

Krzysztof Beck¹

Bogna Gawrońska-Nowak²

Jarosław Jura³

Dyskryminacja imigrantów – kandydatów do pracy. Badanie eksperymentalne

Celem tej części badania jest weryfikacja hipotezy o wpływie pochodzenia etnicznego na prawdopodobieństwo znalezienia pracy przez absolwenta uczelni wyższej. Innymi słowy chodzi o zbadanie kwestii, czy pracodawcy dyskryminują kandydatów do pracy ze względu na pochodzenie etniczne i/lub niepolskie obywatelstwo.

Badanie to jest w części inspirowane podobnymi badaniami eksperymentalnymi przeprowadzonymi między innymi w Szwecji, Grecji, i Niemczech (por. np. Kaas, Leo i Manger, 2012; Carlson i Rooth, 2007).

W eksperymencie została zbadana reakcja firm zamieszczających ogłoszenia o wolnych miejscach pracy na aplikacje kandydatów o podobnych kwalifikacjach ale różniące się pochodzeniem etnicznym.

Na początek prezentujemy przegląd literatury tematu. Szczegółowy opis eksperymentu znajduje się w dalszej części niniejszego raportu. Następnie przedstawiono analizę danych uzyskanych z eksperymentu oraz opis modeli ekonometrycznych i oszacowane wyniki. Ogólne, podsumowujące uwagi znajdują się na końcu.

Dyskryminacja – aspekty społeczne i ekonomiczne

Pojęcie dyskryminacji wywodzi się od łacińskiego słowa *discriminatio* które oznaczało rozdzielenie, rozróżnianie. Samo pojęcie w myśl definicji słownikowej oznacza „pozbawianie równouprawnienia, upośledzenie, szykanowanie pewnej grupy ludzi ze względu na ich pochodzenie, przynależność klasową, narodową, rasową”, etc. (Słownik Wyrazów Obcych i Zwrotów Obcojęzycznych, 1983)

Pojęcie dyskryminacji w ostatnich czasach zdobywa coraz większą popularność, głównie w kontekście postępujących procesów globalizacyjnych i tworzenia się społeczeństw wielokulturowych. Problematykę dyskryminacji można rozpatrywać z wielu perspektyw: z perspektywy socjologicznej, nauk politycznych, prawnych, ekonomicznych, kognitywistyki, etc. Skupimy się jedynie na dwóch z ww. perspektyw.

¹ Uczelnia Łazarskiego

² Uczelnia Łazarskiego

³ Instytut Społeczno-Ekonomicznych Ekspertyz

Pierwszym z nich jest ujęcie charakterystyczne dla psychologii społecznej, socjologii i kognitywistyki, które pokazuje genezę i szerszy kontekst powstania zjawiska dyskryminacji. Drugie nawiązuje do nauk ekonomicznych, a ściślej do problematyki dyskryminacji na rynku pracy, której poświęcony jest niniejszy raport.

Wydaje się, że perspektywa stosowana w naukach społecznych takich jak socjologia (w tym głównie fenomenologia Alfreda Schütz'a i interakcjonizm symboliczny), psychologia społeczna, czy też kognitywistyka w dosyć dobry sposób wyjaśniają genezę powstania zjawiska dyskryminacji. Zjawisko to bardzo często łączy się z procesem kreowania stereotypów i uprzedzeń.

Samo pojęcie stereotypu zostało pierwszy raz użyte przez Lippmanna w wydanej w 1922 r. książce „Opinia publiczna” jako „obrazy w naszych głowach” (s.1). Obrazy takie są konieczne do tego, aby jednostka mogła w jakiś sposób uporządkować i sklasyfikować świat w którym żyje, a także stworzyć obraz świata, którego nie doświadcza bezpośrednio. Chociaż pojęcie stereotypu ma znacznie szerszy zasięg to badania empiryczne nad stereotypami, w tym pierwsze z nich, dotyczą najczęściej postrzegania poszczególnych grup etnicznych jako całości i cech charakteryzujących te grupy (Lee i in. 1995, s. 31). Prawdopodobnie w związku z takim ujęciem empirycznym w miarę wzrostu częstotliwości stosowania tego pojęcia do opisu rzeczywistości, sama nazwa „stereotyp” w ujęciu potocznym została nacechowana negatywnie.

Rozpatrując rolę stereotypu, jako czynnika leżącego u genezy zjawiska dyskryminacji warto też wspomnieć o koncepcji naukowego oraz potocznego widzenia świata (Schutz, 1944). W myśl tego ujęcia cechą immanentną potocznego myślenia (a więc tego stosowanego przez większość społeczeństwa) jest uproszczone postrzeganie świata – w tym świata społecznego. Pomimo zatem, iż w chwili obecnej pojęcie stereotypu ma najczęściej znaczenie negatywne, a stereotypizacja jest uważana za zjawisko z którym należy walczyć, warto podkreślić, iż przynajmniej z kognitywistycznego punktu widzenia jest to proces naturalny i nieunikniony, a co za tym idzie sama dyskryminacja jest zjawiskiem naturalnym, do pewnego stopnia nieuniknionym, co oczywiście nie oznacza, że preferowanym.

Wracając do genezy powstania zjawiska dyskryminacji należy podkreślić kilka kwestii. Po pierwsze, powstanie stereotypu (rozumianego w kategoriach negatywnych) logicznie i naturalnie prowadzi do powstawania uprzedzeń (Allport 1979). Negatywne postrzeganie „obcych” (oni są brudni, jedzą psy, są leniwi, kradną, zabierają nam miejsca pracy, etc.) powoduje, że zaczynamy się ich bać, izolować etc. Idąc dalej jeśli zaczynamy się bać obcych grup (etnicznych, seksualnych, etc.) to grupa dominująca dosyć naturalnie będzie starała się ograniczyć ich wpływ na ich własne życie. I stąd prowadzi już bezpośrednia droga do dyskryminacji.

Samo pojęcie dyskryminacji, jak już wspominaliśmy, charakteryzuje się bardzo szerokim kontekstem użycia, co dalej prowadzi do powstania różnorodnych kon-

tekstów analitycznych, a co za tym idzie do pojawienia wielorakich problemów definicyjnych. Dla przykładu Łukasz Łotocki (2010) wymienia następujące typy dyskryminacji:

- dyskryminacja społeczna (w życiu codziennym ze strony przedstawicieli innych grup);
- dyskryminacja instytucjonalna, tj. nierówne traktowanie przez oficjalne instytucje ze względu na przynależność do danej grupy;
- dyskryminacja zawodowa (na rynku pracy), tj. uniemożliwianie zajmowania pewnych stanowisk, uprawiania niektórych zawodów oraz nierówne traktowanie w środowisku pracy ze względu na przynależność do danej grupy;
- dyskryminacja ekonomiczna, tj. uniemożliwianie dostępu do środków ekonomicznych; może być tożsama z dyskryminacją zawodową, ale może także dotyczyć dostępu do innych dóbr społecznych, jak np. świadczenia socjalne;
- dyskryminacja polityczna, tj. odmawianie równych praw do uczestnictwa w życiu politycznym (trudno jednak nazwać dyskryminacją polityczną odmawianie prawa do głosowania w wyborach powszechnych osobom nieposiadającym obywatelstwa danego kraju);
- dyskryminacja prawna, tj. odmawianie równego traktowania za pośrednictwem regulacji prawnych;
- dyskryminacja symboliczna, tj. odmawianie równego traktowania w sferze symbolicznej, np. na poziomie dyskursu publicznego (Łotocki, 2010).

Już pierwszy rzut oka na powyższa typologie pokazuje możliwość zastosowania pojęcia dyskryminacji w wielu typach badań. Niestety jednocześnie stwarza ona naturalne problemy definicyjne i operacjonalizacyjne. Dla przykładu Winiarska i Klaus (2011) starają się argumentować, że pojęcie stygmatyzacji (Goffman 2005) leży u podstaw pojawiają się zjawiska dyskryminacji. Jednocześnie argumentują za Czykiwin (Czykwin, 2007), że stygmatyzacja jest wyrazem nieuświadomionych uprzedzeń, zaś dyskryminacja jest przejawem bardziej uświadomionym. Tego typu podejście skłania jednakże do zadania następujących pytań. Po pierwsze, jak w sposób empiryczny odróżnić uświadomione i nieuświadomione uprzedzenia. Po drugie czy sytuacja w której ktoś w sposób nieuświadomiony będzie odrzucał obco brzmiące nazwiska podczas procesu rekrutacji będzie przejawem dyskryminacji, czy też nie.

W naukach ekonomicznych ustalenie definicji zjawiska dyskryminacji nie jest aż tak problematyczne. Jednym z najczęstszych kontekstów użycia pojęcia dyskryminacji w ekonomii jest dyskryminacja na rynku pracy. Jak pisze Wysieńska (2010, s. 337): „Z dyskryminacją na rynku pracy mamy do czynienia jedynie wte-

dy, gdy tak samo produktywne osoby, ale należące do dwóch grup wyróżnionych na podstawie jakiejś uwidocznionej charakterystyki, są traktowane inaczej (na przykład otrzymują różnej wysokości pensje, formułuje się wobec nich odmienne oczekiwania pomimo identycznego wynagrodzenia, selektywnie awansuje). Dyskryminacja na rynku pracy odzwierciedla zatem preferencję aktorów do przypisywania pewnej wartości danej charakterystyce, mimo iż nie jest ona skorelowana z indywidualną produktywnością”.

Jednakże nawet w tak „zobiektywizowanej” nauce jaką jest ekonomia pojawiają się trudności związane z problemem mierzenia tego zjawiska. Dla przykładu jedna z często stosowanych metod pomiaru dyskryminacji technika dekompozycji Alana Blindera i Ronalda Oaxacy’ego (por np. Oaxaca 1973) polega na tym, że traktuje się różnice w zarobkach poszczególnych grup jako zmienną zależną. Do tego dobiera się określoną liczbę zmiennych niezależnych mogących wpływać na produktywność. W sytuacji, gdy zmienne niezależne „w pełni” wyjaśniają zmiany w różnicy zarobków nie ma mowy o dyskryminacji, w odwrotnej sytuacji mamy zakłada się, że dodatkowa, istotna zmienna niezależna to właśnie dyskryminacja. Chociaż na pierwszy rzut oka metoda ta wygląda na relatywnie wiarygodną, to nasuwają się pewne wątpliwości natury metodologicznej. Podstawowym problemem jest niemożność ustalenia, czy w naszym rozumowaniu uwzględniliśmy wszelkie istotne zmienne niezależne. W przypadku nieuwzględnienia istotnych zmiennych niezależnych może się bowiem okazać, że różnice w poziomie zatrudnienia dla analizowanych grup (etnicznych, seksualnych, płciowych etc) wynikają nie z powodów dyskryminacyjnych, ale z innych cech wpływających na efektywność pracy, takich jak na przykład wykształcenie, etc. (Wysieńska 2010, s. 338-9) Z drugiej strony oczywiście różnica w poziomie wykształcenia może być związana z dyskryminacją, ale w tym przypadku nie z dyskryminacją na rynku pracy, ale bardziej z dyskryminacją w kontekście dostępu do edukacji.

Metoda testu dyskryminacyjnego, czy też eksperymentu terenowego, która proponujemy w niniejszej pracy wydaje się być nie obciążona powyższymi zastrzeżeniami.

Bertrand, Mullainathan (2004) zastosowali eksperyment w celu oceny stopnia dyskryminacji na amerykańskim rynku pracy. Wysyłając fikcyjne resume w odpowiedzi na ogłoszenia z gazet w Bostonie oraz Chicago. Do wysyłanych resume losowo przypisywane były „afro-amerykańsko brzmiące” imiona i nazwiska oraz „biało brzmiące” imiona i nazwiska. W wyniku eksperymentu okazało się, że resume zawierające „afro-amerykańsko brzmiące” imiona i nazwiska otrzymywały odpowiedzi 50% rzadziej niż osoby, które charakteryzowały „biało brzmiące nazwiska”. Na tej podstawie autorzy wyciągnęli wniosek, że dyskryminacja rasowa

na amerykański rynku pracy jest zjawiskiem bardzo powszechnym. O odporności wyników autorów, szczególnie mocno świadczy fakt, iż nie były one uzależnione od rodzaju zawodu, sektora gospodarki czy rozmiaru firmy zgłaszającej zapotrzebowanie na pracownika.

Carlsson, Rooth (2007) zastosowali metodę eksperymentu w celu sprawdzenia czy osoby o pochodzeniu arabskim są dyskryminowane na skandynawskim rynku pracy. Autorzy doszli do wniosku, że dyskryminacja występowała w około 16% przypadków. Przy czym zauważają, że firmy gdzie rzeczywiście występowała dyskryminacja charakteryzowały się tym, że osobą odpowiedzialną za rekrutację był mężczyzna oraz/lub udział mężczyzn w ogólnym zatrudnieniu w przedsiębiorstwie przekraczała 35%.

Wood, Hales, Purdon, Sejersen, Hayllar (2009) przeprowadzili eksperyment na brytyjskim rynku pracy, w trakcie którego odpowiadali na ogłoszenia o pracę jako osoba biała oraz jako przedstawiciel jednej z wybranych mniejszości etnicznych. Ich praca była poniekąd kontynuacją badań przeprowadzonych przez Heatha oraz Cheung (2006), którzy to na podstawie danych odnośnie stóp bezrobocia, stóp partycypacji i wysokości zarobków, wskazywali na znacznie słabsze wyniki (pozytywne odpowiedzi na ogłoszenia o pracę) w przypadku mniejszości narodowych niż w przypadku osób o białym kolorze skóry. Ich wnioski były odporne niezależnie od tego czy kontrolowano je ze względu wiek czy nawet wykształcenie potencjalnego pracownika. Wood, Hales, Purdon, Sejersen, Hayllar w swoim eksperymencie jako czynnik dywersyfikujący, tak jak we wcześniej przywoływanych badaniach wykorzystali imiona i nazwiska niosące ze sobą konotacje związane z grupą etniczną lub typowe dla białych Brytyjczyków. Autorzy między listopadem 2008 a majem 2009 rozśleli łącznie 2961 aplikacji na 987 ogłoszeń o pracę (po trzy aplikacje na jedno miejsce pracy) – w tym miejscu należy zaznaczyć, iż okres ten był okresem kryzysu gospodarczego, co mogło negatywnie wpłynąć na ogólną stopę odpowiedzi na pytania, a także na same wyniki eksperymentu. Co najmniej jedna odpowiedź na ogłoszenie o pracę przyszła w przypadku 16% wszystkich wysłanych odpowiedzi.

W celu identyfikacji stopnia dyskryminacji autorzy wykorzystali koncepcje dyskryminacji netto, którą można podsumować w następujący sposób:

$$\text{dyskryminacja-netto} = \text{procent odp. dla białych} - \text{procent odp. dla pozostałych grup} \quad (1)$$

W ogólnym rozrachunku wynik był następujący:

$$\text{dyskryminacja netto} = 29\% = 68\% - 39\% \quad (2)$$

Wskazuje to na bardzo silną dyskryminację na brytyjskim rynku pracy – osoby o białym kolorze skóry są o 29 punktów procentowych chętniej przyjmowane do pracy niż osoby należące do mniejszości etnicznych, wynik ten był także istotny statystycznie. Osoby o „białych” nazwiskach otrzymywały pozytywne odpowiedzi w 10% przypadków, natomiast osoby z mniejszości etnicznych jedynie w 6%, całości rozesyłanych zgłoszeń. Wyniki były niezależne od tego czy ogłoszenie było skierowane do małego czy dużego miasta, dość zróżnicowane wśród grup etnicznych oraz wynikało z nich, że mężczyźni byli dyskryminowani częściej niż kobiety. Dodatkowo stopień dyskryminacji był mniejszy w przypadku firm i instytucji państwowych (które jednak były ustawowo zmuszone do większej dywersyfikacji etnicznej pracowników) oraz dużych firm, co wyjaśniano faktem występowania w nich działów rekrutacji o zestandaryzowanych procedurach, które nie pozwalają na dyskryminację.

Drydakis, Vlassis (2010), wykorzystując metodę eksperymentu sprawdzali czy wśród pracowników płci męskiej o niskich kwalifikacjach, pracownicy o pochodzeniu albańskim są dyskryminowani na greckim rynku pracy. W tym celu rozsyłali do różnych firm cv, różniące się jedynie imieniem i nazwiskiem potencjalnego pracownika – w pierwszym przypadku były „albańsko brzmiące”, natomiast w drugim były typowe dla Greków. W wyniku przeprowadzonych badań otrzymali wynik, który mówił, że prawdopodobieństwo otrzymania odpowiedzi w przypadku osoby o albańskim pochodzeniu było niższe o 21 punktów procentowych niż w przypadku Greków. Dodatkowo badacze znaleźli także dowody na dyskryminację płacową oraz dyskryminację w przypadku oferty ubezpieczenia. Zgodnie z wynikami autorów prawdopodobieństwo otrzymania wyższej płacy jest o 11 punktów procentowych wyższe w przypadku Greków niż w przypadku Albańczyków. W przypadku ubezpieczeń okazało się, że prawdopodobieństwo, bycia zarejestrowanym wraz z ubezpieczeniem jest o 26 punktów procentowych niższe w przypadku pracowników albańskiego pochodzenia niż dla Greków.

Kass, Manger (2010) wykorzystali formę eksperymentu w celu przetestowania czy osoby pochodzenia tureckiego, są dyskryminowane w Niemczech. W tym celu rozesyłali 1000 cv z losowo przyporządkowanymi nazwiskami niemieckimi i tureckimi. W celu weryfikacji modelu wykorzystali model probitowy. W wyniku analizy okazało się, że osoby z tureckim nazwiskiem są dyskryminowane jednak w bardzo niewielkim stopniu. Wyjaśniając swoje wyniki autorzy zasugerowali, że niski stopień dyskryminacji może być wyjaśniony poprzez typ wykonywanej pracy. W przypadku poszukiwań wysoko wyspecjalizowanej kadry, umiejętności pracownika mają decydujące znaczenie, przez co dyskryminacja staje się bardzo trudna. Należy się zatem spodziewać, że w przypadku emigrantów o wysokich kwalifikacjach należy spodziewać się niższego stopnia dyskryminacji.

Opis eksperymentu

W literaturze przedmiotu nie brak jest badań eksperymentalnych poświęconych testowaniu dyskryminacji cudzoziemców na rynku pracy. Kaas i Manger, (2010) badali dyskryminację w Niemczech w kontekście niemiecko i turecko brzmiących nazwisk. Podobnie Carlsson i Rooth (2007) badali różnice pomiędzy ilością otrzymanych odpowiedzi na wysłaną ofertę pracy w zależności od tego, czy aplikacja będzie podpisana szwedzko lub arabsko brzmiącymi nazwiskami. Drydakis i Vlassis (2010) analizowali ten sam problem w przypadku Greków i Albańczyków w Grecji, a Bertrand i Mullainathan (2004) w kontekście nazwisk sugerujących anglosaskie lub afroamerykańskie pochodzenie w Stanach Zjednoczonych. W Polsce jedyne podobne w swoim zamierzeniu badanie zostało przeprowadzone przez Instytut Spraw Publicznych (Wysieńska, współpraca Wencel 2013).

Głównym celem wszystkich tych badań była próba zmierzenia dyskryminacji na rynku pracy definiowanej w tym przypadku, jako różnica w prawdopodobieństwie otrzymania pozytywnej odpowiedzi na wysłaną aplikację w przypadku cudzoziemca oraz przedstawiciela populacji natywnej. Wskaźnikiem mającym na celu identyfikację obcokrajowca lub „swojego” było tu najczęściej obco lub „swojsko” brzmiące nazwisko.

Większość z tych badań, pomimo wspólnej problematyki i podobnego podejścia badawczego różni się jednak bardziej szczegółowymi rozwiązaniami metodologicznymi, co uniemożliwia bezpośrednie porównanie wyników badań.

Warto tu jednocześnie podkreślić, że realizowaną w tych wszystkich badaniach metoda jest tzw. „eksperyment terenowy” (*field experiment*), który różni się od klasycznego eksperymentu laboratoryjnego tym, że jest on trudniejszy do przeprowadzenia (występują większe trudności w kontrolowaniu zmiennych), ale jednocześnie daje bardziej wiarygodne wyniki (badania przeprowadzone są w „naturalnym”, a nie sztucznie wytworzonym środowisku).

Metodologia przyjęta w niniejszym badaniu była w istotnym stopniu uwarunkowana szerszym kontekstem projektu pt. „Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Badanie społeczne.”, którego jest częścią składową.

Zgodnie z ramami czasowymi przyjętymi dla całego projektu (realizacja w okresie styczeń – grudzień 2014 roku) postanowiono, że aplikacje będą wysyłane w okresie od kwietnia do końca czerwca 2014 roku. W lecie na ogół spodziewany jest wzrost ofert o charakterze sezonowym, co jednak nie powinno mieć większego znaczenia dla interesującej nas w całym projekcie populacji imigrantów z wyższymi kwalifikacjami. Wybór interesujących nas kategorii zawodowych był w naturalny sposób podyktowany charakterem projektu - braliśmy zatem pod uwagę jedynie oferty wymagające wyższego wykształcenia.

W ramach przygotowań do realizacji badania przeprowadzona została analiza ofert głównych polskich portali internetowych (www.gazetapraca.pl, www.jobpilot.pl, www.pracuj.pl, www.jobisjob.pl) pod kątem najpopularniejszych kategorii zawodowych. Ostatecznie zdecydowaliśmy się skupić na czterech popularnych kategoriach zawodowych związanych z ekonomią, finansami i biznesem. Wybór takiego profilu był podyktowany następującymi czynnikami. Po pierwsze studia ekonomiczne są jednymi z najczęściej wybieranych przez obcokrajowców. Po drugie zawody ekonomiczne/finansowe/biznesowe są bogato reprezentowane na polskim rynku pracy, a duża ilość ofert zwiększa liczebność próby, co dalej realnie zwiększa prawdopodobieństwo otrzymania wystarczającej ilości informacji zwrotnych (obserwacji) koniecznych do przeprowadzenia analizy ekonometrycznej. Po trzecie wykonywanie zawodów ekonomicznych/finansowych/biznesowych łączy się z pracą w środowisku międzynarodowym, dlatego też wydaje się, iż branże te winna charakteryzować swoista otwartość na obcokrajowców. Po czwarte wreszcie, wybrane przez nas kategorie zawodowe były bliskie wykształceniu eksperymentatorów, których zadaniem była modyfikacja i dopasowywanie profili zawodowych, a skuteczność działania tych osób miała zasadnicze znaczenie dla powodzenia eksperymentu. W efekcie wybraliśmy cztery kategorie zawodowe: przedstawiciel handlowy, księgowy, doradca finansowy oraz analityk finansowy.

W ramach przeprowadzanego przez nas eksperymentu zdecydowaliśmy się ograniczyć się tylko do jednej grupy obcokrajowców, aby biorąc pod uwagę spodziewane około 25% prawdopodobieństwo odpowiedzi uzyskać odpowiednią ilość obserwacji pozwalającą na przeprowadzenie analizy ekonometrycznej (bez niepotrzebnego mnożenia dodatkowych zmiennych). Nasz wybór padł ostatecznie na Białorusinów, którzy stanowią jedną z najbardziej znaczących grup obcokrajowców studiujących w Polsce, i którzy po skończeniu studiów częstokroć chcą zostać w Polsce i pracować w polskich firmach (w przeciwieństwie do np. Wietnamczyków, którzy często pracują w wietnamskich firmach). Pierwotnie nasz wybór padł na Ukraińców, niestety wydarzenia na Ukrainie, które uzyskały swoje szczególne momentum w 2014 roku spowodowały, iż uznaliśmy, że mogą one wpływać na prawdopodobieństwo uzyskania odpowiedzi na wysłaną ofertę (zakładaliśmy tu możliwość asymetrycznego w stosunku do innych grup imigrantów - bardziej przychylnego - nastawienia ze względu na konflikt Ukrainy z Rosją).

W naszym eksperymencie wybraliśmy tylko oferty pojawiające się w województwie mazowieckim i dolnośląskim. Zostało to podyktowane następującymi czynnikami: Po pierwsze oba te województwa charakteryzują się relatywnie dobrą sytuacją gospodarczą. Ponadto stolicą każdego z nich jest duża, dynamiczna metropolia. Przekłada się to na relatywnie dużą ilość ofert pracy a fakt, że zarówno

Wrocław, jak i Warszawa są dużymi ośrodkami akademickimi powoduje, że studiuje tam duża ilość obcokrajowców. Po drugie przez wzgląd na wyżej wymienione czynniki prace badawcze w innych modułach całego projektu koncentrowały się również na analizie danych z tych regionów. Przeprowadzenie eksperymentu na tych samych obszarach zwiększa zatem spójność wniosków z całego projektu. Po trzecie wybór jedynie dwóch regionów w wydatny sposób ograniczył ilość nowych (niepotrzebnych) zmiennych mogących wpływać na wyniki badania i utrudnić analizę, a także zmniejszył ilość dodatkowej pracy w tym i tak bardzo pracochłonnym przedsięwzięciu.

Kolejnym etapem przygotowania badania było tworzenie profili. Przyjęliśmy tu następującą procedurę:

1. tworzenie profili bazowych
2. tworzenie subprofilu .

Ad 1) Dla każdej kategorii zawodowej zostały przygotowane po dwa profile bazowe. Charakteryzować się one miały możliwie wysokim stopniem przystawalności do typowych wymagań w danej kategorii zawodowej oraz być ekwiwalentne. Pod pojęciem ekwiwalentności rozumiemy tu fakt, iż każdy z profili w danej parze miał zbliżony poziom wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz umiejętności dodatkowych. Warto tu dodać, że zakładaliśmy, iż każdy z kandydatów kończył studia w Polsce (staraliśmy się tu wybierać w ramach danej pary zbliżone rankingowo uczelnie). W przypadku szkoły średniej skupialiśmy się na tym samym profilu edukacyjnym, ponadto staraliśmy się wybierać lepsze szkoły w danym mieście . Profile bazowe były tworzone przez badaczy i wielokrotnie konsultowane ze specjalistami, praktykami z działów human resources oraz osobami pracującymi bezpośrednio na interesujących nas stanowiskach.

Ad 2) Profile bazowe były następnie dopasowywane do wymagań konkretnych ofert, co skutkowało wygenerowaniem kilku subprofilu w każdej kategorii zawodowej. Przyjęcie takiej dosyć skomplikowanej procedury miało na celu maksymalizację szansy otrzymania przynajmniej jednej odpowiedzi na ofertę. Starano się to osiągnąć poprzez optymalne dopasowanie CV do oferty.

Dla przykładu, w ramach kategorii zawodowej „doradca finansowy” stworzono dwa subprofile w zależności od tego, czy była to oferta wymagająca wyższych, czy niższych kwalifikacji (w zależności od tego, czy dany doradca miał pracować z klientem biznesowym, czy indywidualnym).

Subprofile tworzyli eksperymentatorzy, którzy konsultowali je z badaczami konstruującymi profile bazowe oraz z specjalistami z działów zarządzania zasobami ludzkimi. Tak stworzone subprofile następnie można było przypisać większości

ofert w danej kategorii. Oferty nie przystające do subprofilu były eliminowane, co w dalszej części badania usprawniło proces wysyłki ofert.

Następnym etapem był proces wysyłania odpowiedzi na wyselekcjonowane oferty. Do każdej z nich wysyłano jedną parę ekwiwalentnych aplikacji – jedna z nich przedstawiała wykreowany profil Polaka (Polkę) drugi Białorusina (Białorusinkę). Naprzemiennie wysyłano aplikacje z imionami żeńskimi i męskimi. Rotowano również przypisaniem imion męskich i żeńskich do konkretnych par subprofilu, żeby uniknąć bezpośredniego powiązania przynależności płciowej z konkretnymi subprofilami oraz z narodowością.

W ten sposób starano się doprowadzić do sytuacji, gdzie statystycznie rzecz biorąc jedyną zmienną decydującą o wyborze danego kandydata w badanej próbie (w kontekście charakterystyki kandydata) będzie przynależność narodowa. Elementami występującymi w aplikacjach, które miały wskazywać na przynależność narodową były: imię i nazwisko, obywatelstwo, miejsce urodzenia oraz miejsce ukończenia szkoły średniej.

Każdy z eksperymentatorów wysyłając aplikację miał za zadanie zakodować ją pod względem następujących zmiennych: narodowość, płeć, kategoria zawodowa, czy jest to praca o charakterze front, czy back office, czy dana oferta jest bezpośrednio wysłana przez potencjalnego pracodawcę, czy za pośrednictwem agencji rekrutacyjnej, lokalizacja oferty (nazwa miasta, województwo, czy jest to Warszawa, czy jest to Wrocław, czy jest to miasto powyżej 100 tysięcy mieszkańców) oraz data wysłania oferty.

W przypadku nawiązania przez potencjalnego pracodawcę kontaktu zadaniem eksperymentatora było zakodowanie tego faktu, zaznaczenie, o ile było to możliwe, czy jest to odpowiedź wstępnie pozytywna, czy negatywna oraz zaznaczenie daty i godziny nawiązania kontaktu. Warto tu dodać, że eksperymentatorzy w momencie podjęcia kontaktu mieli za zadania wycofanie się z procesu rekrutacji motywując to przyjęciem innej oferty.

Analiza danych i analiza ekonometryczna

W sumie rozesłano 1356 cv, z czego odpowiedź otrzymano w 301 przypadkach, co stanowiło jedynie 22% wszystkich odpowiedzi na ogłoszenia o pracę. Osoby z polskimi nazwiskami w 167 przypadkach natomiast osoby z nazwiskami zagranicznymi w 134, co stanowiło odpowiednio 12% wszystkich odpowiedzi na ogłoszenie o pracę. Oznacza to, że wśród wszystkich uzyskanych odpowiedzi 55% stanowiły te skierowane do osób z polskim nazwiskiem. Na podstawie powyższych danych można jednoznacznie stwierdzić, że osoby z polskimi nazwiskami były wybierane częściej. Z drugiej strony różnice, szczególnie gdy na nie popatrzymy w kategoriach względnych nie są wielkie.

W 64 przypadkach odpowiedź otrzymała osoba jedynie z polskim nazwiskiem, w 31 tylko z zagranicznym nazwiskiem natomiast obydwie w 206 (103 pary). To w ujęciu względnym stanowi odpowiednio 5%, 2% i 15% wszystkich wysłanych cv oraz odpowiednio 21%, 10% i 68%⁴ wszystkich uzyskanych odpowiedzi. Te dane wskazują znacznie mocniej na to, że osoby z polskimi nazwiskami są częściej wybierane przez potencjalnych pracodawców. Ponownie jednak różnice nie są na tyle duże by mówić o wyraźnej dyskryminacji.

W tabeli 1 przedstawiono podsumowanie wyników eksperymentu.

Tabela 1. Podsumowanie wyników eksperymentu

Wielkości	Wielkości absolutne					Wielkości względne					
	Zawód	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel	Suma	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel	Suma
Suma		304	252	400	400	1356	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%
Bez odpowiedzi		222	204	303	326	1055	73,0%	81,0%	75,8%	81,5%	77,8%
Z odpowiedzią		82	48	97	74	301	27,0%	19,0%	24,3%	18,5%	22,2%
Polskie		44	28	56	39	167	14,5%	11,1%	14,0%	9,8%	12,3%
Zagraniczne		38	20	41	35	134	12,5%	7,9%	10,3%	8,8%	9,9%
Tylko polskie		13	10	26	15	64	4,3%	4,0%	6,5%	3,8%	4,7%
Tylko zagraniczne		7	2	11	11	31	2,3%	0,8%	2,8%	2,8%	2,3%
Oba		62	36	60	48	206	20,4%	14,3%	15,0%	12,0%	15,2%

Uwaga: suma w ostatniej kolumnie przedstawia udział poszczególnej kategorii w całości wysłanych cv (1356)

Źródło: opracowanie własne

Dodatkowych informacji dostarcza przegląd danych z uwzględnieniem podziału na zawody. Na ogłoszenie o pracę analityka, księgowego, doradcy i przedstawiciela wysłano odpowiednio 304, 252, 400 i 400 cv, co stanowiło odpowiednio 22%, 19%, 30% i 30%⁵ wszystkich wysłanych cv. Bez odpowiedzi było 222, 204, 303, o stanowiło 73%, 81%, 76% i 82% wszystkich odpowiedzi dla poszczególnych zawodów. W przypadku analityka, księgowego doradcy i przedstawiciela osoby z polskimi nazwiskami były wybierane odpowiednio 44, 28, 56 i 39 razy, co stanowiło odpowiednio 54%, 58%, 58% i 53% wszystkich uzyskanych odpowiedzi w każdej z tych kategorii. W przypadku analityka tylko osoby z polskim nazwiskiem otrzymały odpowiedź w 13 przypadkach, tylko osoby w 7, natomiast osoba zarówno z polskim jak i z zagranicznym nazwiskiem w 62 (31 par), co stanowiło

⁴ Wyniki nie sumują się do 100% ze względu na przybliżenie

⁵ Wyniki nie sumują się do 100% ze względu na przybliżenie

odpowiednio 16%, 9% i 76%⁶ wszystkich uzyskanych odpowiedzi w tej kategorii. W przypadku księgowego tylko osoby z polskim nazwiskiem otrzymały odpowiedź w 10 przypadkach, tylko osoby w 2, natomiast obie w 36 (18 par), co stanowiło odpowiednio 21%, 4% i 75% wszystkich uzyskanych odpowiedzi w tej kategorii. W przypadku doradcy tylko osoby z polskim nazwiskiem otrzymały odpowiedź w 26 przypadkach, tylko osoby w 11, natomiast osoba zarówno z polskim jak i z zagranicznym nazwiskiem w 60 (30 par), co stanowiło odpowiednio 27%, 11% i 62% wszystkich uzyskanych odpowiedzi w tej kategorii. W przypadku przedstawiciela tylko osoby z polskim nazwiskiem otrzymały odpowiedź w 15 przypadkach, tylko osoby w 11, natomiast obie w 48 (24 pary), co stanowiło odpowiednio 20%, 15% i 65% wszystkich uzyskanych odpowiedzi w tej kategorii. Wyniki wskazują, że dla analityka i księgowego najczęściej przyjmowano obydwie osoby, przy czym w przypadku księgowego procentowo osoby o nazwiskach zagranicznych otrzymywały odpowiedzi najrzadziej. Ponownie zaznacza się tendencja do tego, że osoby z zagranicznymi nazwiskami otrzymują odpowiedzi rzadziej.

Tabela 2. Charakterystyki próby kandydatów, którzy nie otrzymali odpowiedzi

Wielkości	Wielkości absolutne					Wielkości względne				
	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel	Suma	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel	Suma
Kobiety	110	109	161	179	559	49,5%	53,4%	53,1%	54,9%	53,0%
Mężczyźni	112	95	142	147	496	50,5%	46,6%	46,9%	45,1%	47,0%
Front office	0	2	299	323	624	0,0%	1,0%	98,7%	99,1%	59,1%
Back office	222	202	4	3	431	100,0%	99,0%	1,3%	0,9%	40,9%
Bezpośrednio	65	189	207	304	765	29,3%	92,6%	68,3%	93,3%	72,5%
Pośrednio	157	15	96	22	290	70,7%	7,4%	31,7%	6,7%	27,5%
Dolnośląskie	50	53	149	159	411	22,5%	26,0%	49,2%	48,8%	39,0%
Mazowieckie	172	151	154	167	644	77,5%	74,0%	50,8%	51,2%	61,0%
Miasto pow. 200 t.	222	176	258	293	949	100,0%	86,3%	85,1%	89,9%	90,0%
poniżej 200 tys.	0	28	45	33	106	0,0%	13,7%	14,9%	10,1%	10,0%
Warszawa	158	127	133	145	563	71,2%	57,2%	43,9%	44,5%	52,5%
poza Warszawą	64	95	170	181	510	28,8%	42,8%	56,1%	55,5%	47,5%

Źródło: opracowanie własne

W celu sprawdzenia czy wyniki nie są obciążone ze względu na inne charakterystyki, sprawdzono częstości ich występowania w czterech kategoriach odpowiedzi. Wyniki dla cv, które nie otrzymały odpowiedzi przedstawiono w tabeli 2.

⁶ Wyniki nie sumują się do 100% ze względu na przybliżenie

Rozkład kobiet i mężczyzn jest bardzo zrównoważony wśród kandydatów którzy nie otrzymali odpowiedzi, gdzie w przypadku analityka jest on bliski 50-50. Natomiast w przypadku opcji front office/ back office, widać, że zmienna jest silnie związana z typem wykonywanej pracy (analityk, księgowy – back office; doradca, przedstawiciel – front office). Oznacza to, że w przypadku analizy regresji może wystąpić problem współliniowości, co może uzasadniać, fakt stosowania zmiennych kontrolnych na typ zawodu oraz front office/back office zamiennie. W przypadku województw ogłoszenia z mazowieckiego dominują dla analityka oraz księgowego natomiast dla doradcy rozkład jest bardzo równomierny. Większość ogłoszeń dotyczyła miast powyżej 200 tysięcy mieszkańców, przy czym większość z nich poza przypadkiem przedstawiciela dotyczyła Warszawy.

Charakterystyki dla przypadku, gdy zarówno osoba z polskim nazwiskiem, jak i nazwiskiem zagranicznym otrzymały odpowiedź, zostały zaprezentowane w tabeli 3.

Tabela 3. Charakterystyki próby kandydatów (nazwisko polskie i zagraniczne), którzy dostali odpowiedzi

Wielkości	Wielkości absolutne					Wielkości względne					
	Zawód	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel	Suma	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel	Suma*
Kobiety		34	22	24	18	98	54,8%	61,1%	40,0%	37,5%	47,6%
Mężczyźni		28	14	36	30	108	45,2%	38,9%	60,0%	62,5%	52,4%
Front office		0	0	60	48	108	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	52,4%
Back office		62	36	0	0	98	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	47,6%
Bezpośrednio		52	30	44	48	174	83,9%	83,3%	73,3%	100,0%	84,5%
Pośrednio		10	6	16	0	32	16,1%	16,7%	26,7%	0,0%	15,5%
Dolnośląskie		20	10	32	18	80	32,3%	27,8%	53,3%	37,5%	38,8%
Mazowieckie		42	26	28	30	126	67,7%	72,2%	46,7%	62,5%	61,2%
Miasto pow. 200		62	32	50	36	180	100,0%	88,9%	83,3%	75,0%	87,4%
poniżej 200 tys.		0	4	10	12	26	0,0%	11,1%	16,7%	25,0%	12,6%
Warszawa		34	24	24	18	100	54,8%	66,7%	40,0%	37,5%	48,5%
poza Warszawą		28	12	36	30	106	45,2%	33,3%	60,0%	62,5%	51,5%

Źródło: opracowanie własne

W przypadku gdy osoby zarówno z zagranicznym jak i polskim nazwiskiem otrzymywały odpowiedzi rozkład kobiet i mężczyzn nie był zrównoważony. W przypadku analityka oraz księgowego dominującą płcią były kobiety, natomiast w przypadku doradcy i księgowego dominującą płcią byli mężczyźni. Wynika stąd, iż

rozkład ten może być uzależniony od specyfiki zawodu, co po raz kolejny może prowadzić do problemu współliniowości. Natomiast w przypadku opcji front office/ back office, widać, że zmienna jest doskonale skorelowana z typem wykonywanej pracy (analityk, księgowy – back office; doradca, przedstawiciel – front office). Oznacza to, że w przypadku analizy regresji należy spodziewać się, iż problem współliniowości wystąpi, co może uzasadniać, fakt stosowania zmiennych kontrolnych na typ zawodu oraz front office/back office zamiennie. W przypadku województw dominują ogłoszenia z mazowieckiego dla wszystkich grup zawodowych. Zdecydowanie dominująca część ogłoszeń dotyczyła miast powyżej 200 tysięcy mieszkańców, przy czym ponownie większość z nich poza przypadkiem przedstawiciela dotyczyła Warszawy. Wspomnianą anomalię można uzasadnić faktem, iż eksperymentator odpowiedzialny za przedstawiciela wyszukiwał większej ilości ogłoszeń poza województwem mazowieckim w porównaniu z eksperymentatorami odpowiedzialnymi za pozostałe grupy zawodowe. Charakterystyki dla przypadku, gdy jedynie osoba z polskim nazwiskiem otrzymała odpowiedź, zostały zaprezentowane w tabeli 4.

Tabela 4. Charakterystyki próby kandydatów (tylko polskie nazwisko), którzy otrzymali odpowiedzi

Wielkości	Wielkości absolutne					Wielkości względne				
	Zawód	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel	Suma	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel
Kobiety	7	6	9	4	26	50,0%	60,0%	34,6%	26,7%	40,0%
Mężczyźni	7	4	17	11	39	50,0%	40,0%	65,4%	73,3%	60,0%
Front office	0	0	26	15	41	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	63,1%
Back office	14	10	0	0	24	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	36,9%
Bezpośrednio	11	10	18	13	52	78,6%	100,0%	69,2%	86,7%	80,0%
Pośrednio	3	0	8	2	13	21,4%	0,0%	30,8%	13,3%	20,0%
Dolnośląskie	5	3	13	9	30	35,7%	30,0%	50,0%	60,0%	46,2%
Mazowieckie	9	7	13	6	35	64,3%	70,0%	50,0%	40,0%	53,8%
Miasto pow. 200	13	7	23	14	57	92,9%	70,0%	88,5%	93,3%	87,7%
poniżej 200 tys.	1	3	3	1	8	7,1%	30,0%	11,5%	6,7%	12,3%
Warszawa	8	5	12	5	30	57,1%	50,0%	46,2%	33,3%	46,2%
poza Warszawą	6	5	14	10	35	42,9%	50,0%	53,8%	66,7%	53,8%

Źródło: opracowanie własne

Odpowiedzi na ogłoszenia udzielane jedynie osobom z polskim nazwiskiem charakteryzowały się rozkładem 50-50 dla analityka. W przypadku księgowych

częściej wybierane były kobiety (60%), natomiast odpowiedzi doradcy i przedstawiciela były kierowane przede wszystkim do mężczyzn – odpowiednio 73% i 60%. W sumie wśród Polaków częściej przyjmowani byli mężczyźni, co uzasadnia zastosowanie zmiennej kontrolnej w modelu. Ponownie w przypadku opcji front office/ back office, widać, że zmienna jest doskonale skorelowana z typem wykonywanej pracy (analityk, księgowy – back office; doradca, przedstawiciel – front office). Po raz kolejny można w tym znaleźć uzasadnienie, stosowania zmiennych kontrolnych na typ zawodu oraz front office/back office zamiennie. Rozkład odpowiedzi ze względu na województwa wskazują, jest dość równomierny przypadku doradcy, na korzyść województwa mazowieckiego w przypadku analityka (64%), księgowego (70%), oraz na korzyść województwa dolnośląskiego w przypadku przedstawiciela (60%). Duże miasta stanowiły znaczną większość ogłoszeń co 88%, przy czym zmienna ta nie jest skorelowana ze zmienną dla Warszawy, która miała jedynie 46%, i charakteryzowała się dość zróżnicowanym rozkładem wśród grup zawodowych. Po raz kolejny dostarcza to dowodu, na to, że zmienna „miasto powyżej 200 tysięcy mieszkańców” oraz „Warszawa”, można zastosować w jednym równaniu bez obaw o problemy ze współliniowością. Charakterystyki dla przypadku, gdy jedynie osoba z nazwiskiem zagranicznym otrzymała odpowiedź, zostały przedstawione w tabeli 5.

Tabela 5. Charakterystyki próby kandydatów (tylko zagraniczne nazwisko), którzy otrzymali odpowiedzi

Wielkości	Wielkości absolutne					Wielkości względne				
	Zawód	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel	Suma	Analityk	Księgowy	Doradca	Przedstawiciel
Kobiety	3	1	4	6	14	42,9%	50,0%	36,4%	54,5%	45,2%
Mężczyźni	4	1	7	5	17	57,1%	50,0%	63,6%	45,5%	54,8%
Front office	0	0	11	11	22	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	71,0%
Back office	7	2	0	0	9	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	29,0%
Bezpośrednio	4	2	3	10	19	57,1%	100,0%	27,3%	90,9%	61,3%
Pośrednio	3	0	8	1	12	42,9%	0,0%	72,7%	9,1%	38,7%
Dolnośląskie	3	2	4	5	14	42,9%	100,0%	36,4%	45,5%	45,2%
Mazowieckie	4	0	7	6	17	57,1%	0,0%	63,6%	54,5%	54,8%
Miasto pow. 200	7	1	11	8	27	100,0%	50,0%	100,0%	72,7%	87,1%
poniżej 200 tys.	0	1	0	3	4	0,0%	50,0%	0,0%	27,3%	12,9%
Warszawa	4	0	7	5	16	57,1%	0,0%	63,6%	45,5%	51,6%
poza Warszawą	3	2	4	6	15	42,9%	100,0%	36,4%	54,5%	48,4%

Źródło: opracowanie własne

Wyniki w przypadku osób o zagranicznych nazwiskach rozkład dla płci różni się od tego w przypadku osób o polskich nazwiskach. Rozkład 50-50 wystąpił tym razem w przypadku księgowego. Natomiast w przypadku analityka przyjmowania częściej byli mężczyźni (57%), wśród doradców dominowali mężczyźni (64%) a kobiety w grupie zawodowej przedstawicieli. Opcja front office/back office ponownie jest silnie skorelowana z rodzajem zawodu. Ze względu na bardzo niewielką liczbę odpowiedzi w tej kategorii, rozkłady charakteryzują się bardzo dużą zmiennością, co z jednej strony może martwić, gdyż dane mogą nie wykazywać rzeczywiście istniejących tendencji, ze względu na małą liczebność próby. Z drugiej strony nie wykazują między sobą wysokiej korelacji, co „dobrze wróży” dla konstrukcji modelu ekonometrycznego.

Opierając się na badaniu autorstwa Kaas’a i Manger’a (2010) proponujemy zastosowanie modelu probitowego i logitowego w celu zweryfikowania hipotezy dotyczącej dyskryminacji na polskim rynku pracy wobec kandydatów na pracę o obco (białorusko) brzmiącym nazwisku. Przyjmujemy, że uzyskanie odpowiedzi (reakcji ze strony pracodawcy) w przeprowadzonym przez nas eksperymencie na zgłoszenie kandydata może zostać zdefiniowane jako zmienna zero-jedynkowa y^* :

$$y_i^* = \begin{cases} 1 & \text{pozytywna odpowiedź} \\ 0 & \text{brak odpowiedzi lub odpowiedź negatywna} \end{cases} \quad (1.1)$$

Pragnąc uzyskać statystycznie istotne rozstrzygnięcie odnośnie czynników determinujących reakcję pracodawcy na zgłoszenie kandydata rozważane jest użycie modelu regresji:

$$y_i^* = \beta_0 + \sum_{j=1}^k \beta_j x_{ij} + u_i \quad (1.2)$$

Jak wiadomo, modele probitowe i logitowe różnią się specyfikacją rozkładu składnika losowego u w równaniu (1.2). Jeżeli zakładamy, że ma on rozkład normalny, wówczas mamy do czynienia z modelem probitowym, a jeżeli zakładamy, że ma on rozkład logistyczny, to jest to model logitowy. W zależności od przyjętych założeń równanie 1.2 staje się adekwatne odpowiednio – dla opisu modelu probitowego lub logitowego. Jako elementy wektora x_{ij} w modelu bierzemy pod uwagę następujące zmienne objaśniające:

BY_i – nazwisko kandydata/kandydatki brzmiące po białorusku (1) nazwisko kandydata/kandydatki brzmiące po polsku (0);

FRONT_i – rodzaj oferowanej pracy w podziale na tzw. *front* (1) i *back-office* (0);

KOBIETA_i – zmienna opisująca płeć kandydata, kobieta (1), mężczyzna (0);

KSG_i – rodzaj oferowanej pracy w podziale na „księgowy/a (1) i pozostałe zawody (0);

$CITY200_i$ – rodzaje oferty pracy w podziale na lokalizację potencjalnego miejsca pracy w podziale na miasto powyżej 200 tysięcy mieszkańców (1), i pozostałe miasta (0);

WAR_i – rodzaje oferty pracy w podziale na lokalizację potencjalnego miejsca pracy w podziale na Warszawę (1), i pozostałe miasta (0);

$BEZP_i$ – oferta pracy zgłaszana bez udziału pośrednika (1), oferta pracy zgłaszana z udziałem pośrednika (0).

Ze wstępnej analizy danych wynikało, że oprócz podstawowej, interesującej nas zależności pomiędzy reakcją pracodawcy na nadesłane zgłoszenie a domniemanym pochodzeniem kandydata/kandydatki warto jeszcze zbadać wpływ innych możliwych czynników.

Po dokonaniu estymacji parametrów kilku wersji modelu (zob. równanie 1.2) i przy założeniu rozkładu normalnego składnika losowego uzyskano następujące wyniki (Tabela 6).

Tabela 6. Wyniki estymacji różnych postaci modelu (zob. równanie 1.2) dla całej próby

Zmienna	Postać modelu nr 1	Postać modelu nr 2	Postać modelu nr 3	Postać modelu nr 4	Postać modelu nr 5	Postać modelu nr 5
Stała	-0,71*** (0,00)	-0,72*** (0,00)	-0,71*** (0,00)	-0,7*** (0,00)	-0,15* (0,08)	-0,02 (0,21)
BYi	- 0,14*** (0,00)	- 0,14** (0,02)	- 0,14** (0,03)	0,14** (0,02)	- 0,14** (0,02)	- 0,09* (0,1)
FRONTi	-	-0,004 (0,12)	-0,003 (0,17)	-0,003 (0,16)	-0,004 (0,21)	-0,006 (0,18)
KOBIETAi		-	- 0,16** (0,03)	- 0,16** (0,03)	- 0,17* (0,08)	- 0,08 (0,12)
KSGi	-	-	-	-0,001 (0,23)	-0,001 (0,23)	-0,001 (0,23)
CITY200i	-	-	-	-	0,12 (0,18)	0,12 (0,17)
WARi	-	-	-	-	-	0,18 (0,22)
BEZPi	-	-	-	-	-	0,001 (0,21)

Liczba obserwacji: 1356

Wyjaśnienia: * oznacza istotność oszacowania na poziomie 10%, ** istotność na poziomie 5%, *** istotność na poziomie 1%. Błędy standardowe są podane w nawiasach.

Uzyskane wyniki pozwalają wnioskować o dodatniej zależności zachodzącej pomiędzy domniemanym pochodzeniem kandydata/kandydatki a odpowie-

dzią pracodawcy. Interpretacja jest następująca. Białoruskie nazwisko zmniejsza prawdopodobieństwo pozytywnej reakcji/odpowiedzi pracodawcy o średnio 14%. Oprócz tego istotną statystycznie zmienną jest płeć. Kandydatka do pracy ma mniejsze szanse niż kandydat (bez względu na pochodzenie). Szanse te są mniejsze o średnio 16%. To wysoki wynik, gdyż pokazuje, że (co nie stanowiło bezpośredniego przedmiotu badania), że dyskryminacja ze względu na płeć może być silniejsza niż dyskryminacja ze względu na kraj pochodzenia. Pozostałe zmienne okazują się nie mieć statystycznie istotnego wpływu.

Wnioski

Uzyskane wyniki z eksperymentu pozwalają zauważyć, że dyskryminacja związana z obcym pochodzeniem wysoko-wykwalifikowanego kandydata do pracy może słabiej oddziaływać na szanse zatrudnienia niż zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć. Jednak różnica jest niewielka – w przypadku białorusko brzmiącego nazwiska kandydatki/kandydata szanse zatrudnienia są większe o średnio 14%, natomiast kobieta ma średnio mniejsze szanse zatrudnienia o 16% na polskim rynku pracy.

Wyniki te są zbliżone się do wyników analogicznych eksperymentów przeprowadzonych w innych krajach w Europie, co skłania do refleksji na temat przemian zachodzących na polskim rynku pracy – procesów zbliżania się do innych państw unijnych w zakresie absorpcji wysoko-wykwalifikowanych imigrantów oraz percepcji takiej siły roboczej przez pracodawców.

Możliwość śledzenia tych zjawisk byłaby niezwykle cenna dla właściwej charakterystyki polskiego rynku pracy, w tym opisu pozycji imigranta na tym rynku. Jak wiadomo, państwa wysokorozwinięte prowadzą już od dłuższego czasu politykę konkurencyjności o napływ cennego kapitału ludzkiego. Polska powinna umiejętnie kształtować swoje stanowisko w tej kwestii, bardzo świadomie odnosząc się do kwestii mobilności wysoko-wykwalifikowanej siły roboczej. Kwestia oceny wysokości oszacowanych przez nas wskaźników dyskryminacji jest względna, choć mogą one sprawiać wrażenie, że przedstawiciele polskiego biznesu - pracodawcy zdążyli już nieco oswoić różne swoje fobie i uprzedzenia tym samym premiując czysto ekonomiczne zalety wykorzystania dobrze wykształconych imigrantów w swoich firmach. Na pewno powtórzenie eksperymentu pozwoliłoby lepiej zbadać tę hipotezę, dostarczając tym samym więcej bodźców do śmielszych działań w zakresie kształtowania wspomnianej wcześniej nowoczesnej polityki imigracyjnej.

Bibliografia

- Bertrand M., Mullainathan S., Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market discrimination, *The American Economic Review*, 94(4), 2004, str. 991-1013
- Carlsson, M., and Rooth D-O., Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data, *Labour Economics*, Nr. 14, 2007, str. 716–729.
- Drydakis N., Vlassis M., Ethnic Discrimination In The Greek Labour Market: Occupational Access, Insurance Coverage And Wage Offers , *The Manchester School*, 78(3), 2010, str. 201–218
- Heath, A. and Cheung, S. Ethnic Penalties in the Labour Market: Employers and Discrimination, *DWP Research Report*, Nr. 341, 2006
- Kaas, L.; Manger, C., Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment, *IZA Discussion Papers*, Nr. 4741, 2010, str. 1-20
- Wood, M., Hales J., Purdon S., Sejersen T., Hayllar O, A Test for Racial Discrimination in Recruitment Practice in British Cities, *Department for Work and Pensions Research Report*, Nr. 607, 2009, str. 1-69
- Allport G. W., *The Nature of Prejudice*. Perseus Books, Cambridge, MA 1979, pobrane z <http://www.questia.com>
- Czykwin E., *Stygmat społeczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007,
- Goffman E., *Piętno: rozważania o zranionej tożsamości*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2005.
- Lee, Y, Jussim, L. J., McCauley, C. R., *Stereotype Accuracy: Toward Appreciating Group Differences*. American Psychological Association, 1995
- Lippmann W. , *Public Opinion*, Transaction Publishers. New Brunswick, Second Print: 1998 (1922)
- Łotocki Ł, *Integracja i dyskryminacja – od zagadnień teoretycznych do wyników badań w: Witold Klaus (red.) Sąsiedzi, czy intruzi. O dyskryminacji cudzoziemców w Polsce, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej 2010*

- Oaxaca R., Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, „International Economic Review”, 1973, 14(3), s. 693–709
- Schuetz A., The Stranger: An Essay in Social Psychology, The American Journal of Sociology, Maj 1944, Vol. 49, No. 6, s. 499-507
- Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych, red. W Kopaliński, Wiedza Powszechna, Warszawa 1983
- Winiarska A, Klaus W., Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturowe, „Studia BAS”, 2011, Nr 2(26), s. 9–40
- Wysieńska K., Wencel K. (współpr.), Status, Tożsamość, Dyskryminacja. O (nie) równym traktowaniu imigrantów w Polsce, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2013
- Wysieńska K., Nguyen, Serhij, czy Piotr? Pilotażowe badanie audytowe dyskryminacji cudzoziemców w rekrutacji, [w:] Sąsiedzi, czy intruzi. O dyskryminacji cudzoziemców w Polsce, red. W Klaus, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej 2010