



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

## TIPURI DE DISCRIMINARE PE PIAȚA MUNCII

Studiul se bazează pe **rezultatele ultimului sondaj realizat în cadrul proiectului “Egalitate la angajare și la locul de muncă – campanie de informare și conștientizare în vederea schimbării atitudinii sociale și stereotipurilor la angajare și la locul de muncă, la nivel național în rândul angajatorilor din România privind discriminarea pe piața muncii în 2010.**

**Tipurile** principale de discriminare abordate sunt: la angajare, la concediere, în ceea ce privește formarea profesională, în funcție de gen și vîrstă.

Pentru acest sondaj, cercetarea de teren a fost realizată în perioada 24 mai – 11 iunie 2010, de către firma CURS. Durata medie de intervievare a fost pentru chestionarul de angajator de 25 de minute. Universul de eșantionare a constat în firme și instituții publice din România care au depus bilanțul contabil în anul 2008. Volumul eșantionului la nivel național a fost de 508 de întreprinderi și instituții. Marja teoretică de eroare la nivelul întregului eșantion este de +/- 4,38% la un nivel de încredere de 95%.

Eșantionul a fost probabilist, stratificat, trisadial. Criteriile de stratificare au fost: domeniul de activitate al firmelor – 17 domenii conform CAEN REV. 2, clasa de mărime a firmelor - 4 categorii) și regiunea de dezvoltare – 8 regiuni. În ceea ce privește sursa datelor, structura eșantionului a fost calculată pe baza datelor INS (Institutul Național de Statistică) din Anuarul Statistic al României, 2009 (date pentru anul 2008). Referitor la metoda de eșantionare, selecția firmelor s-a făcut aleator (cu pas statistic) de către ONRC (Registrul Comerțului) din catalogul național de firme al acesteia, conform schemei de stratificare elaborată de CURS.

Eșantionul a fost selectat din baza de firme aferentă anului 2008 și a cuprins o Listă nominală principală de firme și o Listă nominală de rezerve.

Referitor la metoda de intervievare și instrumentele cercetării, toate interviurile au fost de tipul față-în-față și au fost realizate la sediile și/sau la punctele de lucru ale întreprinderilor/instituțiilor din eșantion. Instrumentul cercetării a fost un chestionar pre-testat. Chestionarul pentru angajatori a cuprins întrebări pe următoarele teme:

- 1) Percepția discriminării la angajare;
- 2) Percepția discriminării la locul de muncă;
- 3) Politici și practici pentru asigurarea egalității de șanse în firme/instituții;
- 4) Criterii de evaluare și selecționare a personalului pentru posturile disponibile, pe diferite categorii de personal;
- 5) Condițiile de muncă oferite persoanelor cu dizabilități;
- 6) Situații de discriminare la nivelul firmei în ultimii 5 ani și caracteristicile socio-demografice ale persoanelor discriminate;
- 7) Date socio-demografice despre respondenți.

Conform rezultatelor obținute, situația discriminării pecepute la angajare cât și la locul de muncă în sine este următoarea, pe grupuri țintă și tipul de discriminare:

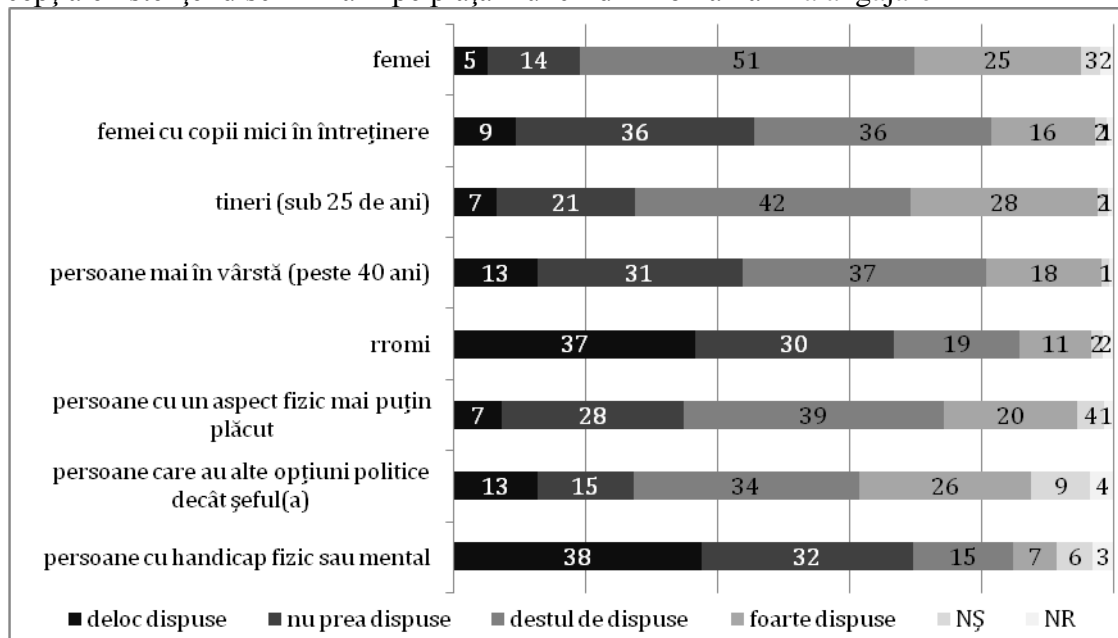


UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

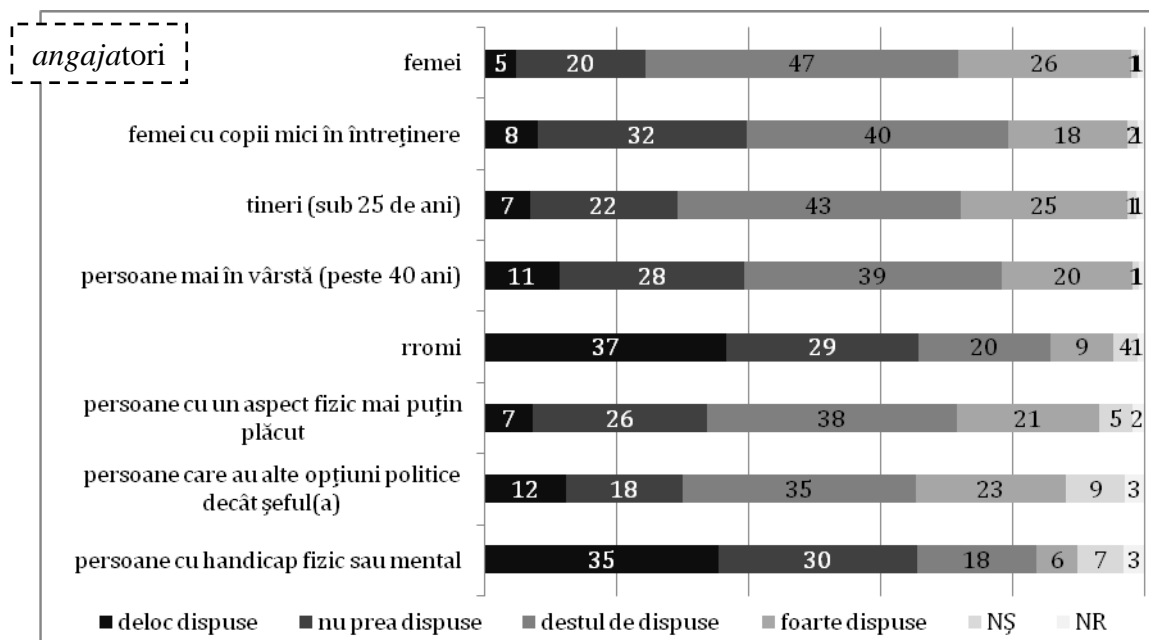
## Discriminare la angajare

### Percepția existenței discriminării pe piața muncii din România – la angajare



## Discriminare la promovare

### Percepția existenței discriminării pe piața muncii din România – la avansare

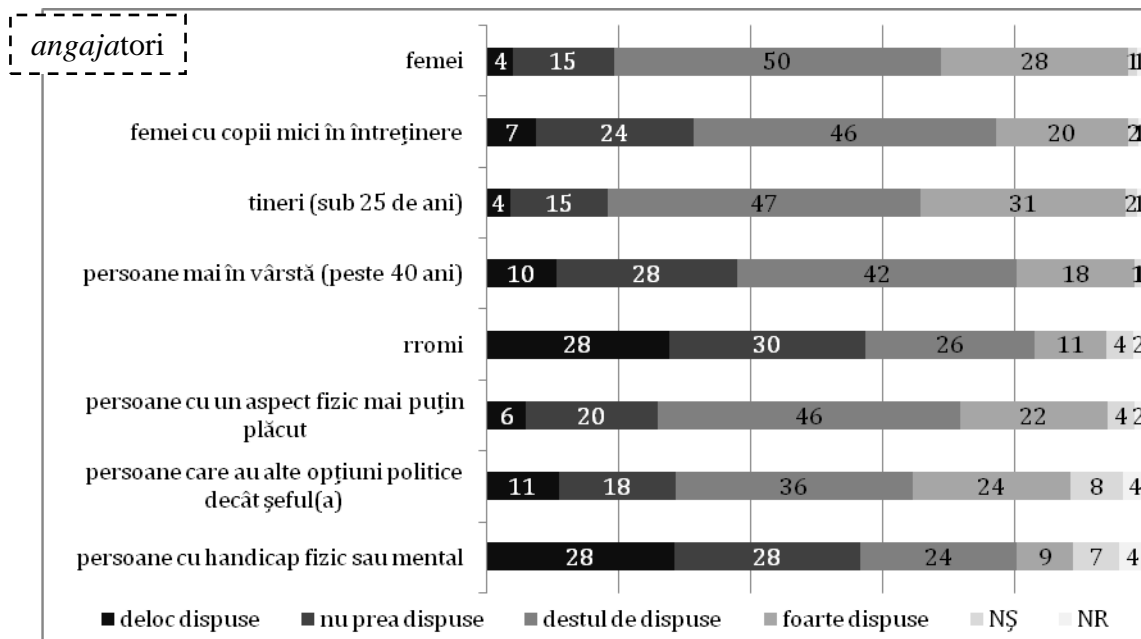


## Discriminare în privința formării profesionale/calificării

### Percepția existenței discriminării pe piața muncii din România – posibilități de calificare / specializare

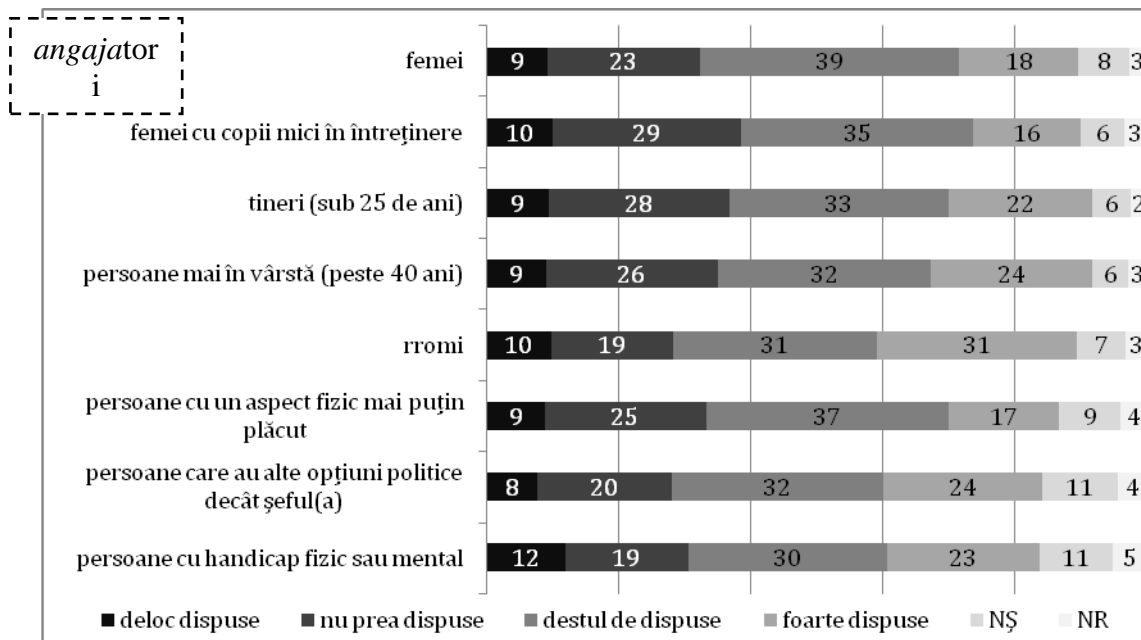


UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

## Discriminare la concediere

### Percepția existenței discriminării pe piața muncii din România – la concediere



După cum se poate observa, jumătate din respondenți consideră că firmele din România sunt destul de dispuse să angajeze și să promoveze femeii (50,8 și 47,4%, respectiv). Cu toate acestea, în secțiunea „date socio-demografice despre respondenți”, se observă că din



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismului Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

numărul total al funcțiilor de conducere din firmele care formează eșantionul, în mai mult de jumătate din firme, nu există nicio funcție de conducere ocupată de femei (50,6%). Persoanele sub 25 de ani, românii și persoanele cu dizabilități sunt într-o situație și mai inechitabilă din punct de vedere al ocupării funcțiilor de conducere, spre deosebire de persoanele de peste 40 de ani, ce înregistrează o situație similară cu a femeilor. Acest lucru poate semnifica o posibilă disociere între principiile asumate teoretic sau la nivel declarativ și practica discriminării, mai ales deoarece aprox. 70% dintre respondenți au putere de decizie în firmă, fiind în proporție de aprox. 70% adminstratori ai firmelor. În plus, majoritatea firmelor sunt firme mici, ceea ce presupune o suprapunere a proprietății cu funcțiile managementului (firmele sunt preponderent cu 1 angajat (15,6 %), 2 angajați (18,8%), 3 angajați (13,4%), 4 angajați (10,2%), 5 angajați (6%), 6 angajați (5,4%), 7 angajați (3%).

Referitor la posibila discriminarea suferită de femei cu copii mici în întreținere, opinia respondenților este că aceasta nu este un fenomen foarte extins în rândul angajatorilor: 36,2% cred ca firmele sunt „destul de dispuse” să le angajeze, 39,6% să le promoveze, 45,9% să le formeze. Cu toate acestea, tot majoritatea respondenților (35,2%) consideră că în momentul restructurărilor, firmele sunt „la fel de dispuse” să le concedieze pe acestea. Surprinzător, 47,2% și 32,3% din respondenți consideră că institutiile/firmele din Romania sunt destul de dispuse și foarte dispuse, respectiv, să acorde femeilor cu copii mici în întreținere drepturile precizate în contractul de muncă.

În opinia respondenților, firmele tratează satisfactor problema tinerilor absolvenți la angajare și pe parcursul acesteia, având în vedere că 41,9 și 28,35% din respondenți consideră că firmele sunt destul de dispuse și foarte dispuse să angajeze tineri. 43,1 și 25% dintre respondenți cred că firmele sunt destul de dispuse și foarte dispuse să avanseze tineri și un total de 78,7% sunt de părere că entitățile de pe piață sunt destul de dispuse și foarte dispuse să și formeze tineri.

Cu toate acestea, 65% dintre cei chestionați cred că tinerii ar fi concediați în momentul restructurărilor (firmele sunt destul de dispuse și foarte dispuse).

Și în privința grupului vulnerabil al persoanelor mai vârstnice (sub 40 de ani), opinia respondenților este destul de pozitivă, majoritatea considerând că firmele sunt dispuse atât să angajeze, cât și să promoveze sau formeze persoane mai în vârstă.

În mod interesant, percepția asupra grupului vulnerabil al românilor este diferită aproape în totalitate de cele aferente celorlalte grupuri vulnerabile. În primul rând, se observă că 36,6% dintre respondenți cred că firmele nu sunt deloc dispuse să angajeze romi, în timp ce următoarele procente cred același lucru despre celelalte grupuri vulnerabile, și anume: 5,1% + femei, femei cu copii mici în întreținere - 9,4%, tineri - 6,5% și 12,6% - persoane mai în vârstă. Același lucru este valabil și pentru posibilitățile de avansare, 36,6 și 29,1% din respondenți fiind convinși că firmele sunt deloc dispuse și nu prea dispuse, respectiv, să avanseze romi.

După cum se poate observa din tabelele de mai sus, imaginea/aspectul fizic al persoanelor nu este de maximă importanță pentru angajatori: doar 7,3% ar fi dispuși să refuze angajați la angajare pe baza aspectului fizic, același procent nu i-ar avansa, aprox. 3% nu ar fi deloc dispuși să le acorde drepturile din contractul de muncă. Cu alte cuvinte, se pare că în România aspectul fizic mai puțin plăcut nu este un motiv de discriminare pe piața muncii, la nivel general.

Referitor la grupul vulnerabil al persoanelor care au alte opțiuni politice decât seful, se observă o anumită sensibilitate a angajatorilor la angajare: 12,6% dintre respondenți consideră că firmele nu sunt deloc dispuse să angajeze reprezentanți ai acestui grup, iar 14,6% nu prea dispuse. În total, o treime din respondenți consideră că din cauza opțiunii



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismului Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

politice, o persoană ar putea să nu fie angajată. Acest lucru poate da naștere unor fenomene discriminatorii pe piața muncii, care trebuie prevenite corespunzător. În plus, mai mult de două treimi din respondenți cred că firmele sunt destul și foarte dispuse să concedieze reprezentanți ai acestui grup dacă sunt restructurări.

Chiar dacă persoanele cu deficiențe fizice sau mentale sunt, în opinia respondenților, la adăpostul unor drepturi de muncă pe care angajatorii doresc să le respecte, situația acestora, ca și grup vulnerabil, este mai dificilă decât a tuturor celorlalte grupuri vulnerabile, din punct de vedere al percepției respondenților. În tabelul de mai jos regăsim o comparație a situației acestora cu alte grupuri privind șansele la angajare și promovare:

	Să angajeze... (%)						Să promoveze... (%)					
	F	FC	T	B	R	PD	F	FC	T	B	R	PD
Deloc dispuse	5,1	9,4	6,5	12,6	36,6	37,6	4,4	8,1	6,9	11,2	36,6	35,4
Nu prea dispuse	14,0	36,2	20,9	31,1	30,1	32,1	19,7	31,7	22,2	28,1	29,1	30,1
<b>Cumulat</b>	<b>19,1</b>	<b>45,6</b>	<b>27,4</b>	<b>43,7</b>	<b>66,7</b>	<b>69,7</b>	<b>24,1</b>	<b>39,8</b>	<b>29,1</b>	<b>39,3</b>	<b>65,7</b>	<b>65,5</b>

Unde,

F – femei

FC – femei cu copii mici în întreținere

T – tineri

B – bătrâni

R – rromi

PD – persoane dizabilități

După cum se poate observa, la angajare, **cele mai reduse șanse le au persoanele cu dizabilități, rromii, femeile cu copii mici în întreținere, tinerii și femeile**. Este îngrijorător faptul că aproape 70% din respondenți consideră că firmele nu sunt dispuse sau sunt puțin dispuse să angajeze rromii și persoanele cu dizabilități, acest procent mare indicând o generalizare a unei mentalități, posibil discriminatorie. Dacă în cazul PD pot exista și motive obiective (neadaptare obiectivă la cerințele unui post; întrebarea nu oferă detalii în acest sens – despre care ar fi motivul refuzului angajării unor astfel de persoane), în cazul rromilor acestea sunt mai dificil de gândit, ceea ce ne duce cu gândul la o atitudine discriminatorie pură.

La promovare, cele mai dezavantajate grupuri sunt din nou rromii, PD, femeile cu copii, bărbații, tinerii, femeile.

Același studiu a arătat că aproape 70% din firmele respondente nu au un regulament scris cod intern formal scris cu privire la politicile și practicile de asigurare a egalității de șanse, ceea ce indică că la nivel formal și oficial, acest cod nu face parte din politicile firmei.

În cazul firmelor care au un astfel de regulament interior scris, diversele motive discriminatorii sunt sau nu menționate, cele mai multe firme indicând explicit criteriile ce țin de genul persoanei, rasă/etnie (60,9%) și, în mai puține cazuri, dizabilități, orientare sexuală și apartenență sindicală (aprox. 41%).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

Se observă de asemenea preferința, în ordine, pentru regulamentul de ordine interioară, contractul de angajare, comunicare orală directă de către șef, instructaj, programe de instruire permanentă, adică atât modalități orale cât și scrise/formale de comunicare, existând însă o preferință pentru cele scrise/oficiale. Aceasta poate indica formalism și tradiționalism, dar și un anumit nivel de instituționalizare a practicilor nediscriminatorii în lumea firmelor și instituțiilor.

Mai mult de jumătate din respondenți consideră însă că un astfel de regulament nu este necesar (55,6%) sau că nu se resimte nevoia acestuia (34,1%).

Referitor la condițiile din firme oferite persoanelor cu dizabilități, răspunsurile indică o situație neavorabilă, deoarece, din cifrele obținute se constată o preocupare extrem de restrânsă pentru acest grup vulnerabil la fenomenul discriminatoriu. Mai exact, doar 31,6% din respondenți afirmă că în firma pe care o reprezintă există o preocupare pentru a oferi egalitate de șanse persoanelor cu dizabilități. În plus, doar 22,2% consideră că există o preocupare a conducerii pentru buna desfășurare a activității acestor persoane, 15,1% sunt de părere că există modificări ale timpului de lucru pentru eficiența sporită și doar 17,6% pot spune că angajații cu dizabilități au sarcinile adaptate specificului muncii. Restul respondenților nu pot susține astfel de practici, ceea ce ne face să credem că nu există, fapt ce reprezintă o barieră discriminatorie serioasă la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități.

Referitor la condițiile fizice, situația este și mai proastă: doar în 16,7% din firme există rampă pentru fotoliul rulant, în 2,8% există toalete speciale, în 1,6% lifturi pentru fotoliile rulante și în 11,4% locuri de parcare speciale.

## Concluzii

Sondajul realizat în rândul angajatorilor din România privind discriminarea și tipurile de discriminare pe piața muncii a clarificat o serie de aspecte referitoare la discriminarea pe piața muncii.

În primul rând, acesta a arătat că cea mai mare parte a respondenților consideră că aceasta este „destul de răspândită”. În același timp, cei care consideră discriminarea un fenomen „foarte puțin răspândit” și „puțin răspândit” sunt mai puțin numeroși decât cei care o precep „destul de răspândită” și „foarte răspândită”.

Jumătate din respondenți consideră că firmele din România sunt destul de dispuse să angajeze și să promoveze femeile (50,8 și 47,4%, respectiv). Cu toate acestea, în secțiunea „date socio-demografice despre respondenți”, se observă că din numărul total al funcțiilor de conducere din firmele care formează eșantionul, în mai mult de jumătate din firme, nu există nicio funcție de conducere ocupată de femei (50,6%). Aceasta deoarece răspunsul managerilor poate fi motivat de dorința de dezirabilitate socială.

Referitor la posibila discriminare suferită de femeile cu copii mici în întreținere, opinia respondenților este că aceasta nu este un fenomen foarte extins în rândul angajatorilor: 36,2% cred că firmele sunt „destul de dispuse” să le angajeze, 39,6% să le promoveze, 45,9% să le formeze. Cu toate acestea, tot majoritatea respondenților (35,2%) consideră că în momentul restructurărilor, firmele sunt „la fel de dispuse” să le concedieze pe acestea.

36,6% dintre respondenți cred că firmele nu sunt deloc dispuse să angajeze tineri, în timp ce următoarele procente cred același lucru despre celelalte grupuri vulnerabile, și anume: 5,1% + femei, femei cu copii mici în întreținere - 9,4%, tineri - 6,5% și 12,6% - persoane mai în vârstă. Același lucru este valabil și pentru posibilitățile de avansare, 36,6 și



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

29,1% din respondenți fiind convingși că firmele sunt deloc dispuse și nu prea dispuse, respectiv, să avanseze romii.

Referitor la criteriile de angajare din punct de vedere a angajaților, diploma educațională are cea mai mare importanță pentru specialiști, personalul conducere și personalul administrativ și aproape deloc pentru personalul tehnic necalificat. Aceasta poate indica o generalizare a importanței diplomei în țara noastră. Diploma nu este suficientă însă, experiența având valori mai mari decât diploma, pentru toate categoriile socio-profesionale. Competențele TIC și limbile străine sunt importante și foarte importante, după cum se poate observa, mai ales pentru personal conducere, specialiști și personal administrativ. În schimb, motivația, seriozitatea și abilitățile de interacțiune, abilități ce țin mai mult de cei șapte ani de acasă și caracteristici personale ale indivizilor, decât de nivelul lor de școlarizare, sunt aproape la fel de importante pentru toate categoriile de angajați.

Dacă acceptăm că întrebările legate de opinia angajatorilor referitoare la diferite dimensiuni ale discriminării poate fi influențată de dezirabilitatea socială, întrebările factuale ne ajută să interpretăm rezultatele obținute la cele de opinie. În acest sens, condițiile din firme ce sunt oferite persoanelor cu dizabilități, arată o situație neavorabilă. Din cifrele obținute se constată o preocupare extrem de restrânsă pentru acest grup vulnerabil la fenomenul discriminatoriu. Mai exact, doar 31,6% din respondenți afirmă că în firma pe care o reprezintă există o preocupare pentru a oferi egalitate de șanse persoanelor cu dizabilitati. Referitor la condițiile fizice, situația este și mai proastă: doar în 16,7% din firme există rampă pentru fotoliul rulant, în 2,8% există toalete speciale, în 1,6% lifturi pentru fotoliile rulante și în 11,4% locuri de parcare speciale. Cu alte cuvinte, dacă la nivel declarativ, doar anumite grupuri dezavantajate sunt profund discriminate (romii), la nivel faptic respondenții indică aceea că angajatorii români sunt departe de a oferi condiții non-discriminatorii angajaților. Aceasta reclamă acțiuni, politici și programe care să conștientizeze atât publicul larg cât și grupul angajatorilor în sensibila problemă socială a discriminării pe piața muncii.