

Jak kontekst kształtuje dyskryminację opartą na opiece w procesie rekrutacji: wnioski z międzynarodowego eksperymentu winietowego

Dominik Buttler, Vegar Bjørnshagen, Marta Palczyńska, Iga Magda, Katarzyna Lipowska, Ona Valls, Rosa Maria Radogna

Obowiązki opiekuńcze kształtują nierówności płciowe na rynku pracy, o czym świadczy dywergencja w ścieżkach kariery i wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet po zostaniu rodzicem. Kobiety spotykają na kary finansowe z powodu posiadania dzieci, podczas gdy mężczyźni w dużej mierze nie są dotknięci tym zjawiskiem lub mogą nawet doświadczać premii. Dyskryminacja ze strony pracodawców została zasugerowana jako jeden z możliwych czynników stojących za karą za macierzyństwo. Przez dyskryminację rozumiemy sytuację, w której osoby o porównywalnych obserwowalnych wskaźnikach produktywności są traktowane różnie na podstawie ich statusu rodzicielskiego. To zróżnicowane traktowanie może wystąpić w zatrudnieniu, wynagrodzeniu, awansie lub zwolnieniach.

Podczas gdy poprzednie badania eksperymentalne dotyczące dyskryminacji rodzicielskiej koncentrowały się głównie na mechanizmach na poziomie indywidualnym, mniej badań sprawdzało, jak różne konteksty zatrudnienia mogą zwiększać lub łagodzić taką dyskryminację. Godnym uwagi wyjątkiem jest Ishizuka (2021), który znalazł silniejszą dyskryminację przeciwko matkom w USA, gdy wymagania pracy były w większym konflikcie ze stereotypami dotyczącymi macierzyństwa, w tym presja czasowa, współpraca, podróże i niestabilność harmonogramów. Zatem uprzedzenia pracodawców wobec opiekunów mogą się różnić w zależności od wymagań pracy określających "zachłanność pracy" (Goldin, 2023), która czyni bardziej lub mniej trudnym godzenie pracy i wymagań rodzinnych. Ponadto znaczna część literatury socjologicznej podkreśla, że pracodawcy działają w kontekstach organizacyjnych, które mogą albo ograniczać, albo ułatwiać stopień, w jakim stereotypy przekładają się na dyskryminacyjne zachowanie. Mimo że organizacje coraz częściej wdrażają polityki i praktyki zapewniające równe traktowanie, zwiększające różnorodność i łagodzące konflikty między pracą a życiem (np. elastyczne godziny pracy), badania łączące dyskryminacyjne wyniki oparte na statusie rodzicielskim z takimi środkami pozostają ograniczone.

Niniejsze badanie wypełnia tę lukę, badając organizacyjne determinanty dyskryminacji w zatrudnieniu opartej na obowiązkach opiekuńczych, używając danych z eksperymentu winietowego przeprowadzonego w Niemczech, Norwegii, Polsce i Rumunii. W eksperymencie przedstawiano fikcyjnych kandydatów i kandydatki do pracy osobom z doświadczeniem rekrutacyjnym. Kluczowym elementem metodologii było losowe wariowanie charakterystyk kandydatów, w tym płci, statusu partnerskiego i posiadania dzieci. Wszystkie przedstawione kandydatów były młode, na wczesnym etapie kariery, z wykształceniem i znajomością języka angielskiego odpowiadającą typowym wymaganiom stanowiska, z dwuletnim doświadczeniem zawodowym i bez historii bezrobocia. Następnie proszono badanych o wskazanie prawdopodobieństwa, że kandydaci zostaną zatrudnieni w organizacji, dla której rekrutują. Przez losowe wariowanie zestawu wymiarów, w tym płci, statusu partnerskiego i rodzicielstwa, możemy zidentyfikować, czy i jak rodzicielstwo wpływa na skłonności pracodawców do zatrudniania różnych kandydatów. Ankieta zawierała również szereg pytań dotyczących cech organizacyjnych i wymagań pracy, takich jak praktyki rekrutacyjne i selekcyjne, organizacja pracy i polityki różnorodności.

Znajdujemy dowody na dyskryminację opartą na rodzicielstwie i statusie partnerskim, szczególnie wobec (samotnych) matek. Wyniki pokazują, że dyskryminacja oparta na obowiązkach opiekuńczych jest moderowana przez trzy kategorie

charakterystyk organizacyjnych i wymagań pracy. Po pierwsze, dyskryminacja oparta na obowiązkach opiekuńczych, szczególnie przeciwko matkom, wydaje się być mniej prawdopodobna w organizacjach, które wdrożyły środki polityki różnorodności, takie jak programy szkoleniowe skoncentrowane na zarządzaniu różnorodnością, praktyki inkluzywnego zatrudniania, grupy zadaniowe lub programy mentorskie. To wspiera poprzednie ustalenia, że niektóre polityki różnorodności, zwłaszcza przypisujące odpowiedzialność organizacyjną i angażujące menedżerów, są skuteczne w redukcji uprzedzeń.

Po drugie, występuje mniej dyskryminacji opartej na obowiązkach opiekuńczych w organizacjach oferujących elastyczne warunki pracy. Możliwy powód jest taki, że rekruterzy w tych firmach są mniej skłonni postrzegać wymagania stanowiska jako niezgodne z rodzicielstwem. To szczególnie przynosi korzyści samotnym matkom, ale także samotnym ojcom. Zatem pracodawcy mogą łagodzić prawdopodobieństwo dyskryminacji opartej na obowiązkach opiekuńczych poprzez taką restrukturyzację pracy, aby zapewnić zwiększoną elastyczność dla wszystkich pracowników.

Po trzecie, matki mają gorsze perspektywy zatrudnienia na „zachłanne stanowiska”, bez względu na to, czy są w związku. Zatem podczas gdy Goldin wyjaśnia lukę płacową z odniesieniem do kobiet rezygnujących z „zachłannej pracy” z powodu ograniczeń czasowych związanych z opieką nad dziećmi i obowiązkami domowymi, nasze wyniki pokazują, że matki mogą również być dyskryminowane przy aplikowaniu na takie stanowiska. To sugeruje, że wykluczenie napędzane przez pracodawców może również przyczyniać się do niedoreprezentowania matek w stanowiskach o wysokich wymaganiach czasowych. To odpowiada wcześniejszym ustaleniom o silniejszej dyskryminacji przeciwko matkom, gdy wymagania pracy były w większym konflikcie ze stereotypami dotyczącymi macierzyństwa.

Badanie dostarcza ważnych wniosków dla teorii i praktyki zarządzania różnorodnością w organizacjach. Dyskryminacja ze względu na obowiązki opiekuńcze nie jest jedynie kwestią indywidualnych uprzedzeń, ale jest również kształtowana przez struktury organizacyjne i wymagania stanowiska. To sugeruje, że skuteczne przeciwdziałanie tej formie dyskryminacji wymaga działań na poziomie organizacyjnym, a nie tylko zmian w postawach indywidualnych. Co więcej, niektóre środki polityki różnorodności mogą być bardziej skuteczne w redukcji dyskryminacji ze względu na obowiązki opiekuńcze. Szczególnie ważne są działania, które angażują menedżerów i tworzą konkretne, wykonalne programy, takie jak szkolenia z zarządzania różnorodnością i programy mentorskie. Tradycyjne podejścia, takie jak wyznaczanie menedżera ds. różnorodności lub ustalanie monitorowanych celów, okazały się mniej skuteczne. Na koniec, elastyczne formy pracy to ważne narzędzie redukcji dyskryminacji. Poprzez restrukturyzację stanowisk pracy tak, aby oferowały większą elastyczność dla wszystkich pracowników, pracodawcy mogą zmniejszyć prawdopodobieństwo dyskryminacji ze względu na obowiązki opiekuńcze.

Pełna wersja artykułu

Dominik Buttler, D., Bjørnshagen, V., Marta Palczyńska, M., Magda, I., Lipowska, K., Valls, O., Radogna, R. M. (2025), *How context shapes care-based discrimination in hiring: evidence from a cross-national factorial survey experiment*, PATHS2INCLUDE Working Paper – Deliverable 3.2, <https://paths2include.eu/publications/how-context-shapes-care-based-discrimination-in-hiring-evidence-from-a-cross-national-factorial-survey-experiment/>