http://www.regiopraca.pl/portal/porady/praca-za-granica/oferty-pracy-za-granica-jakie-zapisy-powinny-nas-zaniepokoić> [dostęp: 03.04.2018].



**Rys. 1. Metody poszukiwania pracy**

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Centrum Informacji Planowania Kariery Zawodowej, [http://wup.torun.pl/wp-content/uploads/2012/12/2012.10.17\\_metody\\_poszukiwania\\_pracy\\_poradnik.pdf](http://wup.torun.pl/wp-content/uploads/2012/12/2012.10.17_metody_poszukiwania_pracy_poradnik.pdf), s. 9 [dostęp: 14.01.2018].

**Sposoby poszukiwania pracy przez osoby niepełnosprawne w świetle badań własnych.** W tej części zaprezentowane zostały wyniki badań własnych, które stanowią wąski wycinek analiz dotyczących problematyki aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Główny problem badawczy został wyrażony w formie następujących pytań: *W jaki sposób osoby niepełnosprawne poszukują pracy? Z jakich metod poszukiwania pracy najczęściej korzystają? Jakie są motywy poszukiwania pracy i częstotliwość kontaktów z rynkiem pracy?*

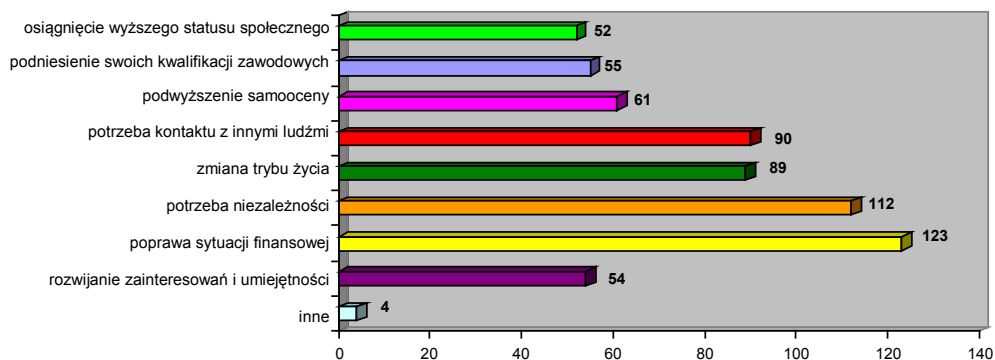
Grupę badawczą stanowiły osoby biorące udział w indywidualnych konsultacjach z doradcą zawodowym, wykazujące zainteresowanie rynkiem pracy, w badaniach wzięły udział ogółem 154 osoby niepełnosprawne z terenu: miasta Radom, powiatu radomskiego, kozienickiego, przysuskiego i szydlowieckiego, z czego większość 61% – stanowiły kobiety, zaś 39% – mężczyźni. Zastosowaną metodą badawczą był sondaż diagnostyczny, techniką ankieta, a narzędziem badawczym autorski kwestionariusz ankiety.

Respondenci byli pełnoletni, potencjalnie zainteresowani wejściem lub powrotem na rynek pracy; w przedziale wieku 26–45 lat było 48,7% badanych, 46 kobiet (48,9%) i 29 mężczyzn (48,3%). Grupa osób młodych (18–25 lat) liczyła 23 osoby (14,9%), zaś ankietowanych w przedziale 46–65 lat – 56 czyli 36%. Większość uczestników mieszkała w mieście (67,5%) natomiast 32,5% – na terenach wiejskich.

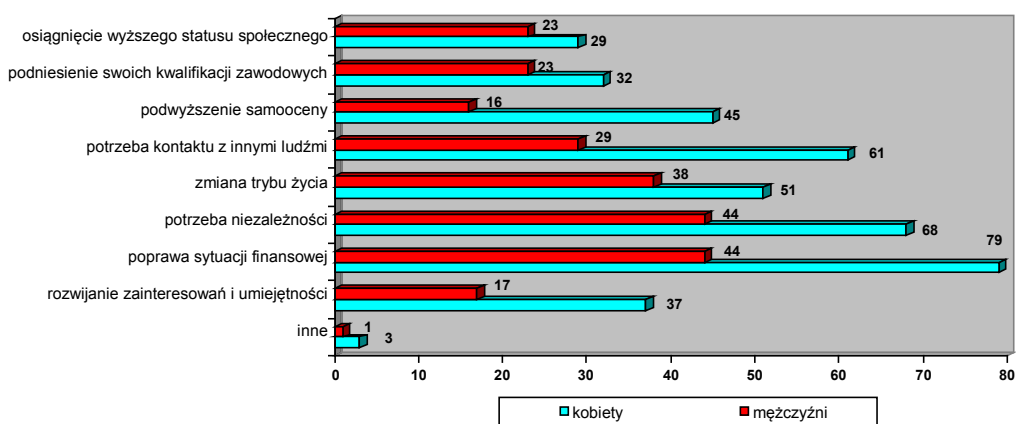
Wśród respondentów najwięcej osób (65,6%) posiadało orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności, 26,6% – orzeczenie o stopniu umiarkowanym, natomiast 7,8% orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

Duża grupa ankietowanych zgłaszała chęć poszukiwania pracy, jednak były to często tylko deklaracje, bo nie wszyscy byli gotowi na podjęcie pracy z różnych względów: zdrowotnych, rodzinnych, a także związanych z brakiem kwalifikacji, umiejętności, długim okresem pozostawania poza rynkiem pracy. Poniższe wykresy (rys. 2–4) ilustrują jakie czynniki są lub mogą się stać motywem w zakresie podejmowania decyzji o poszukiwaniu pracy przez osoby z niepełnosprawnością.

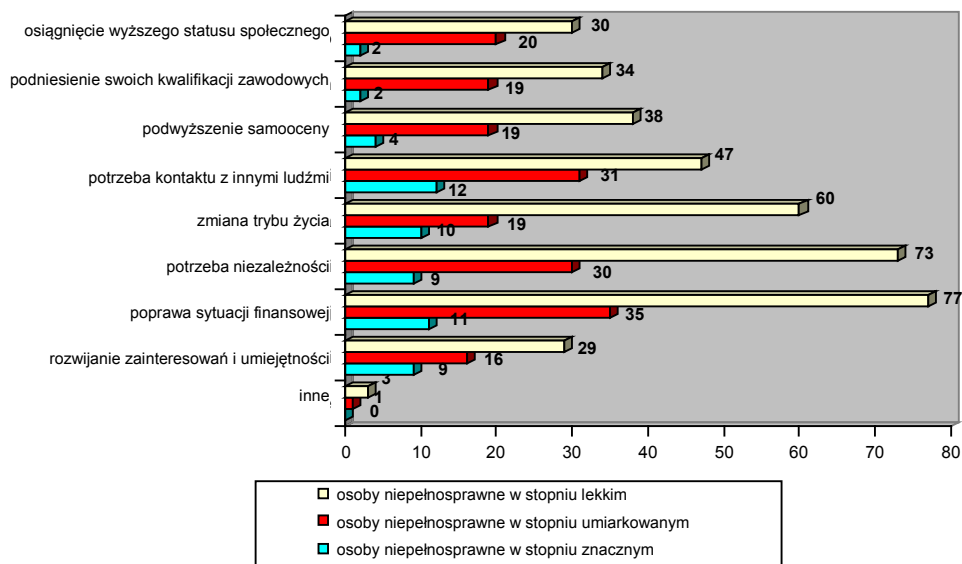
Na korzyści finansowe wskazała największa grupa ankietowanych – 123 osoby (rys. 2), na potrzebę niezależności – 112, na chęć nawiązania kontaktów z innymi – 90 ankietowanych, zmiany stylu życia oczekiwałoby 89 respondentów, 54 – akcentuje chęć rozwoju zainteresowań i umiejętności, natomiast 61 – chciałoby podwyższyć swoją samoocenę, podniesienie swoich kwalifikacji jest istotne dla 55 uczestników



**Rys. 2.** Czynniki wpływające na podjęcie decyzji o poszukiwaniu pracy (wyniki nie sumują się, bo respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź)



**Rys. 3.** Czynniki wpływające na podjęcie decyzji o poszukiwaniu pracy w podziale na płeć (wyniki nie sumują się, bo respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

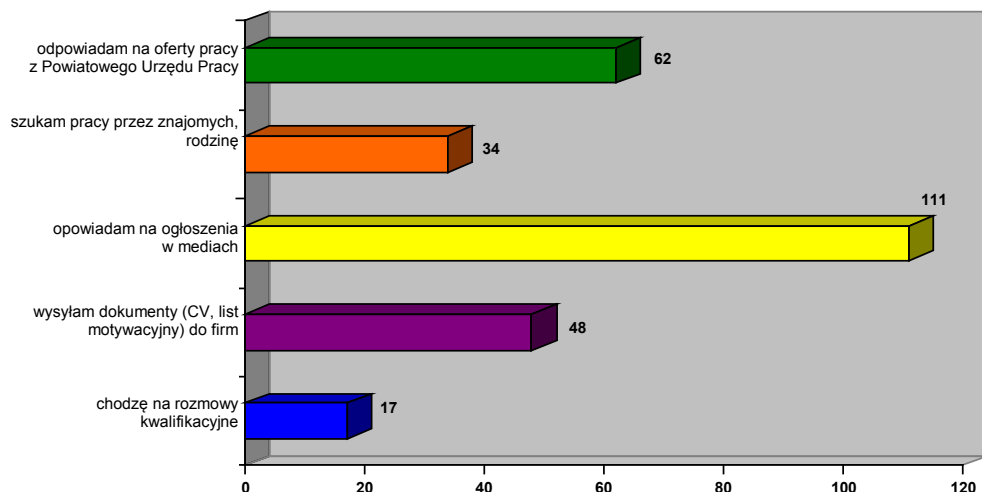


**Rys. 4. Czynniki wpływające na podjęcie decyzji o poszukiwaniu pracy w podziale na stopień niepełnosprawności (wyniki nie sumują się, bo respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź)**

badania, 52 myśli o osiągnięciu wyższej pozycji społecznej, 4 osoby wpisały w rubryce „inne”, że marzą, aby dzięki pracy przeprowadzić się do innego miasta. Czynnikaми ważnymi dla kobiet (rys. 3) są przede wszystkim korzyści finansowe, pragnienie usamodzielnienia się, poczucie niezależności, chęć nawiązania kontaktów z innymi ludźmi, dla mężczyzn zaś na równi istotne okazują się finanse oraz potrzeba uniezależnienia się, a także w następnej kolejności: zmiana trybu życia. Dla osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim ważna jest poprawa sytuacji finansowej, uniezależnienie się oraz urozmaicenie życia poprzez „wyjście z domu”. Najwięcej osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym akcentuje również finanse, a następnie: potrzebę kontaktów z innymi oraz chęć usamodzielnienia się. Dla wszystkich osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym bardzo ważne okazały się kontakty z ludźmi oraz kolejno: finanse i zmiana trybu życia (rys. 4).

Preferowane metody poszukiwania pracy (rys. 5) to zgodnie z wynikami badań: odpowiadanie na ogłoszenia w mediach (111 wskazań) oraz na oferty z Powiatowego Urzędu Pracy (62 wskazania), dokumenty aplikacyjne do firm wysłała 48 respondentów, poprzez sieć znajomych szuka pracy 34 osoby, najmniejsza grupa ankietowanych korzysta z bezpośrednich kontaktów z pracodawcami, uczestnicząc w rozmowach wstępnych. Zarówno w populacji kobiet jak i mężczyzn (rys. 6) najbardziej popularną metodą jest odpowiadanie na ogłoszenia w mediach (71 wskazań kobiet i 40 wskazań mężczyzn) oraz poszukiwanie poprzez instytucjonalnych pośredników (37 wskazań kobiet i 25 wskazań mężczyzn), wysyłanie dokumentów aplikacyjnych bezpośrednio do firm (33 wskazania kobiet i 15 wskazań mężczyzn).

Z wykresów (rys. 5, 6, 7) wynika również, że przeważają pasywne metody poszukiwania pracy, w postaci korzystania z ogłoszeń w mediach oraz ofert powiatowych urzędów pracy.



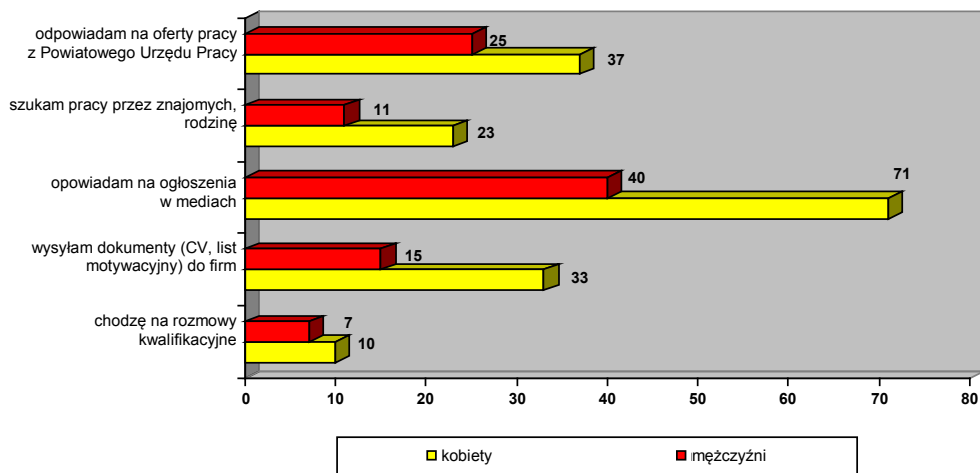
**Rys. 5. Sposoby poszukiwania pracy (wyniki nie sumują się, bo respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź)**

Osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim (rys. 7) zaznaczyły, że przede wszystkim korzystają z ogłoszeń w mediach (64 wskazania), 38 osób odpowiada na ogłoszenia pozyskane z urzędu pracy, a 33 respondentów wysłała dokumenty aplikacyjne do firm; 36 osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym zaznaczyło, że przede wszystkim korzystają z ogłoszeń w mediach, 20 respondentów odpowiada na ogłoszenia pozyskane z Powiatowego Urzędu Pracy, a 15 osób szuka przez „sieć kontaktów”; 11 osób poszukujących pracy ze znacznym stopniem niepełnosprawności zaznaczyło, że przede wszystkim korzystają z ogłoszeń w mediach, 4 odpowiada na ogłoszenia z urzędu pracy oraz 4 wysyła dokumenty aplikacyjne do firm.

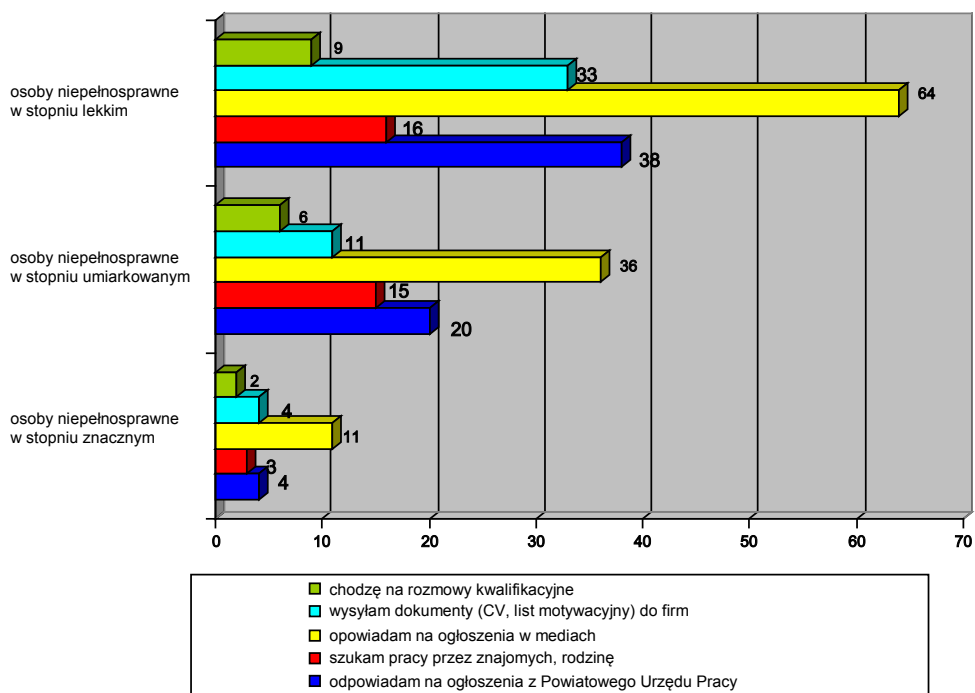
Ankietowani określili także swój sposób poszukiwania pracy (rys. 8–10), biorąc pod uwagę częstotliwość działań w tym zakresie.

Prawie 60% badanych deklarujących chęć podjęcia pracy poszukuje jej niezbyt aktywnie (rys. 8 i 9), sprawdzając oferty kilka razy w miesiącu, 42 respondentów – 27,3% (30 kobiet i 12 mężczyzn) poszukuje dość aktywnie (przez co najmniej 2 dni w tygodniu), 21 osób – 13,6% (14 kobiet i 7 mężczyzn) szuka aktywnie (codziennie).

Biorąc pod uwagę stopnie niepełnosprawności (rys. 10) – 60 osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim, 20 osoby w stopniu umiarkowanym i 11 osób w stopniu znacznym poszukuje zatrudnienia niezbyt aktywnie, sprawdzając oferty kilka razy

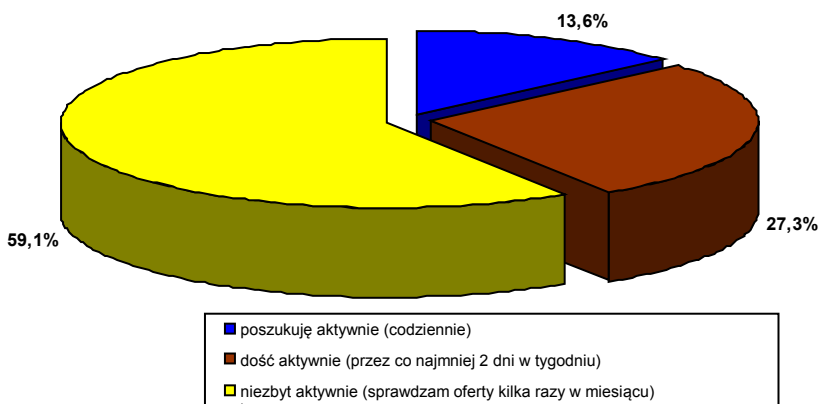


**Rys. 6. Sposoby poszukiwania pracy przez respondentów w podziale na płeć (wyniki nie sumują się, bo respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź)**

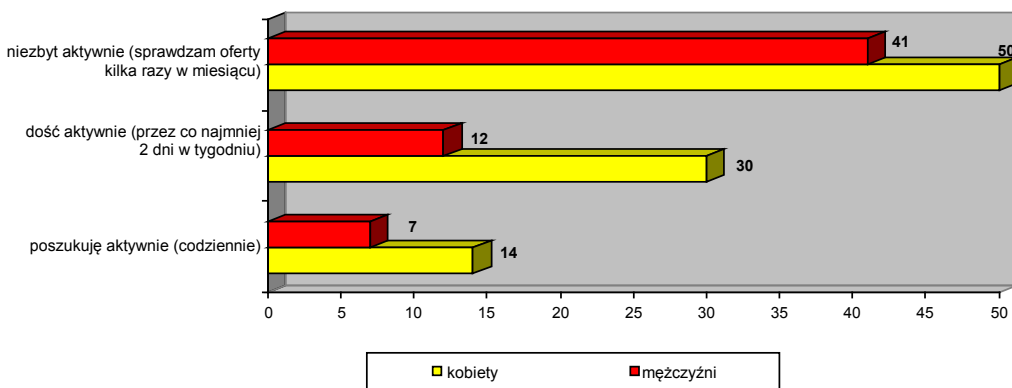


**Rys. 7. Sposoby poszukiwania pracy przez respondentów w podziale na stopień niepełnosprawności (wyniki nie sumują się, bo respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź)**



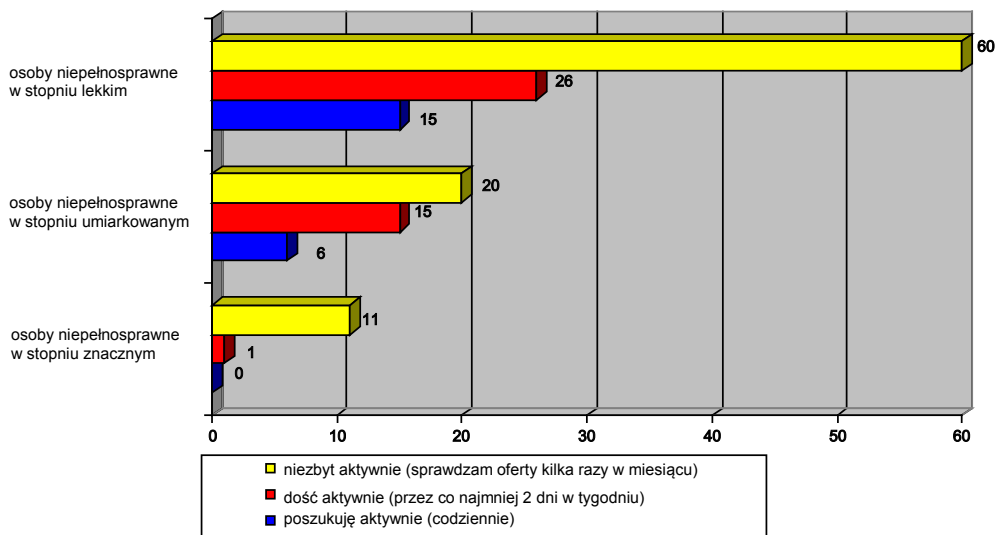


**Rys. 8. Częstotliwość poszukiwania pracy przez respondentów**



**Rys. 9. Częstotliwość poszukiwania pracy przez respondentów w podziale na płeć**

w miesiącu; 26 osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim, 15 osób w stopniu umiarkowanym i 1 osoba w stopniu znacznym, poszukuje dość aktywnie (przez co najmniej 2 dni w tygodniu); 15 osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim i 6 osób w stopniu umiarkowanym szuka aktywnie (codziennie), nikt ze stopniem znacznym nie zaznaczył tej odpowiedzi. Niska efektywność poszukiwania pracy wiąże się z niezbyt aktywnym, niesystematycznym poszukiwaniem pracy.



**Rys. 10. Częstotliwość poszukiwania pracy przez respondentów w podziale na stopień niepełnosprawności**

**Podsumowanie.** Badania pokazały, że czynnikiem wpływającym na podjęcie decyzji o poszukiwaniu pracy była przede wszystkim chęć poprawy sytuacji materialnej, potrzeba niezależności oraz chęć nawiązania kontaktów z innymi, zmiana stylu życia oraz chęć rozwoju zainteresowań i umiejętności.

Najczęściej osoby niepełnosprawne odpowiadają na ogłoszenia w mediach oraz na oferty z powiatowych urzędów pracy, wysyłają dokumenty aplikacyjne do firm, stosunkowo mało osób korzysta z „informacji szeptanej” – znajomości oraz uczestniczy w rozmowach kwalifikacyjnych, metodach uznawanych za najbardziej efektywne w procesie poszukiwania pracy, świadczy to o małej aktywności osób niepełnosprawnych, wybierających mniej stresujące, jednak mniej skuteczne sposoby znalezienia zatrudnienia.

Problemem jest również niska aktywność w zakresie poszukiwania pracy: ponad połowa osób deklarujących chęć podjęcia pracy poszukuje zatrudnienia niezbyt czynnie, sprawdzając oferty kilka razy w miesiącu, 27,3% poszukuje dość aktywnie (przez co najmniej 2 dni w tygodniu), jedynie 13,6%, respondentów szuka aktywnie (codziennie). Niezbyt aktywne, niesystematyczne poszukiwanie pracy skutkuje niską efektywnością znalezienia zatrudnienia. Pogłębione analizy wskazują na potrzebę permanentnego wspierania grupy osób niepełnosprawnych chcących podjąć pracę, pod względem edukacji na temat rynku pracy, metod poszukiwania pracy, pomocy psychologicznej i doradczej w zakresie motywacji, podnoszenia samooceny i wiary we własne możliwości, przy uwzględnieniu dostępu do oferty umożliwiającej podnoszenie kwalifikacji i aktualizację dotychczasowych umiejętności.

## Bibliografia

1. Barczyński A., Frydrychiewicz E., *Niepelnosporność a praca*, „Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych”, 2005, nr 1.
2. Dryżałkowska G., Żuraw H. (red.), *Integracja społeczna osób niepełnosprawnych*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2004.
3. Gregorek E., *Diagnoza sytuacji bezrobotnych osób niepełnosprawnych na radomskim rynku pracy*, [w:] *Institutionalne wsparcie osób bezrobotnych w świetle wybranych aspektów działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Radomiu* (red. M. Mazur), Wydawnictwo IMD Printshop, Radom 2015, s. 171–199.
4. Kirenko J., *Wsparcie społeczne osób z niepełnosprawnościami*, Wydawnictwo WSUPIZ, Ryki 2002.
5. Kurzynowski A., *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, KIGR, Warszawa 2005.
6. Migas A., *Praca zawodowa a osoby niepełnosprawne*, „Pedagogika Pracy”, 2006, nr 49, s. 37–44.
7. Mazur M., *Sposoby aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, [w:] *Pomoc społeczna wobec wybranych kategorii podopiecznych*, red. naukowa Gołębiowski A., Basak A.M., Wydawnictwo Diecezji Radomskiej AVE, Radom 2012, s. 89–106.
8. *Poradnik dla osób poszukujących pracy* Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2007.
9. *Sytuacja osób niepełnosprawnych w województwie świętokrzyskim*, Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Kielce 2013.
10. *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz. U. nr 97, poz. 123).
11. *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku, poz. 674 z późn. zm.).

**dr Monika MAZUR-MITROWSKA**

Wyższa Szkoła Handlowa w Radomiu  
Zespół Szkół Budowlanych w Radomiu  
monika.mazur2@wp.pl