**Etyczna rekrutacja – na co zwrócić uwagę?**

**Proces rekrutacyjny to bardzo specyficzna forma relacji pomiędzy osobą, która stara się o zatrudnienie, a reprezentantami potencjalnego pracodawcy. Niestety, zdarza się, że rekruterzy podchodzą do kandydatów „taśmowo” i nawet jeśli nie naruszają prawa, to czasem przekraczają granice zachowań, które można uznać za etyczne.**

Proces rekrutacji powinien stanowić pierwszy etap budowania pozytywnego wizerunku pracodawcy. Dla firmy poszukującej pracowników jest to szansa na pokazanie organizacji od dobrej strony, a poniekąd także na reklamę wśród kandydatów do pracy. Osoba, która będzie miała poczucie, że potraktowano ją z szacunkiem, poświęcając jej czas i udzielając potrzebnych informacji na każdym etapie procesu, będzie miała zapewne znacznie lepsze zdanie o danej firmie niż ktoś, kto poczuł się np. zlekceważony. I to niezależnie od wyników rekrutacji.

**Rekrutacja buduje wizerunek pracodawcy**

Niestety, dość często zdarza się, że ta szansa zostaje zaprzepaszczona. Sprzeczne wymagania w ogłoszeniu o pracy, trudności z uzyskaniem konkretnych informacji, gdy kandydat zdecyduje się na kontakt telefoniczny w sprawie oferty, brak możliwości uzyskania tak kluczowego dla potencjalnego pracownika parametru, jak choćby przybliżone wynagrodzenie za pracę, czy w końcu brak informacji zwrotnej po zakończonej rekrutacji – wszystko to może zmienić początkową sympatię wobec rekrutującej firmy, w zniechęcenie, żal, poczucie lekceważenia. Najczęściej nie taka była wola działu HR lub agencji rekrutacyjnej – po prostu, tak wyszło, ktoś nie pomyślał, a ktoś inny nie przewidział konsekwencji pewnych zachowań.

- Pozyskiwaniem pracowników i rekrutacją zajmuję się już ponad 25 lat i dla mnie „byle jakie” traktowanie kandydatów wciąż pozostaje największym problemem. W Polsce spotkania rekrutacyjne często realizowane są w wielkim pośpiechu przez nieprzygotowanych rekruterów. A warto pamiętać, że dzisiaj nawet jedno fatalnie przeprowadzone spotkanie rekrutacyjne może mieć wpływ na wizerunek firmy – mówi Jarosław Marciniak, konsultant oraz autor szkoleń z zakresu etycznych aspektów rekrutacji w firmie Effect Group.

**Cienka granica dyskryminacji**

Zadaniem rekrutera jest znalezienie dla swojego pracodawcy bądź klienta najlepszych kandydatów na dane stanowisko. Pierwszym elementem branym przez niego pod uwagę jest cel biznesowy, a więc to, jakie cechy i umiejętności powinna mieć dana osoba, aby można ją było uznać za najbardziej odpowiednią do konkretnej pracy.

Tutaj jednak do gry wkraczają przepisy prawa, które nie pozwalają na zupełnie dowolne kreowanie procesu rektutacji. Np. podczas rozmowy kwalifikacyjnej nie można zadawać takich pytań, które mogłyby zostać uznane za wyraz dyskryminacji.

Zasadniczo więc nie można pytań o wiarę, wyznanie czy też kwestie światopoglądowe. Ale uwaga – nie są to zastrzeżenia bezwzględne. W pewnych sytuacjach można je zadać, chociaż trzeba wykazać związek danej kwestii z pracą na danym stanowisku.

- W przypadku starania się o pracę w organizacjach kościelnych lub związkach wyznaniowych, pytanie o wyznanie może być uzasadnione – przyznaje Jarosław Marciniak. – Nie jest natomiast etyczne przeszukiwanie prywatnych kont kandydatów w mediach społecznościowych i pozyskiwanie w taki sposób informacji o ich życiu prywatnym czy o przejawianych na co dzień postawach – podkreśla ekspert.

**Za młodzi, za starzy…**

W praktyce poważnym problemem w Polsce pozostaje dyskryminacja ze względu na wiek. W ostatnich latach w mediach oraz w środowisku osób odpowiedzialnych za rekrutacje dość dużo mówiło się o korzyściach z zatrudniania osób w wieku 50+, o ich dużym potencjale i pozytywnym wpływie na środowisko pracy, co spowodowało, że problem ten jest mniejszy niż jeszcze kilkanaście lat temu. Dzisiaj dla wielu pracodawców osoby w średnim wieku stanowią najlepszą kategorię wiekową, biorąc pod uwagę doświadczenie i szeroko rozumiane kompetencje.

Ale to nie znaczy, że stereotypy zniknęły. Obecnie jednak zaczęły przybierać na sile wobec ludzi młodych, dopiero wchodzących na rynek pracy. Często z góry przyjmuje się, że młody kandydat będzie roszczeniowy, leniwy, albo „na pewno sobie nie poradzi”, co również prowadzi do dyskryminacji. „Straszenie” w mediach pokoleniem Millenialsów i kolejnych generacji określanych rozmaitymi nazwami spowodowało, że niektórzy pracodawcy zaczęli unikać zatrudniania pracowników młodych. Warto jednak mieć świadomość, że odrzucanie kandydatów wyłącznie z powodu metryki jest zarówno nieetyczne, jak i niezgodne z prawem.

Wątpliwości etyczne mogą pojawiać się za każdym razem, gdy rekruter bierze pod uwagę inne cechy niż wykształcenie i doświadczenie kandydata. Na przykład w wielu ofertach pracy wymagana jest „miła aparycja”, a CV powinno zawierać zdjęcie. Może to sugerować, że oceniany będzie także wygląd kandydata. Przyjmuje się, że o ile rekrutacja dotyczy pracy w charakterze modela/modelki lub aktora/aktorki, wówczas cechy fizyczne mogą być brane pod uwagę, ponieważ mają bezpośredni związek z wykonywaną pracą. W każdym innym przypadku pracodawca powinien wykazać się dużą ostrożnością w kwestii ustalania jakichkolwiek wymagań nawiązujących do wyglądu kandydatów. Wątpliwe jest np. ocenianie wyglądu sprzedawców, pomimo że istnieje prawdopodobieństwo, że atrakcyjność handlowca może mieć wpływ na wyniki sprzedaży.

- W tego typu sprawach istotne jest, jakiego rodzaju wymogi i standardy w tym zakresie przewidują zasady obowiązujące u danego pracodawcy. Opierając się na tych wytycznych można kształtować praktykę rekrutacji, ale wymagana jest szczególna ostrożność. Każde ograniczenie dotyczące kandydatów musi mieć realne, biznesowe uzasadnienie, jednocześnie ściśle związane z charakterystyką procesu pracy na danym stanowisku – mówi trener Effect Group.

**Polecaj, zamiast podbierać**

Nad etyką można się zastanawiać także w kontekście samego pozyskiwania kandydatów do pracy. Istnieją w Polsce firmy, które same siebie określają jako agencje „headhunterskie”, a przecież sytuacje, w których najlepsi pracownicy z jednego przedsiębiorstwa są „podbierani” przez konkurentów, trudno uznać za etyczne. Z drugiej strony, sytuacji konkurowania o najlepszych pracowników trudno uniknąć. Firmy same jednak znalazły sposoby, by się przed tym bronić. Temu właśnie służą przemyślane kontrakty związane z zatrudnieniem, zawierające zapisy o zakazie konkurencji. Takie działania pozwalają zminimalizować prawdopodobieństwo i negatywne skutkidziałania „łowców głów”.

Innym sposobem pozyskiwania najlepszych kandydatów, który także wzbudza czasem kontrowersje, jest zatrudnianie osób „z polecenia”. Zdarza się, że pracodawcy płacą nawet kilka tysięcy złotym tym spośród swoich pracowników, którzy przyprowadzą do firmy dobrych kandydatów.

- Jest to świetny sposób na pozyskiwanie pracowników na trudnym rynku pracy, szczególnie w sytuacji, w której określonych kompetencji na tym rynku brakuje – mówi Jarosław Marciniak. - Programy poleceń (jawne i formalnie określone) są jakościowo czymś zupełnie innym niż zatrudnianie „przyjaciół i znajomych królika”, które kojarzy się z nepotyzmem i układami – podkreśla.

**Po pierwsze – większa świadomość**

Tym, co można zrobić, aby firmy rekrutowały w sposób bardziej etyczny, a następnie dbały o właściwe zachowania wobec zatrudnionych osób, jest podnoszenie świadomości – zarówno wśród osób bezpośrednio odpowiedzialnych za rekrutację, jak i wśród menedżerów. Do tego potrzebna jest także świadomość zagrożeń związanych z nieprzestrzeganiem etyki i prawa (np. wspomniana utrata reputacji).

O odpowiednią wiedzę możemy zadbać poprzez szkolenia, ale wdrożenie wyniesionej z nich wiedzy będzie już wymagało dobrej woli ze strony kadry zarządzającej oraz wprowadzenia (a potem przestrzegania) procedur, które z etyki uczynią obowiązujący w firmie standard. Tego typu podejście z pewnością jednak przyniesie pozytywne korzyści – tak kandydatom, pracownikom, jak i całej organizacji pracodawcy.

Źródło: [Effect Group](https://effectgroup.pl/)