

Dyskryminacja na rynku pracy w Nowym Kraju Docelowym Migracji: Badanie z zastosowaniem metod mieszanych (LabMad).

Kontekst

W ciągu niecałej dekady Polska zmieniła się z kraju emigracyjnego w kraj imigracyjny. Dzięki jednej z najniższych stóp bezrobocia w UE, wynoszącej 2,9% w 2024 r., stała się atrakcyjnym celem migracji międzynarodowej, w tym migracji zarobkowej. Chociaż zdecydowanie największą grupę migrantów stanowią obywatele Ukrainy, która była źródłem siły roboczej dla Polski już przed agresją rosyjską w 2022 r., rośnie również liczba obywateli Białorusi, Gruzji, Indii i Mołdawii. W ostatnim czasie sytuacja w zakresie migracji zarobkowej stała się jeszcze bardziej zróżnicowana – w okresie od czerwca 2023 r. do czerwca 2024 r. najwięcej pozwoleń na pracę wydano obywatelom Kolumbii, Filipin i Nepalu. W tych okolicznościach Polska stanowi interesujący przypadek do badania dyskryminacji na rynku pracy, ponieważ oferuje możliwość zbadania praktyk dyskryminacyjnych w trakcie ich kształtowania się. Badania przeprowadzone w innych krajach europejskich sugerują, że migranci spoza UE i osoby o czarnym kolorze skóry mają znacznie nierówną pozycję na rynku pracy i niższe dochody niż osoby urodzone w danym kraju.

Cele

Kwestia dyskryminacji, która jest głęboko zakorzeniona w strukturach społecznych, powinna być rozpatrywana z perspektywy różnych zaangażowanych podmiotów (pracodawców, przedstawicieli HR) oraz osób dotkniętych praktykami dyskryminacyjnymi (pracowników). Projekt ma na celu krytyczną ocenę preferencji pracodawców dotyczących cech pracowników w różnych branżach w Polsce oraz mechanizmów wpływających na wybory rekrutacyjne. Wzbogaca on aktualną wiedzę o perspektywę pośredników, których rola w Polsce jest kluczowa. Zbadane zostaną również strategie migrantów pozwalające im radzić sobie z praktykami dyskryminacyjnymi. Projekt skoncentruje się w szczególności na etapie zatrudniania. Zostaną w nim przetestowane następujące hipotezy:

H1: Strategie zatrudniania stosowane przez pracodawców i pośredników odzwierciedlają ich preferencje dotyczące pracowników migrujących w różnych sektorach polskiego rynku pracy w oparciu o płeć i pochodzenie etniczne.

H2: Dyskryminacja krzyżowa (np. ze względu na płeć i pochodzenie etniczne) ma poważniejszy wpływ na wyniki zatrudnienia w porównaniu z dyskryminacją jednoosiową (np. wyłącznie ze względu na płeć lub pochodzenie etniczne).

H3: W niektórych sektorach osoby należące do mniejszości etnicznych mają mniejsze szanse na zatrudnienie niż ich polscy odpowiednicy.

H4: Migranci, aby przezwyciężyć dyskryminację przy zatrudnianiu na rynku pracy, uciekają się do wielu nieformalnych rozwiązań, w szczególności polegają na swoich sieciach społecznościowych, aby zapewnić sobie zatrudnienie.

H5: Aby zapewnić sobie zatrudnienie i poradzić sobie z praktykami dyskryminacyjnymi na etapie rekrutacji, migranci stosują różne strategie mające na celu zmniejszenie widoczności różnic etnicznych.

Biorąc pod uwagę różnice między sektorami, w ramach projektu przeanalizowanych zostanie kilka z nich: sprzedaż, ICT, średnie kierownictwo, transport i logistyka oraz (instytucjonalna) opieka nad osobami dorosłymi – w trzech różnych miastach w Polsce.

Metody

W projekcie zastosowano nowatorski projekt badawczy, łączący eksperyment – polegający na stworzeniu fikcyjnych kandydatów do pracy różnych grup etnicznych, narodowości i płci, którzy będą odpowiadać na ogłoszenia o pracę za pośrednictwem poczty elektronicznej – oraz wywiady z pracodawcami, przedstawicielami działów kadr i pośrednikami, w połączeniu z analizą raportów firm i danych z instytucji publicznych, takich jak ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych). Aby poznać potencjalną dyskryminację i strategie jej przezwyciężania, przeprowadzone zostaną również wywiady z migrantami różnych pochodzeń etnicznych, którzy zostaną zapytani o ich trajektorie na rynku pracy i doświadczenia związane z procesem poszukiwania zatrudnienia.