

Combaterea discriminării la angajare în Europa

PATHS2INCLUDE



1. Scopul și fundamentarea studiului

- **Stadiul actual:** migranții au șanse de angajare mai mici decât nativii; mamele au șanse de angajare mai mici decât femeile fără copii.
- **Lacune în cercetare:** Cunoștințe limitate cu privire la motivele pentru care unele firme sunt mai predispuse la discriminare decât altele.
- **Scopul studiului:** Identificarea caracteristicilor organizaționale care influențează tendința recrutorilor de a discrimina pe baza responsabilităților de îngrijire și a etniei, în patru țări: Germania (DE), Norvegia (NO), Polonia (PL), România (RO).

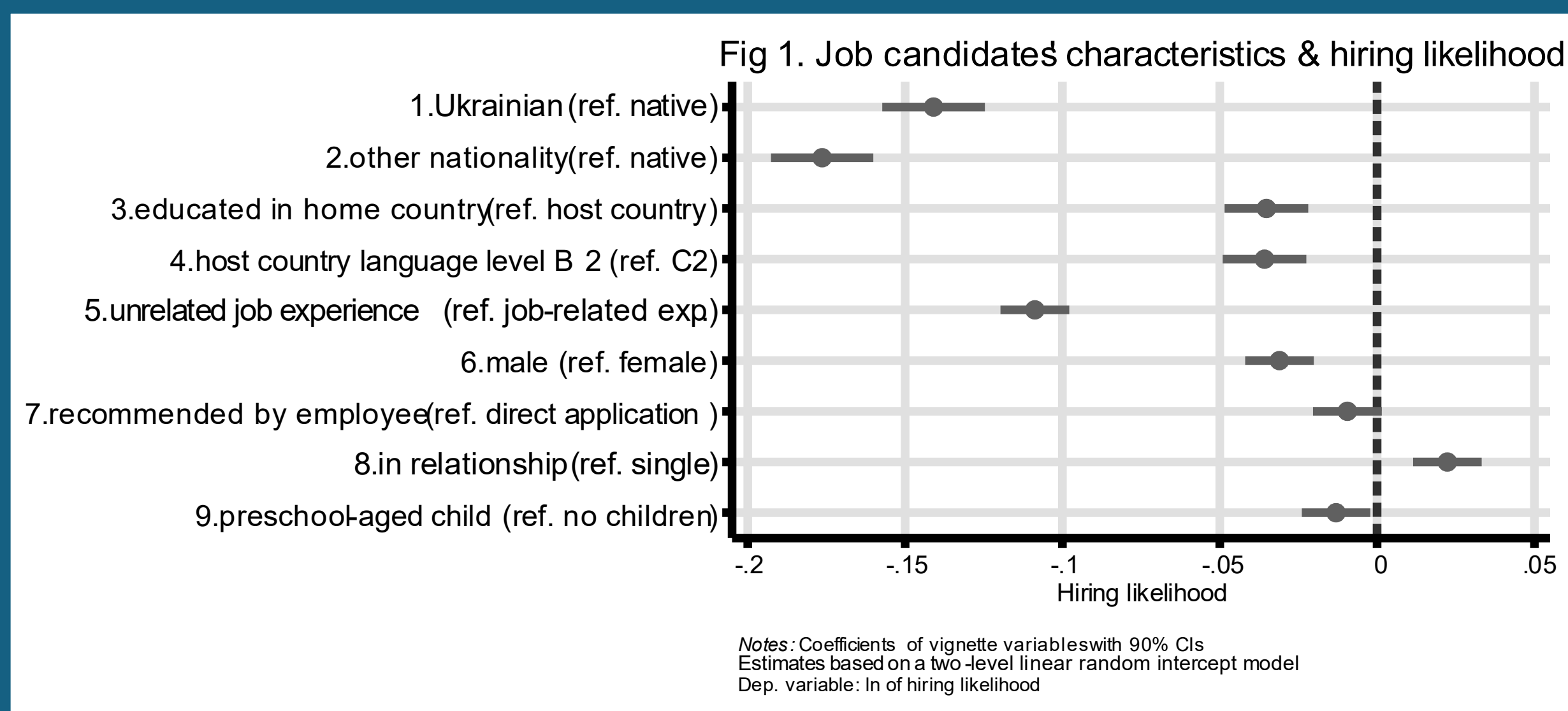
2. Metode

- **Experiment de sondaj factorial (FSE):** Recrutori cu experiență au evaluat candidați ipotetici care au aplicat pentru unul dintre cele cinci locuri de muncă (tehnician TIC, funcționar, secretariat, funcționar economic, lucrător în vânzări). Respondenții au evaluat probabilitatea (0-10) de angajare a șase candidați ipotetici cu caracteristici atribuite aleatoriu (a se vedea Fig. 1).
- **Chestionar:** Informații colectate cu privire la caracteristicile firmelor (de exemplu, politicile de diversitate).
- **Interviuri în profunzime cu recrutori:** Pentru a obține o înțelegere mai nuanțată a discriminării la angajare în contexte organizaționale.
- **Discriminare etnică:** Măsurat prin compararea probabilităților de angajare a candidaților nativi cu două grupuri de imigranți - ucrainenii și un grup de imigranți specific unei țări (sirieni în DE și NO; nepalezi în RO; belaruși în PL).
- **Discriminare bazată pe îngrijire:** Măsurat prin compararea probabilităților de angajare în cadrul grupurilor definite în funcție de statutul de părinte și cel marital.

3. Eșantion

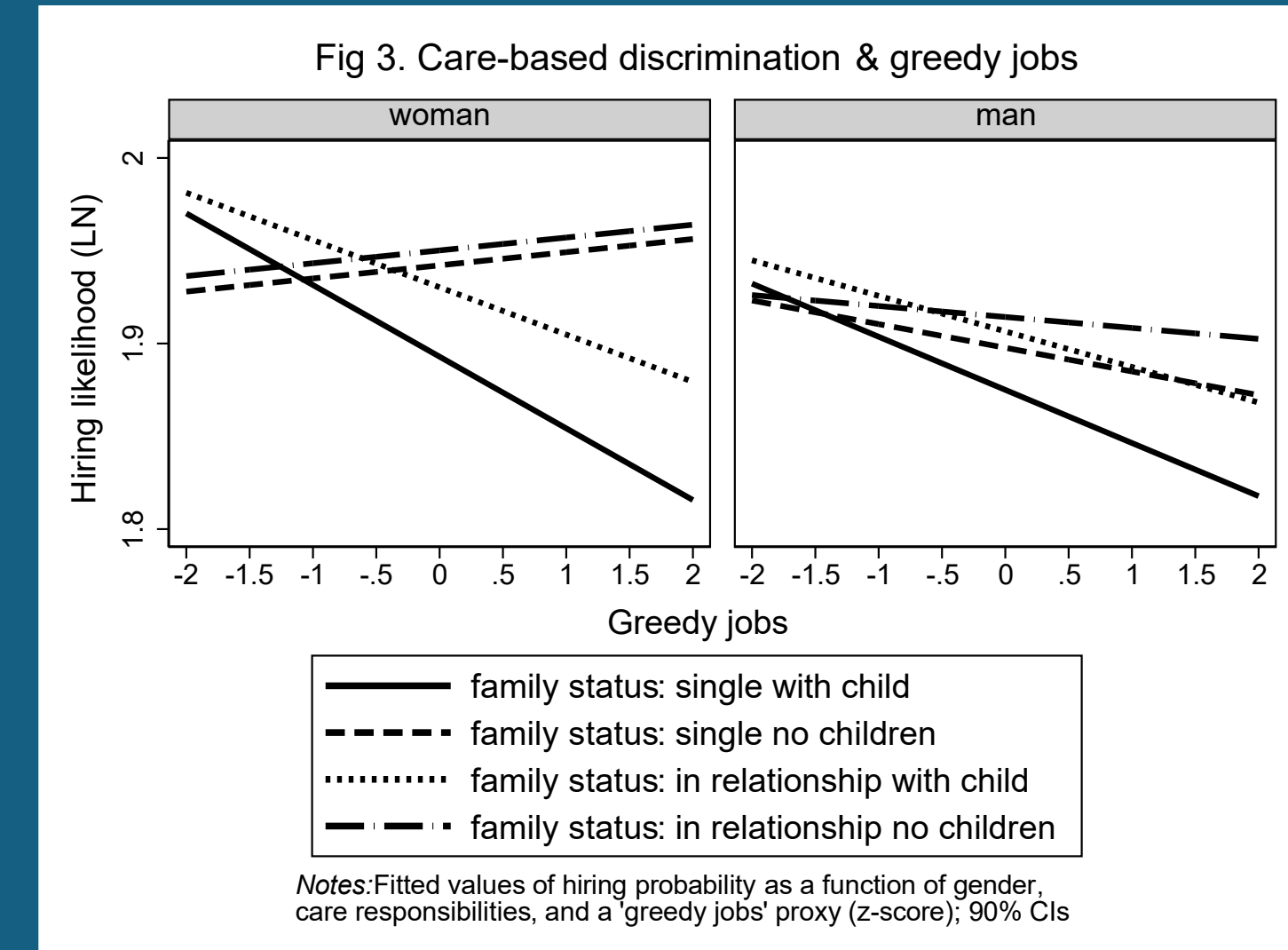
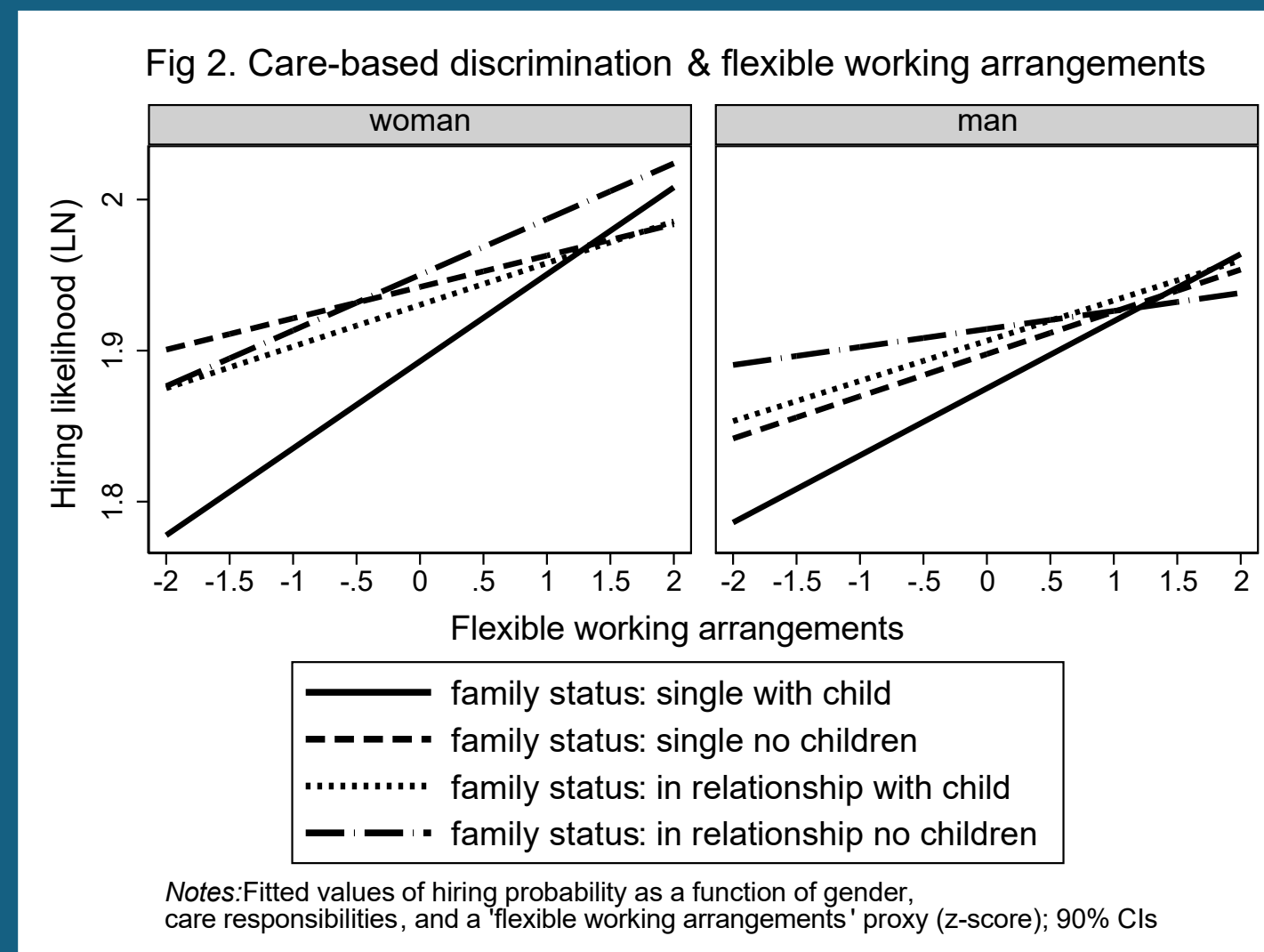
- **FSE și chestionarul:** 500 de recrutori în fiecare țară participantă (DE, NO, PL, RO), totalizând 2.000 de respondenți care au evaluat 12.000 de vignete.
- **Interviuri în profunzime:** 15 recrutori în fiecare țară, 60 în total.

4. Rezultate: Caracteristicile candidaților la un loc de muncă



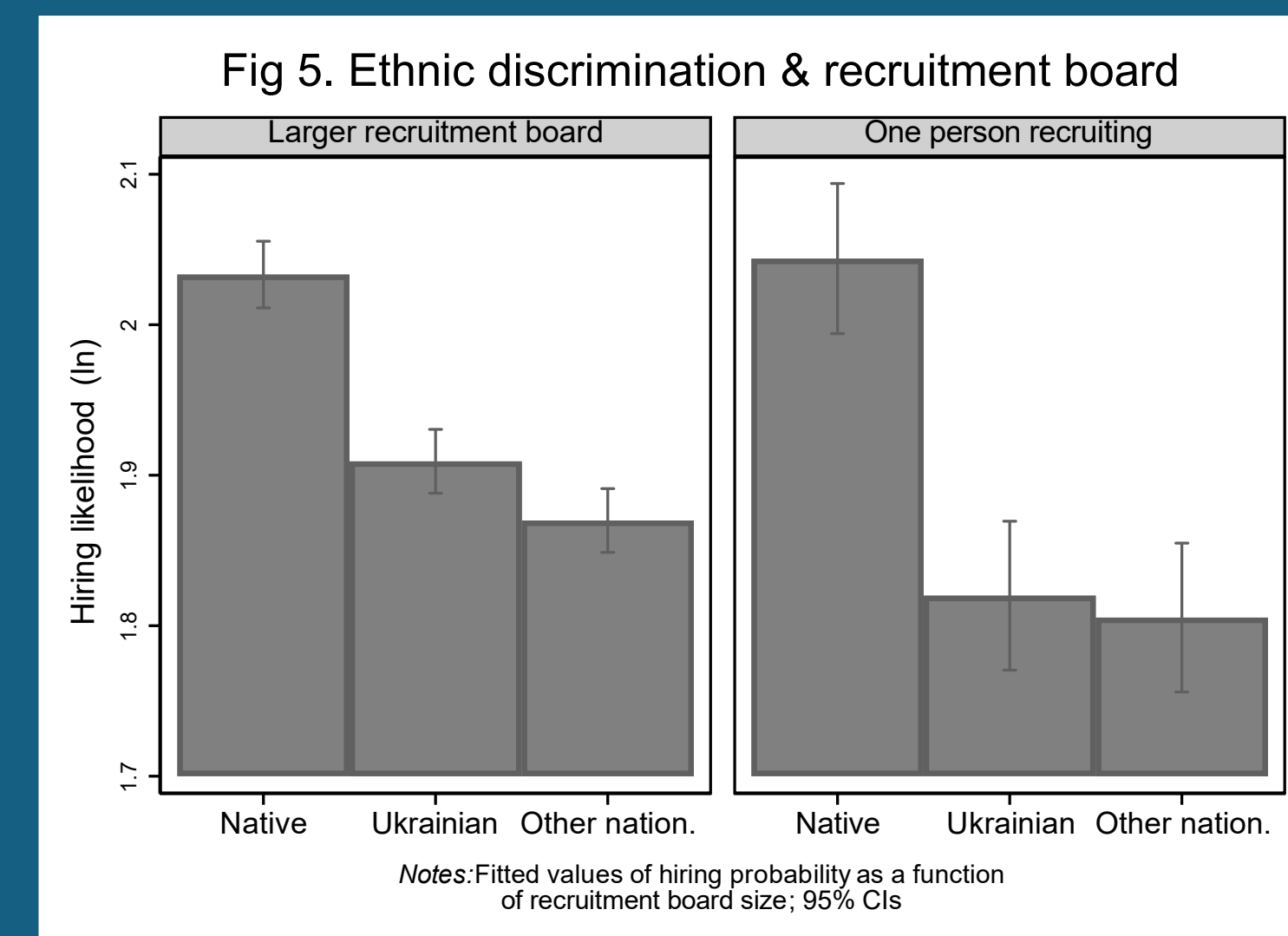
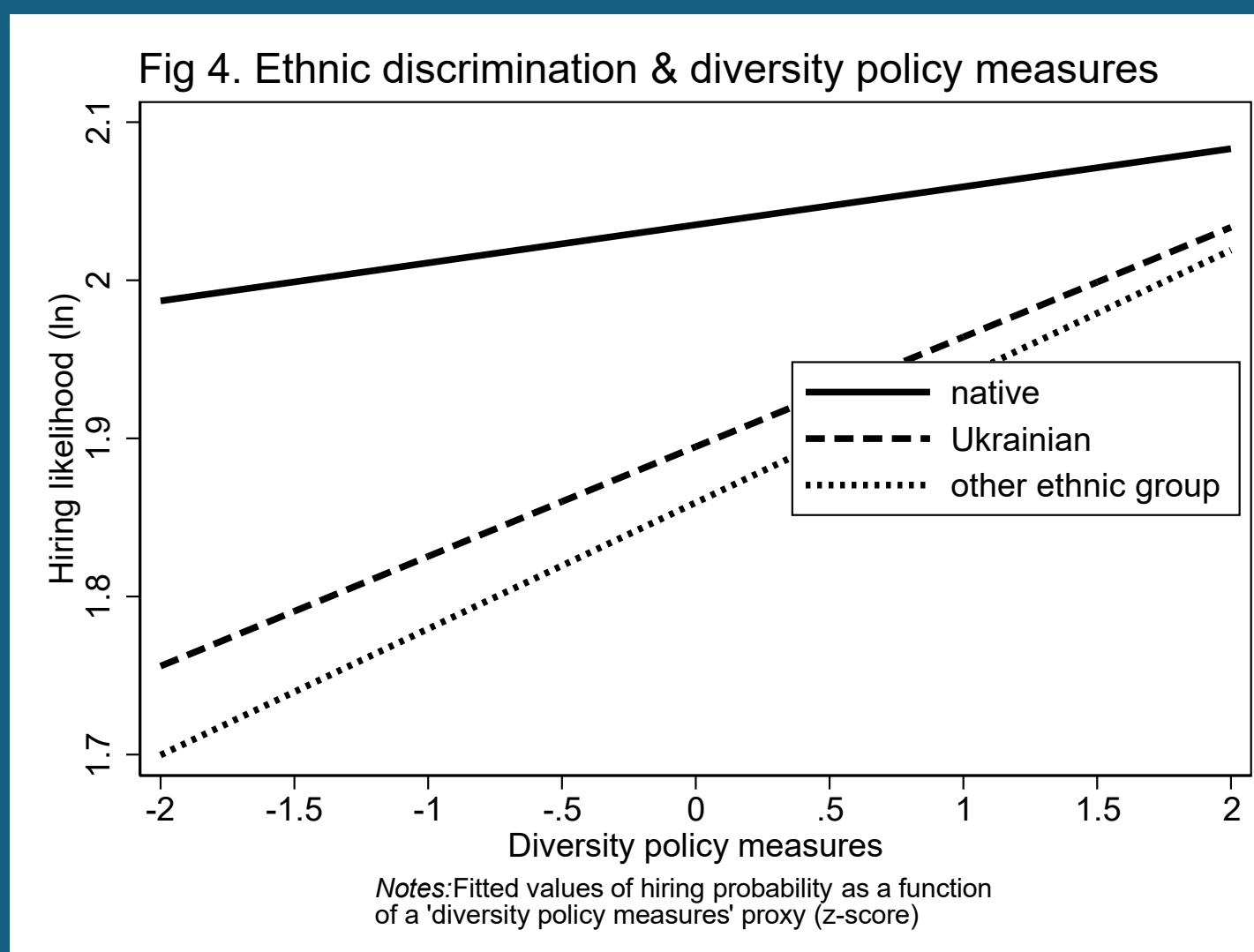
- **Indicii clare de discriminare etnică:** Ucrainenii (linia 1) și alte grupuri de imigranți (sirieni în NO & DE; belaruși în PL; nepalezi în RO; linia 2) au avut șanse de angajare mai mici decât nativii cu 14% și, respectiv, 17%.
- **Penalizări suplimentare la angajare pentru migranți:** În comparație cu nativii, candidații care nu sunt nativi s-au confruntat cu șanse reduse de angajare din cauza actelor de studii obținute în străinătate și a competențelor mai reduse în limba țării gazdă.
- **Dovezi ale discriminării bazate pe îngrijire:** O penalizare redusă a parentalității și un avantaj asociat statutului marital au condus la faptul că părinții singuri sunt cel mai puțin apti de muncă. Acest efect a apărut doar în rândul candidaților de sex feminin (nu este prezentat în Fig. 1).
- **Discriminare împotriva candidaților de sex masculin:** Reflectă probabil selecția ocupațională (a se vedea secțiunea „Metode”), deoarece locurile de muncă analizate sunt preponderent din sectoare dominate de femei.
- Interviurile în profunzime relevă faptul că **nevoile lingvistice variază în funcție de sector și de țară.** În DE și PL, limba locală este esențială pentru funcțiile administrative și de contact cu clienții, iar lipsa acesteia poate exclude candidații. În IT se lucrează adesea în limba engleză; în producție se pot accepta mai multe limbi. În NO, limba norvegiană este importantă pentru integrare și comunicare, deși limba engleză este comună în IT. În RO, firmele internaționale acordă adesea prioritate limbii engleze, însă limba locală poate fi totuși necesară pentru anumite sarcini. În general, un nivel ridicat de cunoaștere a limbii locale nu este necesar la fiecare loc de muncă, dar rămâne important.

5. Rezultate: Caracteristici organizaționale care influențează discriminarea bazată pe îngrijire



- **Forme flexibile de organizare a muncii:** Situația dezavantajată a părinților singuri (Fig. 2, linie continuă) se îmbunătățește în firmele care oferă opțiuni de lucru mai flexibile (de ex., ore variabile de începere/terminare a programului, muncă la distanță, concediu cu preaviz scurt), cu beneficii deosebite pentru mamele singure. Un **model similar** apare în cazul companiilor care pun în aplicare **măsuri de politică privind diversitatea** (nu este prezentat).
- **Locurile de muncă „lacome”** (imprevizibile, cu program prelungit, la ore nesociale, cu deplasări frecvente) reduc șansele de angajare ale mamelor, indiferent de statutul marital; bărbații nu sunt penalizați (a se vedea Fig. 3, panoul din stânga).

6. Rezultate: Caracteristici organizaționale care afectează discriminarea etnică



- **Măsuri de politici privind diversitatea:** Măsurile mai puternice privind diversitatea (programe de mentorat/prietenie, formare, angajări orientate spre diversitate, grupuri de lucru, sprijin pentru personalul străin) reduc dezavantajele candidaților care nu sunt nativi (a se vedea Fig. 4). Interviurile arată că sprijinul personalizat pentru lucrătorii migranți este rar; prevalează ajutorul informal și programele generale.
- **Comisii de recrutare:** Diferența în ceea ce privește probabilitatea de angajare este mai mică la firmele cu comisii de recrutare mai dezvoltate (care includ nu numai recrutorul, ci și, de exemplu, un superior direct, un specialist în resurse umane sau alt coleg) (a se vedea Fig. 5). Un **model similar** apare în companiile care oferă oportunități puternice de **formare profesională** (nu este prezentat).

7. Recomandări de politici

- **Forme flexibile de organizare a muncii:** Extinderea opțiunilor flexibile și inclusive (program flexibil, muncă la distanță, concediu cu preaviz scurt) și sprijinirea acestora prin stimulente sau reglementări, inclusiv în cazul locurilor de muncă foarte solicitante.
- **Procese de recrutare:** Promovarea comisiilor colective de recrutare și a procedurilor formalizate cu criterii clare, evaluări structurate și ghiduri transparente.
- **Evaluare corectă a competențelor transversale:** Definirea clară a competențelor sociale relevante, precizarea ponderii acestora în recrutare și utilizarea de instrumente structurate pentru a asigura o evaluare consecventă.
- **Obiective privind diversitatea și măsuri concrete:** Stabilirea de obiective clare în materie de diversitate, susținute de acțiuni reale, cum ar fi angajarea incluzivă, mentoratul și sprijinul specific pentru angajații străini.
- **Oportunități de formare:** Extinderea formării tehnice și de competențe transversale - inclusiv a opțiunilor adaptate și multilingve - pentru a consolida încrederea, a elimina deficitul de competențe și a reduce riscurile de discriminare.

PATHS2INCLUDE este un proiect de cercetare de 3 ani finanțat de Horizon Europe care investighează aspectele multidimensionale ale discriminării, politicile care ar putea reduce inegalitățile și promova incluziunea socială pe piețele europene ale muncii și factorii de risc ai vulnerabilității care pot apărea în viitorul muncii. Cercetarea se concentrează pe trei procese-cheie de pe piața forței de muncă: recrutarea; parcursurile de carieră; și ieșirea timpurie din viața activă, acordând o atenție deosebită participării pe piața forței de muncă la intersecția dintre gen, etnie, vârstă, sănătate, dizabilități și responsabilități de îngrijire.



Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene. Nici Uniunea Europeană și nici autoritatea finanțatoare nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea.