

Przewyciężanie dyskryminacji w zatrudnianiu w Europie



1. Cel i uzasadnienie badania

- Aktualny stan wiedzy:** migranci mają mniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia niż rodzimi obywatele, a matki mniejsze szanse niż kobiety bezdzietne.
- Luka w badaniach:** ograniczona wiedza na temat tego, dlaczego niektóre firmy są bardziej skłonne do dyskryminacji niż inne.
- Cel badania:** ustalenie, które cechy organizacji (firm, podmiotów sektora publicznego) wpływają na skłonność rekruterów do dyskryminowania kandydatów ze względu na obowiązki opiekuńcze i narodowość w czterech krajach: w Niemczech (DE), Norwegii (NO), Polsce (PL) i Rumunii (RO).

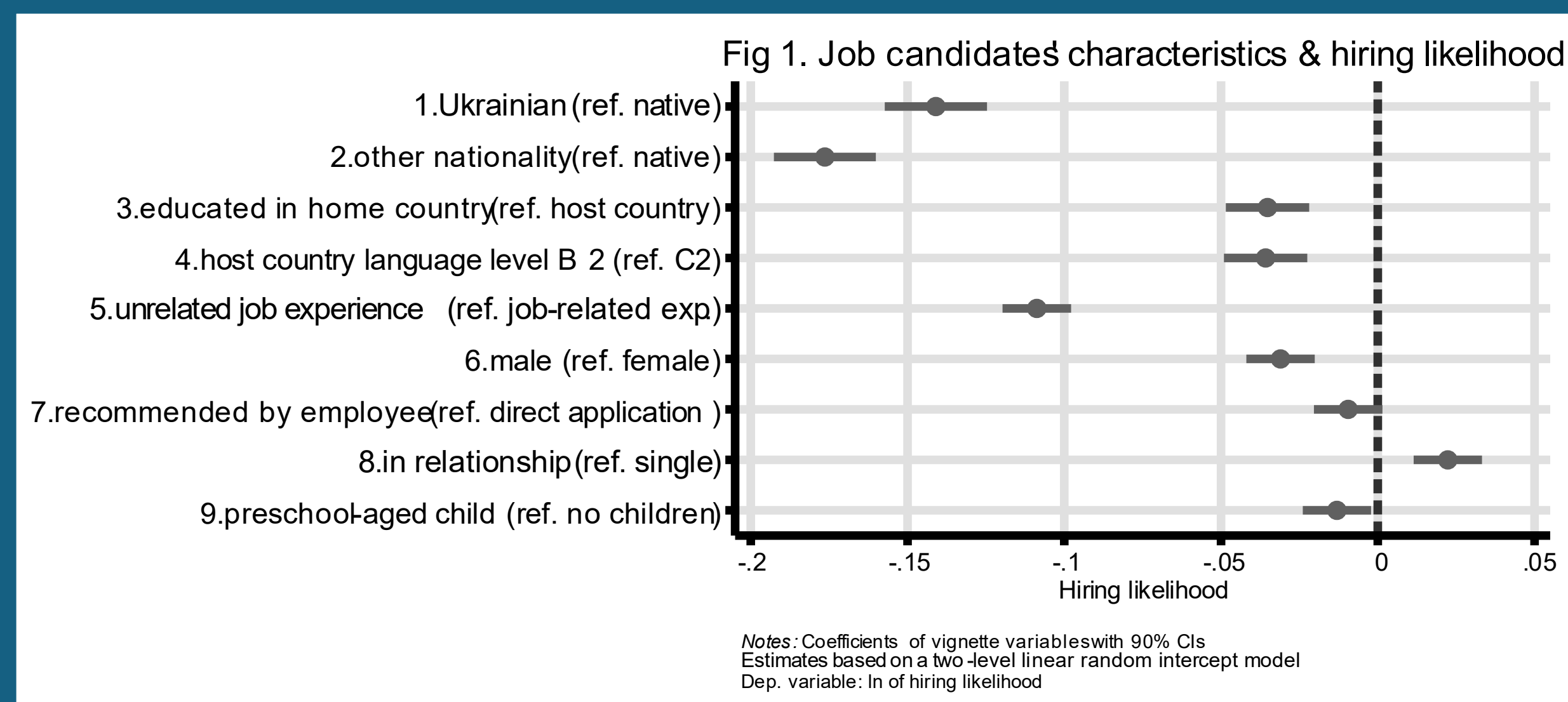
2. Metody

- Eksperyment czynnikowy (Factorial Survey Experiment, FSE):** respondenci posiadający doświadczenie w rekrutacji oceniali fikcyjnych kandydatów do pracy aplikujących na jedno z pięciu stanowisk: technik ICT, sekretarka/sekretarz, pracownik biurowy, pracownik księgowości oraz pracownik sprzedaży. Badani określali prawdopodobieństwo zatrudnienia hipotetycznych kandydatów w swojej organizacji, przy czym kandydatom losowo przypisywano określone cechy (zob. rys. 1). Oceny dokonywano w skali od 0 do 10.
- Kwestionariusz ankiet:** pozwolił dodatkowo zgromadzić informacje na temat cech firm (na przykład ich polityki równości i różnorodności; strategii rekrutacji itd.).
- Wywiady pogłębione z rekruterami:** pozwoliły głębiej zrozumieć przyczyny dyskryminacji w zatrudnianiu z perspektywy cech organizacji.
- Dyskryminacja etniczna/ze względu na narodowość:** została zmierzona przez porównanie prawdopodobieństwa zatrudnienia kandydatów miejscowych z dwiema grupami imigrantów - Ukraińcami i inną grupą - specyficzną dla danego kraju (byli to Syryjczycy w DE i NO; Nepalczycy w RO; Białorusini w PL).
- Dyskryminacja ze względu na obowiązki opiekuńcze:** została zmierzona poprzez porównanie prawdopodobieństwa zatrudnienia kandydatów z grup zdefiniowanych przez status rodzicielstwa i pozostawania w związku.

3. Próba badawcza

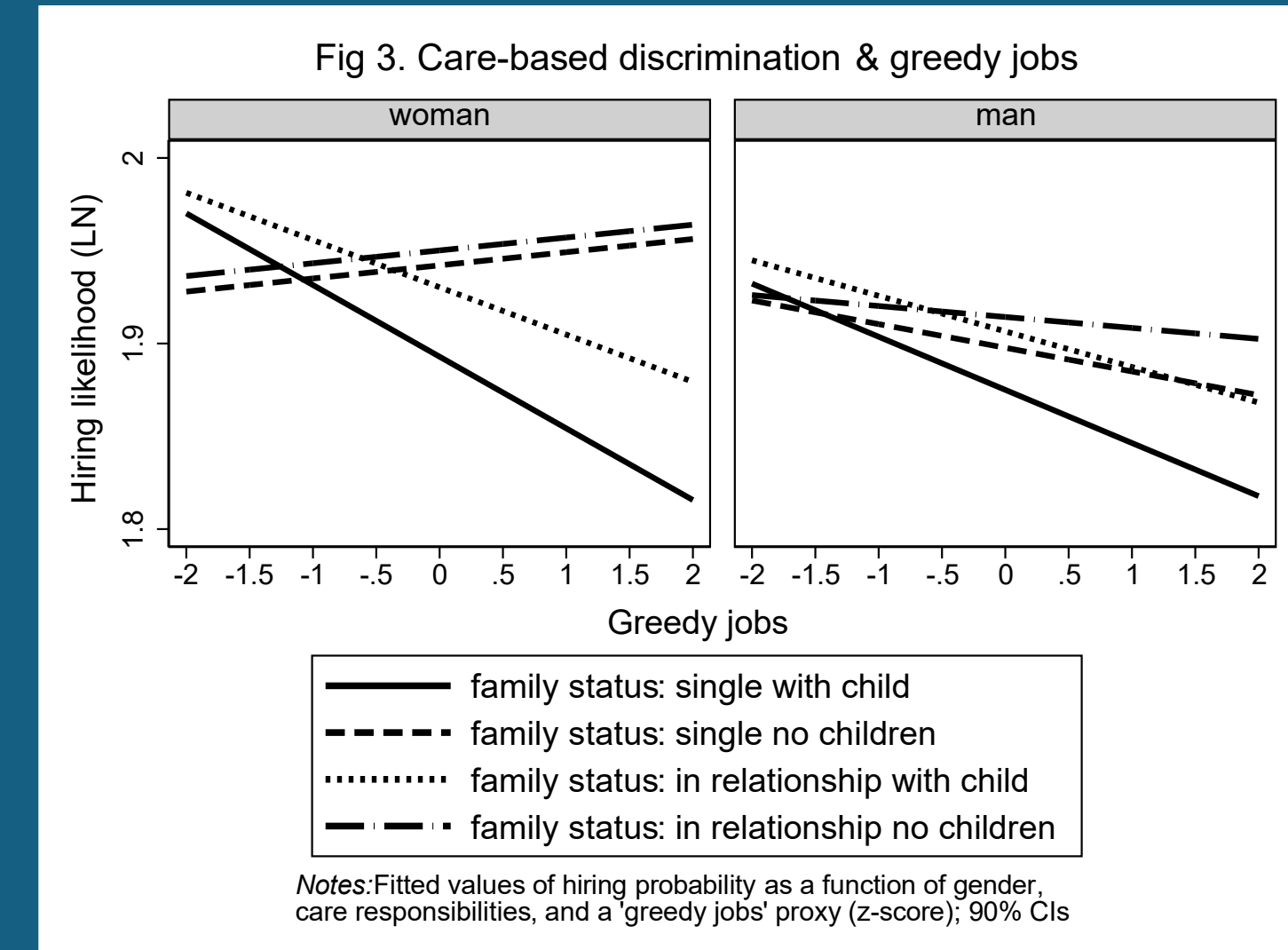
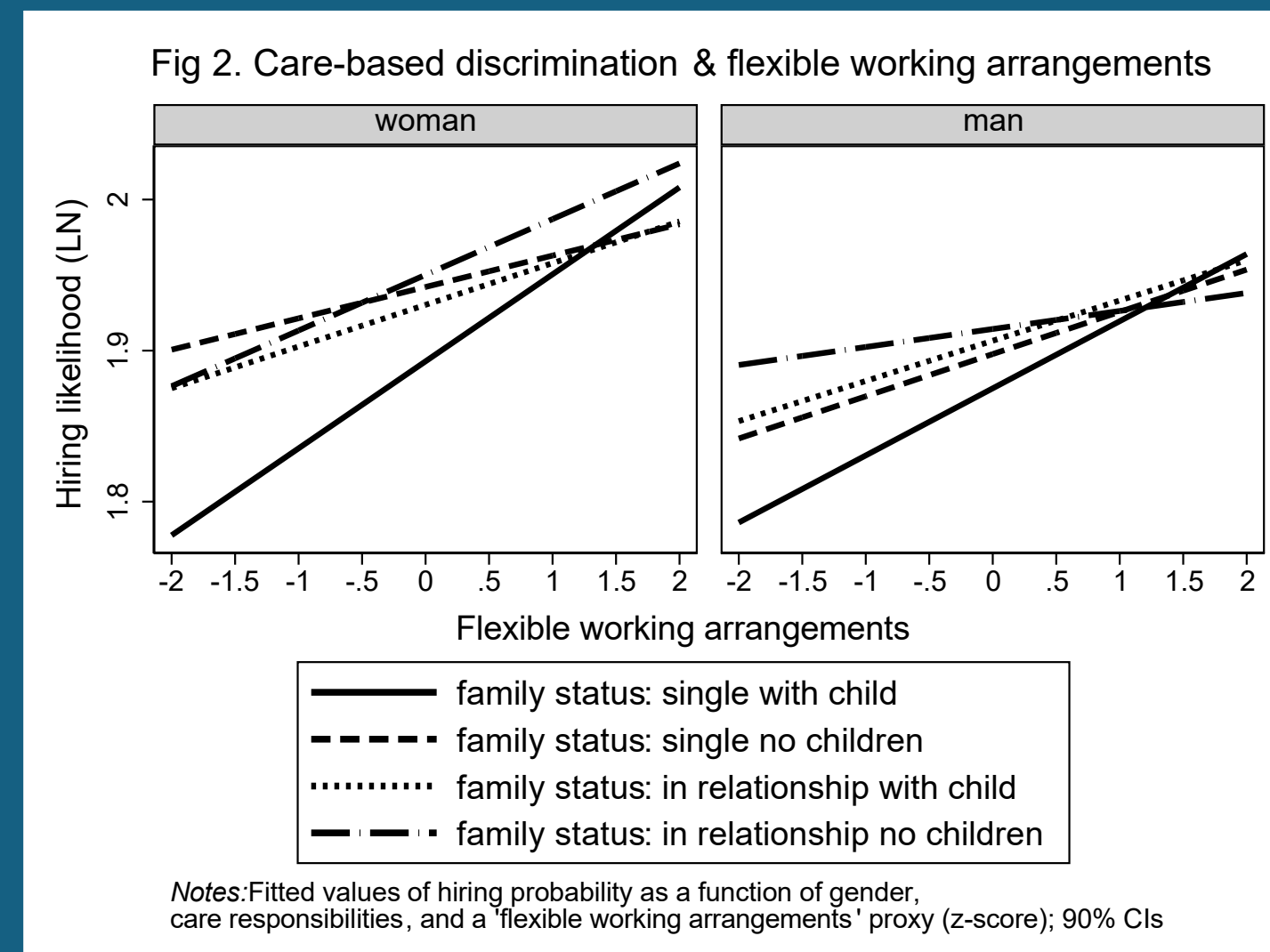
- FSE i kwestionariusz:** 500 rekruterów w każdym z uczestniczących krajów (DE, NO, PL, RO), łącznie 2000 respondentów oceniających 12000 fikcyjnych kandydatów.
- Wywiady pogłębione:** 15 rekruterów na kraj, łącznie 60.

4. Cechy kandydatów do pracy a szanse ich zatrudnienia



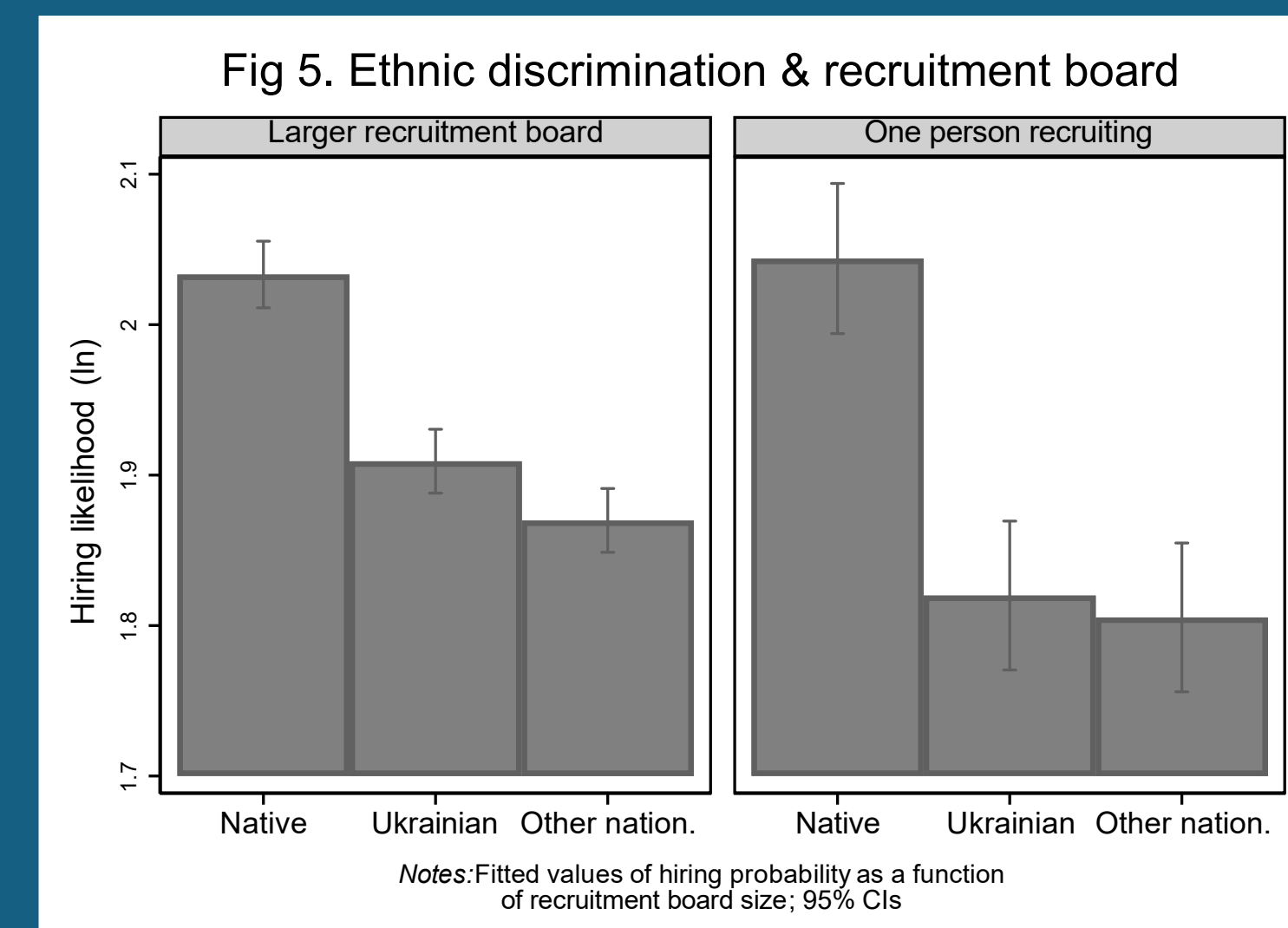
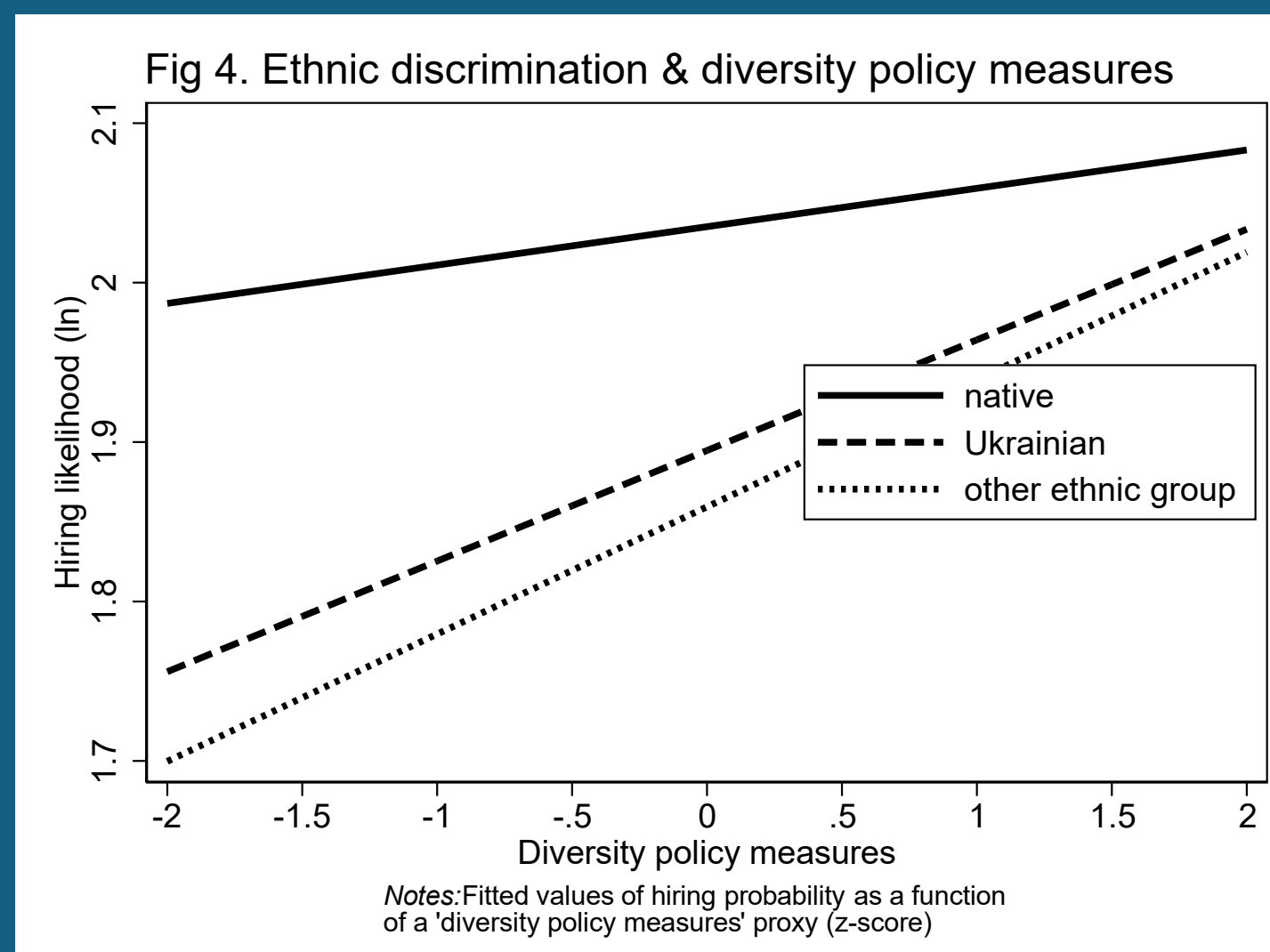
- Wyraźne oznaki dyskryminacji etnicznej/ze względu na narodowość:** Ukraińcy (pozycja 1) i inne grupy imigrantów (Syryjczycy w NO i DE; Białorusini w PL; Nepalczycy w RO; pozycja 2) mieli mniejsze szanse na zatrudnienie niż rodzimi obywatele, odpowiednio o 14% i 17%.
- Dodatkowe bariery w zatrudnianiu imigrantów:** w porównaniu z rodzimymi kandydatami, imigranci mieli mniejsze szanse na zatrudnienie ze względu na wykształcenie uzyskane w kraju pochodzenia (pozycja 3) i gorszą znajomość języka kraju przyjmującego (pozycja 4).
- Dowody na dyskryminację ze względu na obowiązki opiekuńcze:** niekorzystna sytuacja rodziców (pozycja 9) i „premia” za pozostawanie w związku (pozycja 8) sprawiły, że rodzice samotnie wychowujący dzieci mają najmniejsze szanse na zatrudnienie. Efekt ten pojawił się tylko wśród kobiet.
- Dyskryminacja kandydatów płci męskiej (pozycja 6):** zjawisko to prawdopodobnie wynika z doboru zawodów uwzględnionych w badaniu (zob. część metodologiczna), które — z wyjątkiem branży IT — są zdominowane przez kobiety.
- Z wywiadów pogłębionych** wynika dodatkowo, że potrzeby językowe różnią się w zależności od branży i kraju. W Niemczech i Polsce lokalny język jest kluczowy do pracy na stanowiskach administracyjnych i związanych z obsługą klienta, a brak jego znajomości może wykluczyć kandydatów. Branża IT często pracuje w języku angielskim; także branża produkcyjna może przyjmować pracowników posługujących się różnymi językami. W Norwegii język jest ważny dla integracji i komunikacji, choć angielski jest powszechnie używany w branży IT. W Rumunii międzynarodowe firmy często uważają język angielski za nadrzędny, ale język lokalny może być nadal potrzebny do wykonywania niektórych prac. Ogólnie rzecz biorąc, bardzo dobra znajomość języka lokalnego nie jest wymagana do pracy na każdym stanowisku, ale pozostaje ważna.

5. Cechy organizacji wpływające na dyskryminację ze względu na obowiązki opiekuńcze



- Elastyczne warunki pracy:** niekorzystna sytuacja samotnych rodziców (rys. 2, linia ciągła) staje się lepsza w firmach, które oferują więcej elastycznych form pracy (np. zmienne godziny rozpoczęcia/zakończenia pracy, praca zdalna, urlopy zgłaszane z krótkim wyprzedzeniem). Rozwiązania te przynoszą szczególne korzyści samotnym matkom. Podobna prawidłowość pojawia się w firmach wdrażających **rozwiązania z zakresu polityki różnorodności**.
- Zachłanne stanowiska (Greedy Jobs):** matki — niezależnie od tego, czy pozostają w związku, czy nie — mają mniejsze szanse na zatrudnienie na stanowiskach charakteryzujących się nieprzewidywalnymi i długimi godzinami pracy oraz częstymi wyjazdami służbowymi. Mężczyźni nie doświadczają analogicznego efektu (zob. rys. 3).

6. Cechy organizacji wpływające na dyskryminację ze względu na narodowość



- Rozwiązania z zakresu polityki różnorodności:** bardziej rozwinięta polityka różnorodności firmy (programy mentorskie, szkolenia, zatrudnianie zorientowane na różnorodność, grupy zadaniowe zajmujące się różnorodnością, wsparcie dla zagranicznych pracowników) zmniejsza lukę między rodzimymi kandydatami a imigrantami co do szans zatrudnienia (patrz rys. 4).
- Komisje rekrutacyjne:** różnica w prawdopodobieństwie zatrudnienia jest mniejsza w firmach z większymi komisjami rekrutacyjnymi (obejmującymi nie tylko rekrutera, ale także np. bezpośredniego przełożonego, specjalistę ds. kadr lub innego współpracownika) (patrz rys. 5). Podobne prawidłowości zaobserwowano w firmach z szeroką ofertą **szkoleń zawodowych**.

7. Rekomendacje

- Elastyczne warunki pracy:** promowanie elastycznych form wykonywania pracy (elastyczne godziny pracy, praca zdalna, urlopy zgłaszane z krótkim wyprzedzeniem). Wsparcie takich rozwiązań przez państwo poprzez finansowanie lub regulacje, również w odniesieniu do „zachłannych stanowisk” (greedy jobs).
- Procesy rekrutacyjne:** powoływanie komisji rekrutacyjnych złożonych z większej liczby osób, stosowanie przejrzystych i sformalizowanych kryteriów rekrutacji w celu ograniczenia pola do dyskryminacji.
- Uczciwa ocena umiejętności miękkich:** jasne definiowanie umiejętności społecznych, określanie ich wagi przy zatrudnianiu i stosowanie ustrukturyzowanych narzędzi, aby zapewnić ich spójną ocenę.
- Konkretna działania w zakresie polityki różnorodności:** wyznaczanie jasnych celów w ramach polityki różnorodności popartych realnymi działaniami, takimi jak inkluzywne zatrudnianie, programy mentorskie i programy wsparcia dla pracowników z zagranicy.
- Umożliwianie rozwoju zawodowego:** rozszerzanie oferty szkoleń w zakresie kompetencji twardych i miękkich — w tym rozwiązań dostosowanych do specyficznych potrzeb pracowników zagranicznych — w celu budowania pewności siebie, zmniejszania luk kompetencyjnych.

PATHS2INCLUDE to 3-letni projekt badawczy finansowany w ramach programu Horizon Europe, który bada wielowymiarowe aspekty dyskryminacji; polityki, które mogłyby zmniejszyć nierówności i wspierać włączenie społeczne na europejskich rynkach pracy oraz czynniki ryzyka w zakresie narażenia na wykluczenie, które mogą pojawić się w przyszłości. Badania koncentrują się na trzech kluczowych procesach na rynku pracy: rekrutacji, ścieżkach kariery oraz wychodzeniu z rynku pracy. Szczególną uwagę poświęcono uczestnictwu na rynku pracy grup defaworyzowanych ze względu na płeć, pochodzenie etniczne, wiek, zdrowie, niepełnosprawność oraz obowiązki opiekuńcze.



Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej. Ani Unia Europejska, ani grantodawca nie ponoszą za nie odpowiedzialności.