

DISCRIMINAREA LA ANGAJARE A FOȘTILOR DEȚINUȚI

POPESCU ROBERT COSMIN*

ABSTRACT

EMPLOYMENT DISCRIMINATION OF EX-OFFENDERS

It is estimated that around 900 persons are released from prisons in Romania every year (according to statistical data from the National Administration of Penitentiaries, available at <http://anp.gov.ro/informatii/dinamica-efectivelor-2/>). One of the first actions taken by a person stepping out of the prison gate is to find a job. It is easy to estimate the challenge of such a task, considering some of the socio-economic traits of the inmate population in Romania. The low education level and lack of qualifications restrict the access to the labor market for ex-offenders. The stigma associated with the criminal record, a document required by public institutions in Romania and some private organizations, adds to these barriers. The following research shows some of the effects the social stigma associated with the status of an ex-offender has on their access to the labor market. We will discuss the results of the correspondence audit tests, and analyze data obtained through in depth interviews with human resources experts.

Keywords: discrimination, public policies, recidivism, rehabilitation, penitentiary.

INTRODUCERE

La nivel internațional sunt numeroase studii pe tema discriminării în cadrul pieței muncii. Majoritatea studiilor se referă la discriminarea de gen (Morrisson și Jutting, 2005, Elder *et al.* 2010), discriminarea pe baza orientării sexuale (Badgett și Ho, 2007, Laurent și Mihoubi, 2016), a vârstei (Palmor, 2001, Stypinska și Turek, 2017) sau a etniei (Blommaert *et al.* 2013, Bassanini și Saint-Martin 2008), mai puțin asupra modului în care stigmatul asociat cazierului judiciar afectează

* PhD Student, School of Advanced Studies of the Romanian Academy (SCOSAAR), e-mail: rcosminp@gmail.com.



angajarea. Cercetările pe această temă sunt însă mai frecvente în spațiul vestic (Pager, 2003, 2007, Rovira, 2019). În România, problematica s-a regăsit în lucrarea etnografică a lui Rotariu (2021), tratată în studiul cantitativ a lui Dâmboeanu și Ramakers (2018), care explică relația dintre variabilele ce țin de capitalul uman, alături de cele selectate din teoria etichetării, și percepția subiectivă a șanselor de angajare a deținuților, iar Durnescu (2008) a cercetat, printr-un sondaj de opinie, deschiderea unor companii din România la angajarea persoanelor care au cazier. Din ultimul studiu menționat reiese că „nu putem vorbi despre discriminare pe piața forței de muncă pe considerente ce țin de experiența infracțională” și că ar putea exista anumite caracteristici economice ale companiilor mai predispuse să angajeze persoane cu antecedente penale (Durnescu, 2008, pp. 7576). Această cercetare abordează discriminarea la angajare a persoanelor cu antecedente penale, folosind metoda testelor de corespondență. Prin această metodă se confirmă ipoteza reacțiilor discriminatorii ale angajatorilor în funcție de antecedentele penale și oferă o imagine mai detaliată a obstacolelor cu care se confruntă foștii deținuți pe piața muncii.

ANGAJAREA CA FACTOR DE DESISTARE

Conform lui Lipsey (Lipsey, 1995 *apud* Durnescu, 2017) munca este unul dintre cei mai importanți factori care influențează recidivarea. Sapouna *et al.* (2015) prezintă mai detaliat influența muncii asupra recidivei și iau în considerare tipul de muncă, salariul oferit și zona în care este prestată. Joburile disponibile foștilor deținuți, care nu presupun calificări, precum cele din comerț, și care oferă un salariu mic, s-au dovedit a fi asociate cu recidiva (Bellair și Kowalski, 2008 *apud* Sapouna *et al.*, 2015, p. 24). Această asociație a fost explicată prin remunerația scăzută, care presupune un risc de sărăcie și prin tipul jobului, instabil, nepotrivit menținerii unor relații sociale puternice care i-ar împiedica să recidiveze.

Accesul la un loc de muncă stabil, care oferă posibilitatea unui trai decent, este un factor esențial pentru bunăstarea individului (Clark *et al.*, 2008b, Korpi, 1997 *apud* van der Meer, 2014, p. 21). Munca influențează bunăstarea individuală prin sursa de venit, prin statutul pe care o poziție profesională îl oferă și prin faptul că a avea un loc de muncă este dezirabil social (van der Meer, 2014, p. 26). Efectul șomajului, pe lângă reducerea sursei de venit, se răsfrânge și asupra unor dimensiuni psihologice și sociale (Di Tella *et al.*, 2003 *apud* van der Meer, 2014 p. 21). Acest efect poate fi resimțit mai grav de către bărbați decât de femei (van der Meer, 2014, p. 21), detaliu important în contextul în care 95 % (ANP, 2017) dintre deținuții din penitenciarele românești sunt de sex masculin. Identitatea socială masculină se centrează în jurul muncii, pe când la identitatea socială feminină o contribuție mai mare o au rolurile din afara sferei muncii precum cele de mamă, de soție (Cinamon și Rich 2002, *apud* van der Meer, 2014). Un factor care

influențează această centrare a bărbatului în jurul ocupației este cultura, care are un rol important în medierea efectului șomajului asupra bunăstării individuale. Societatea românească se conformează unui tipar cultural „cu accent pe valorile tradiționale și sub influența celor de supraviețuire (siguranță fizică și economică)” (David, 2015) ceea ce ar putea exacerba modul în care bărbații resimt șomajul la nivel psihologic. Cu toate acestea, nu trebuie ignorat efectul mediator al subculturii delincvente. În cazul deținuților din România, munca are valoare funcțională, un mijloc „prin care să-și materializeze repede dorințele”, iar pentru o parte importantă din deținuții bărbați, munca este considerată o povară (Florian, 2009).

Chiar și în aceste condiții, după prima lună de libertate, apare dorința de autonomie economică (Durnescu, 2017, p. 12) și orientarea către opțiunea de a munci. Este o perioadă critică în care se poate împiedica pasul spre recidivă. Apelul la rețeaua socială este salutar dar, în urma detenției, se slăbesc legăturile sociale ale persoanei care a fost privată de libertate și scad șansele de găsim a unui loc de muncă, prin intermediul capitalului social (Hagan 1993, *apud* Pager, 2003, p. 941). O altă soluție ar fi ca cel care caută un loc de muncă să acumuleze calificări cerute de angajatori, dar penitenciarele din România nu dispun de resurse pentru programe de reintegrare prin cursuri de calificare adaptate pieței muncii (Ștefan, 2006). În aceste condiții, foștii deținuți se îndreaptă către munca fără forme legale sau cea sezonieră, alegeri care oferă câștiguri demotivante, mai mici decât cele pe care le-ar obține din infracțiuni (Durnescu, 2018 *apud* Strategia națională de reintegrare socială a persoanelor private de libertate 2020–2024).

DISCRIMINAREA-CADRU TEORETIC

Conform lui Allport, stereotipul reprezintă componenta cognitivă a reprezentărilor mentale, iar prejudiciul, partea afectivă a acestora (Fibbi *et al.*, 2021). Discriminarea diferă de stereotip și prejudecată, cele două fiind definite ca reprezentări mentale, superficiale, despre grupurile evaluate, al căror rezultat este o reacție comportamentală de respingere (Chelcea *et al.*, 2010). Motivele discriminării pot fi de natură personală, individuală, exprimate sub forma unor atitudini fățișe (în cazul persoanelor mai conservatoare, autoritare) ori sub forme subtile care, conform teoriilor rasismului modern (McConahay, 1986) și a rasismului simbolic (asociat valorilor conservatoare, în special individualismului) (Sears și Henry, 2003), provin dintr-un conflict atitudinal al membrilor grupului majoritar: dorința altruistă de a-i ajuta pe cei nevoiași *versus* învinuirea acestora pentru starea în care se află. Teoria aversivă a rasismului completează explicațiile discriminării, printr-un conflict între atitudini ambivalente, al cărui rezultat este evitarea persoanelor din grupul vizat.

Teoriile individuale ale discriminării justifică formele subtile de respingere printr-un model disociativ între atitudinile conștiente, egalitariste și atitudinile inconștiente care au la bază stereotipurile. În cazul discriminării de pe piața muncii, modelele teoretice economice (Becks 1957, Phelps 1972, Arrow, 1973 *apud* Fibbi *et al.*, 2021, p. 26) susțin că angajatorul, prin încercarea de a-și maximiza profitul, va evita să angajeze persoane asociate cu diverse stereotipuri negative. Astfel, angajatorul va filtra solicitanții în funcție de caracteristicile grupului pe care îl reprezintă aceștia, caracteristici care vor prima în dauna trăsăturilor individuale. Acest tip de discriminare nu are la bază prejudecată, ci o evaluare statistică a caracteristicilor grupului din care face parte solicitantul (Petersen, 2005). Teoriile organizaționale consideră discriminarea în organizație drept un rezultat al transpunerii diferențelor social-culturale dintre categoriile sociale, în cadrul companiei. Acestea sunt menținute prin inegalitatea recompenselor și acapararea resurselor de către reprezentanții grupului dominant. Chiar și în cazul formalizărilor procedurilor organizaționale, conform principiilor birocratice, pentru a minimiza discriminarea, etapa angajării este cea în care apar cel mai des atitudini discriminatorii (Petersen și Saporta, 2004). Controlul birocratic este slab în această etapă, iar datele folosite de angajator pentru a lua decizia sunt incomplete. Solicitantul își poate pregăti o prezentare nesinceră, informațiile oferite de acesta pot fi trunchiate, iar angajatorul, pentru a-și ușura munca, decide conform stereotipurilor asociate grupului din care face parte solicitantul. Această soluție îi este facilitată și de descrieri vagi ale postului care îi oferă mijloace de a discrimina voalat (Bendick Jr. și Nunes, 2012).

Pager și Shepherd (2008) explică practicile discriminatorii pornind de la structura socială și extind cercetarea în domeniul grupului vulnerabil al foștilor deținuți. Aceștia definesc discriminarea instituțională (practicile dintr-o instituție care conduc la dezavantajarea sistematică a anumitor grupuri) (Fibbi *et al.*, 2021, p. 38) și afirmă că respingerea candidatului sau limitarea accesului la posturi cu salarii mici poate avea efecte cumulative a căror consecință este recidiva.

O altă concluzie a studiilor lui Pager și Shepherd este că în societatea americană există discriminare în baza stigmatului cazierului judiciar și a etniei. Stigmatul social este definit de Bruce și Phelan (2001) ca o manifestare concomitentă a tuturor etichetărilor, stereotipizărilor, a pierderii statutului și a discriminării. Efectul stigmatului este simțit în toate dimensiunile vieții sociale (personală și profesională), afectează sănătatea, sursele de venit și poate duce la un comportament deviant. Stigma este definită de Goffman (1963) ca un atribut personal care diferențiază negativ individul de cei din jurul său și după care este categorizat ca o persoană indezirabilă. Acest atribut poate fi de natură fizică, precum o malformație sau un handicap, o trăsătură de personalitate negativă, inferată din anumite comportamente ori atitudini, sau rasa, etnia, credințele religioase (Goffman, 1963, p. 7).

Stigma asociată cazierului judiciar semnaleză celorlalți că persoana respectivă ar putea avea comportament deviant și devine motiv de respingere din partea societății (Goffman, 1990 *apud* Rovira 2019, p. 15). Mai mult, acest stigmat modifică efectul discriminării rasiale și ridică standardele de angajare pentru cei care fac parte dintr-un grup etnic defavorizat (Pager și Western, 2009), iar asocierea antecedentelor penale cu un salariu mic și cu instabilitatea locului de muncă este un alt factor care îngreunează reintegrarea socială (Apel și Sweeten, 2010, Lott, J. 1990 *apud* Rovira, 2019 p. 16). Cazierul juridic, ca semn al stigmatului, afectează credibilitatea fostului deținut și îi scade șansele de angajare (Băluță, 2012), acest efect, alături de celelalte menționate, favorizând recidiva. Trebuie precizat că această stigmatizare se extinde și asupra membrilor familiei persoanei care a fost privată de libertate (Clear, 2008 *apud* Rovira, 2019, p. 16).

Asociate statutului de fost deținut sunt și alte caracteristici des întâlnite în populația penitenciară. Astfel, un profil statistic educațional și profesional succint al populației penitenciare oferă o imagine a potențialelor provocări cu care un fost deținut s-ar putea confrunta pe piața muncii: 74,77 % nu aveau un loc de muncă la momentul arestării, iar 65,23 % au declarat că nu au nicio calificare profesională (Strategia națională de reintegrare socială a persoanelor private de libertate 2020–2024, 2020). În privința educației, situația este prezentată în tabelul de mai jos:

Tabelul nr. 1

Profil statistic al populației penitenciare (Anul 2019)

Nivel școlarizare		
Analfabeți	7%	1481
Primar	16,83%	3418
Gimnazial	39,18%	7956
Liceal	17,67%	3588
Studii profesionale	10,91%	2068
Postliceale / școală de maiștri	0,7%	142
Universitar	3,41%	692
		20304

(HG nr. 430/2020 privind aprobarea Strategiei naționale de reintegrare socială a persoanelor private de libertate 2020–2024)

Organizarea unor cursuri de calificare, de nivel intermediar, pentru meserii adaptate pieței muncii este un mod prin care penitenciarul poate contribui la creșterea șanselor de angajare ale deținuților. În ciuda confirmărilor științifice repetate pentru această cale de reabilitare, numărul participanților la cursurile de calificare organizate în timpul detenției scade de la 2 569 în anul 2014 (dintr-un total de 26 893 deținuți condamnați definitiv conform datelor ANP, 2014) la 179 în anul 2018 (dintr-un total de 18 196 deținuți condamnați definitiv, conform ANP,

2018). Însă, chiar și în condițiile în care penitenciarul sau oricare altă organizație ar putea califica adecvat deținuții, cât de accesibilă este piața muncii pentru o persoană care a fost privată de libertate?

În privința cadrului legislativ, există obligativitatea solicitării cazierului judiciar pentru profesii precum farmacist, medic și medic stomatolog (art. 481, art. 390, art. 562 din Legea 95 / 2006), consilier juridic (art. 9 din Legea 514 / 2003), paznic (art. 37. din Legea 333 / 2003) gestionar (art. 4 din Legea 22 / 1969), funcționar public (art. 49 din H.G. 611 / 2008), dar Legea 363 / 2018, privind prelucrarea datelor cu caracter personal, prevede sancționarea angajatorilor dacă solicitarea cazierului nu este justificată legal.

Conform lui Durnescu (2008), angajatorii sunt în mare parte receptivi să angajeze persoane cu antecedente penale, însă nu acceptă persoanele care au comis fapte violente sau de natură sexuală.

Drept urmare, am putea spune că există un cadrul legislativ care creează condițiile unui proces de angajare obiectiv, iar angajatorii sunt deschiși să angajeze persoane care au fost private de libertate, însă rezultatele studiului de față oferă o imagine actuală a receptivității angajatorilor în fața unui solicitant cu antecedente penale, imagine diferită de cea menționată în studiul anterior.

IPOTEZA ȘI ÎNTREBĂRILE DE CERCETARE

Conform primei ipoteze, se presupune că șansele de angajare ale unei persoane care semnalează, în CV-ul trimis angajatorului, că a trecut prin experiența detenției, sunt mai mici decât cele ale unei persoane, cu aceeași pregătire profesională și educațională, dar care nu are menționate în CV detalii referitoare la antecedente penale. Prin cea de-a doua ipoteză se consideră că există posibilitatea construirii unui indice al companiilor angajatoare, conform unor caracteristici economice, care să estimeze disponibilitatea de a angaja persoane cu antecedente penale.

Întrebările la care răspunde această cercetare sunt următoarele:

Întrebarea de cercetare 1: Există discriminare pe piața muncii din România în baza cazierului judiciar?

Întrebarea de cercetare 2: Se pot identifica anumite caracteristici ale companiilor angajatoare astfel încât demersul de aplicare al unei persoane cu antecedente penale să fie mai facil?

METODOLOGIE

Eșantionul cercetării nu a inclus oferte de muncă condiționate de cazierul judiciar, iar metoda folosită, cea a testelor de audit, permite studierea efectului stigmatului asociat cazierului judiciar (antecedentelor penale), printr-un control

mai bun al altor variabile care pot avea legătură cu statutul de fost deținut (educație precară, lipsa calificărilor, etnia etc.). În proiectarea cercetării am luat în considerare și provocările întâlnite în piața muncii care, în acest caz, ar putea fi în defavoarea oricărui tip de discriminare. Astfel, declinul demografic, numărul mare de emigranți români, „dezechilibrele între fluxurile de intrări în categoria populației cu vârsta de muncă și fluxurile de ieșiri” (Chivu și George, 2020, p. 268) se numără printre caracteristicile unei piețe a muncii „sub presiune” (*Idem*), dar care ar putea determina relaxarea filtrelor de angajare.

Studiile al căror subiect este discriminarea persoanelor cu trecut infracțional au avut rezultate valide și fidele, în urma folosirii metodei testelor de corespondență. Acestea sunt o variantă mai puțin costisitoare și la fel de precisă a testelor de audit. Testele de corespondență nu presupun instruirea unor echipe de aplicanți – asemănători în privința variabilelor de control, dar diferiți în ceea ce privește variabila experimentală – ce se prezintă în persoană să aplice pentru diverse locuri de muncă (Neumark, 2010) și permit controlul unor variabile precum etnia, sexul, vârsta și aspecte ce țin de înfățișarea fizică ori de comportament, care ar putea influența evaluarea angajatorului în cadrul unei interacțiuni față în față. Testele de corespondență presupun folosirea corespondenței în aplicația pentru un loc de muncă, în cazul de față, a internetului, pentru a trimite angajatorilor CV-urile unor aplicanți fictivi. Prin intermediul acestei metode se poate afla nivelul de discriminare în funcție de regiunea geografică sau de tipul ofertei de muncă, și se pot obține informații utile despre caracteristicile angajatorilor care aleg să discrimineze în baza unei anumite trăsături (Rooth, 2021). Printre neajunsurile acestei metode se numără posibilitatea de a identifica discriminarea doar în prima parte a procedurii de angajare – ceea ce poate duce la o supra- sau sub-estimare a discriminării, fiindcă majoritatea procedurilor de angajare au mai mulți pași până la oferta finală (Jacquemet și Yannelis, 2012, p. 4) – și faptul că estimează nivelul de discriminare folosind exclusiv firmele care își publică anunțurile de angajare. Acest ultim aspect poate slăbi validitatea externă a metodei (Rooth, 2021).

Ipotezele au fost verificate prin metode complementare, cantitative și calitative. În prima etapă a cercetării s-au folosit testele de corespondență; astfel, angajatorii au primit, prin intermediul platformelor online, CV-uri fictive. Aceste CV-uri au fost grupate în pereche și au conținut detalii similare în privința pregătirii profesionale și a educației, cu singura variabilă diferită, cea care semnaliza prezența sau absența unui trecut infracțional. Elementul care a făcut diferența a fost cel referitor la antecedentele penale: unul dintre CV-uri specifica experiența în muncă de un an și trei luni, ca bibliotecar, într-un penitenciar, iar în CV-ul pereche, echivalentul acestei perioade, a fost o pauză între joburi de aproximativ doi ani.

Pentru a menține ceilalți factori constanți, am ales profiluri identice sociodemografic și profesional, în funcție de anumite caracteristici ale populației penitenciare. Solicitanții fictivi au fost bărbați, de etnie română, pentru a evita

discriminarea în baza etniei, iar CV-urile nu conțineau poză, pentru a elimina riscul discriminării pe criterii de ordin fizic. Alegerea unor profiluri de persoane tinere, de 26 de ani, a fost motivată de ipoteza că există o mai mare probabilitate ca persoanele tinere să fie mai afectate profesional de un cazier judiciar însemnat, decât persoanele mature cu o carieră consolidată (Rovira, 2019). De asemenea, am evitat riscul prin care angajatorii refuză un aplicant pe motiv că nu s-ar potrivi unui ideal de productivitate (Jacquemet și Yannelis, 2012) prin menționarea unor experiențe de lucru variate și susținute.

În privința limitelor cercetării, CV-urile fiind identice în privința vârstei candidatului, a etniei, cu experiențe de lucru și educație similară, nu au permis măsurarea influenței acestor variabile asupra alegerii din partea angajatorilor. De asemenea, faptul că numele profilurilor au fost diferite nu a permis controlul acestei variabile. Limitările menționate ar fi putut fi depășite prin metoda *factorial survey*, demers care ar fi depășit resursele studiului de față. O altă limită a cercetării este profilul solicitantului, specific unui segment restrâns al populației penitenciare. Am ales profilul unei persoane cu studii liceale, însă majoritatea celor închiși au terminat doar ciclul primar și gimnaziul. Mai mult, experiența profesională asociată profilului este destul de variată și susținută, fapt diferit de situația reală din cadrul populației penitenciare. Pentru studii viitoare pe această temă, este recomandată folosirea unor profiluri specifice unor segmente mai mari ale populației penitenciare, cu toate că riscul ca CV-urile să fie ignorate de angajatori este mare.

Aplicațiile pentru posturi au fost făcute prin intermediul internetului, activitate care nu corespunde modului în care un fost deținut ar încerca să-și găsească un loc de muncă. În studii anterioare privind ocuparea ca mijloc de reintegrare socială, majoritatea persoanelor cu antecedente penale intervievate au declarat că își vor căuta de lucru folosind anunțurile din ziare, prin cunoștințe sau prin contactarea directă a angajatorilor. Doar 16 % (Isăilă *et al.*, 2011) au menționat internetul ca mijloc de căutare a unui loc de muncă. Recrutorii intervievați în această cercetare au confirmat marginalitatea opțiunii de aplicare online în cazul persoanelor cu antecedente penale. Această limitare ar fi fost evitată dacă s-ar fi aplicat și la anunțurile de angajare din ziarurile specializate.

CONSIDERAȚII ETICE

Pentru că implică folosirea unor documente fictive – CV-urile – și inducerea în eroare a unor participanți (angajatorii), testele de corespondență sunt admise într-o cercetare doar dacă rezultatele au o valoare științifică (Riach și Rich, 2004 *apud* Rovira, 2019). De asemenea, permisiunea de a folosi aceste teste prevede ca participanții să nu fie prejudiciați. Normele de cercetare etică sunt respectate prin faptul că, pe parcursul acestei cercetări, niciun participant nu a suferit pierderi materiale ori imateriale, iar valoarea științifică este justificată prin materializarea

acesteia, în direcții practice, pentru îmbunătățirea reintegrării sociale a persoanelor în risc de excluziune socială din cauza trecutului infracțional.

EȘANTIONUL

Perechile de CV-uri au fost trimise în perioada iulie – septembrie 2021, către 253 oferte de muncă (angajatori), însumând 506 de aplicații în mediul online. Am ales doar ofertele de muncă din București, având în vedere că este cea mai dezvoltată zonă economică din țară¹, cu cel mai ridicat procent al salariilor în totalul populației ocupate și cu nivel redus al șomajului. Am aplicat la anunțuri postate de cel mult zece zile, iar unele dintre acestea cereau calificare de chelner sau ospătar, aspect acoperit prin menționarea în ambele CV-uri a experiențelor de muncă, de peste un an, în aceste domenii. Celelalte anunțuri se refereau la manipulator marfă, ambalator, recepționar hotel, *bellboy*, curier poștal, curier mâncare, vânzător, merchandiser, personal curățenie, operator *call center*. Alegerea acestor posturi este motivată de echivalența dintre cerințele educaționale, profesionale ale posturilor și profilul statistic al unei persoane cu antecedente penale și studii liceale.

RĂSPUNSURILE

Pentru o analiză mai detaliată a reacțiilor angajatorilor, am documentat caracteristicile economice ale companiilor și am înregistrat cifra de afaceri, anul înființării și numărul de angajați. Reacțiile acestora au fost înregistrate conform următoarei grile:

Status CV	Reacție angajator
Vizualizat = 1	Sunat și chemat la interviu = 1
	Sunat și refuzat = 2
	Nu a sunat = 0
Nevizualizat = 0	Nu a sunat = 0

La cele 506 aplicații am primit 314 vizualizări ale CV-urilor, 90 de apeluri telefonice, dintre care 69 favorabile. Dintre cele 69 apeluri favorabile, doar 14 au fost pentru CV-urile cu mențiunea unei condamnări penale.

¹ Conform INSSE Municipiul București a contribuit cu 25 % la PIB, în anul 2019 <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#pages/tables/insse-table>.

Tabelul nr. 2

Reacție * Cazier

Frecvență		Cazier		Total
		0	1	
Reacție	0	198	218	416
	1	55	14	69
	2	0	21	21
Total		253	253	506

Tabelul nr. 3

Sună * Cazier

Frecvență		Cazier		Total
		0	1	
Suna	Nu	108	116	224
	Da	55	35	90
Total		163	151	314

Tabelul nr. 4

Accept * Cazier

Frecvență		Cazier		Total
		0	1	
Accept	0	0	21	21
	1	55	14	69
Total		55	35	90

Analiza a fost făcută prin rularea de modele multinivel, pentru că acestea sunt mai potrivite în cazul datelor grupate (CV-urile au fost grupate în perechi) decât analiza de regresie multiplă. Un alt argument pentru alegerea acestui tip de analiză este numărul mic de parametri folosit de regresia multinivel (un parametru *per* variabilă în contrast cu până la 25 de parametri în cazul modelelor de regresie obișnuite), ceea ce este foarte util când eșantionul este mic și supus analizelor statistice complexe (Buxton, 2008). Prin natura lor, datele sunt în mod firesc ierarhice: unitatea de analiză primară este CV-ul solicitantului. CV-urile sunt trimise în perechi, fiind astfel grupate în joburile unde se aplică. Consecința este de a folosi modele ierarhice (multinivel) (Voicu, 2012).

În analiza de regresie multinivel, făcută în Rstudio, am inclus următoarele variabile:

1. Cazier (prezența/absența mențiunii antecedentelor penale) (variabilă independentă).
2. Reacția angajatorilor (sună, nu sună, cheamă la interviu) (variabilă dependentă).
3. Numărul de angajați ai companiei (variabilă independentă).
4. Anul de înființare al companiei (variabilă independentă).

În consecință, estimarea este de tip logit, fiind prezise probabilitățile de contactare telefonică și cea de acceptare pentru interviu, în funcție de prezența / absența mențiunii antecedentelor penale, de vechimea pe piață a angajatorilor și de numărul de angajați, conform următoarelor formule:

• Probabilitatea de a fi sunat = $f[CV, \log(Nr. \text{ angajați}+1), \text{Anul înființării}, \log(\text{Cifra afaceri}+1)]$.

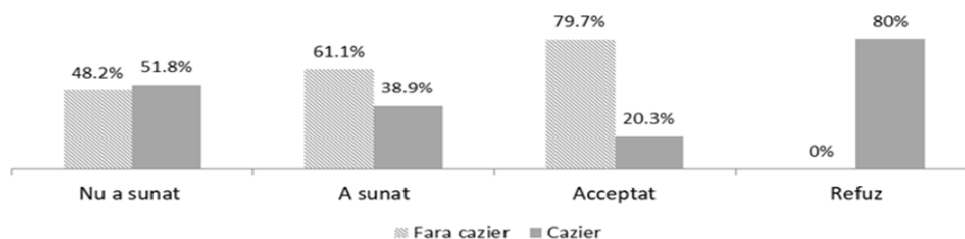
• Probabilitatea de a fi chemat la interviu = $f[CV, \log(Nr \text{ angajați}+1), \text{Anul înființării}]$.

În consecință, estimarea este de tip logit, iar diferențele de răspuns ale angajatorilor au fost explicate prin estimări ale probabilității de contactare telefonică și acceptare pentru interviu, în funcție de vechimea pe piață a angajatorilor, de numărul de angajați și de cazier (absența / prezența antecedentelor penale ale solicitantului), luând în considerare efectele de interacțiune dintre aceste variabile.

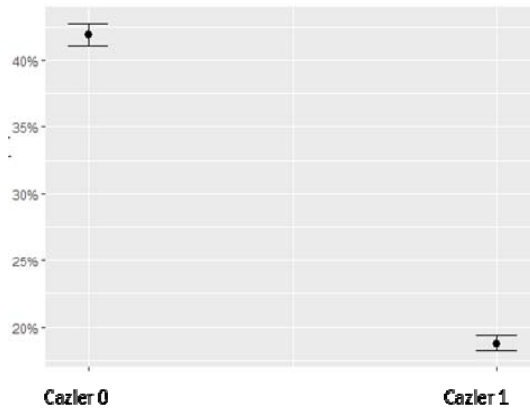
REZULTATE

Prin metoda testelor de corespondență s-a verificat existența unor răspunsuri discriminatorii din partea angajatorilor, în baza cazierului, iar interviurile în profunzime au oferit posibile explicații pentru aceste reacții.

Pentru ambele profiluri, lipsa de reacție a angajatorilor este la un nivel asemănător (48 % și 52 %), ceea ce sugerează că CV-urile au conținut informații nepotrivite cerințelor angajatorilor (indicator pentru validitatea de construct a instrumentului), că posturile respective fuseseră ocupate la data aplicării, ori că angajatorul nu a avut timp să vizualizeze CV-urile trimise de noi. Răspunsurile favorabile sunt de aproape patru ori mai mari pentru profilul fără antecedente penale. De remarcat este că doar profilul care conține experiența de lucru în penitenciar a înregistrat refuzuri directe, adică s-a specificat clar că nu se poate colabora. Trebuie menționat că refuzurile au apărut în urma apelurilor recrutorilor care omiseseră să citească unele detalii din CV, printre care și experiența de lucru în detenție. Acestea au fost clarificate în urma unor discuții telefonice iar reacția recrutorilor / angajatorilor a fost de a refuza colaborarea.

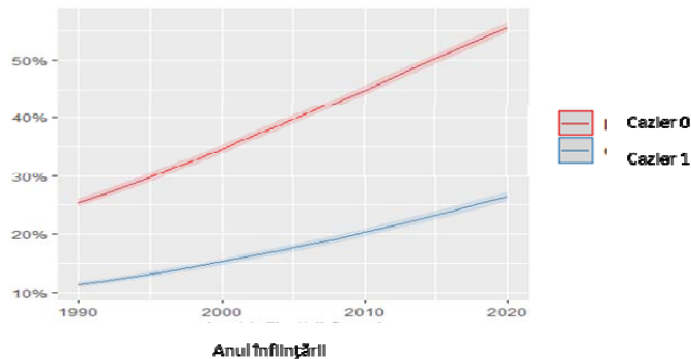


Grafic nr. 1. Reacția angajatorilor în funcție de antecedentele penale.



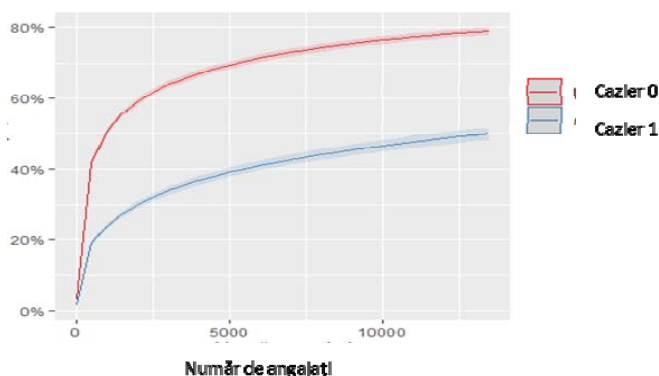
Grafic nr. 2. Probabilitatea așteptată de a fi sunat.

La fiecare dintre acestea am adăugat interacțiunile dintre variabile, iar în urma analizei rezultă că probabilitatea de contactare telefonică, în cazul subeșantionului de CV-uri vizualizate, având celelalte variabile sub control, este de 5 % pentru profilul cu mențiunea experienței de lucru în detenție, și de 47 % pentru profilul fără această mențiune.



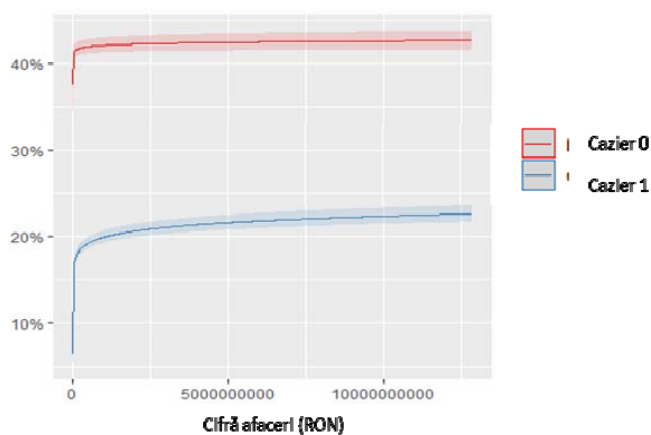
Grafic nr. 3. Probabilitatea așteptată de a fi sunat în funcție de anul înființării firmei.

Atunci când includem și variabila anului înființării firmei, probabilitatea de contactare telefonică nu oscilează considerabil în cazul profilului fără cazier însă, pentru profilul cu antecedente penale, probabilitatea de a fi contactat crește pe măsură ce firma este înființată mai recent.



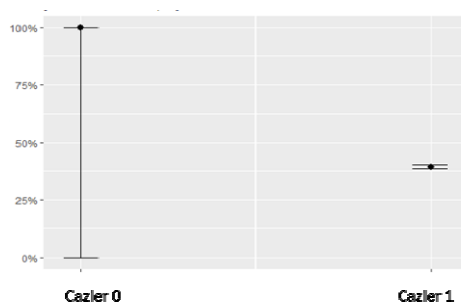
Grafic nr. 4. Probabilitatea așteptată de a fi sunat în funcție de numărul de angajați.

În funcție de numărul de angajați ai companiei, probabilitatea de a fi contactat crește în raport direct cu numărul de angajați însă, chiar și în acest caz, există o diferență de peste 30% între cele două profiluri. În același timp se observă probabilități de contactare telefonică apropiate pentru ambele profiluri, în cazul firmelor cu 150 angajați.

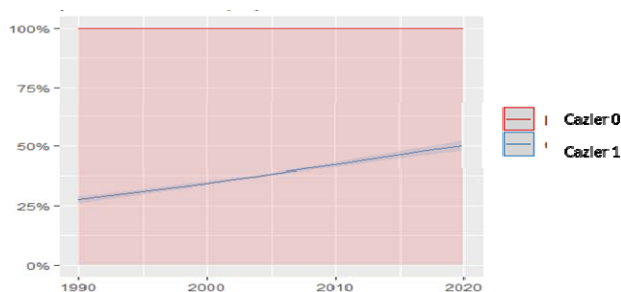


Grafic nr. 5. Probabilitatea așteptată de a fi sunat în funcție de cifra de afaceri.

În funcție de cifra de afaceri, diferența dintre cele două profiluri se menține, însă, pe măsură ce crește cifra de afaceri, probabilitatea de a fi contactat ajunge până la 20 % pentru profilul care are antecedente penale.



Grafic nr. 6. Probabilitatea așteptată pentru un interviu.



Grafic nr. 7. Probabilitatea așteptată pentru un interviu în funcție de anul înființării firmei.

În privința probabilității de a fi chemat la interviu, pentru eșantionul cercetării, aceasta este cu 50 % mai mică în cazul profilului care are cazier, iar în funcție de anul înființării firmei, probabilitatea de a fi chemat la interviu crește pe măsură ce firma este mai nouă pe piață. Aceste ultimele două observații trebuie tratate cu grijă. Subeșantionului nu înregistrează variație în cazul profilului fără antecedente penale ceea ce determină analiza să indice un interval de încredere de 100%.

CERCETAREA CALITATIVĂ

Analiza rezultatelor testelor de corespondență este coroborată cu cea a unor interviuri la care au participat 9 recrutori, de sex feminin, cu studii în psihologie, sociologie și economie. Experiența în domeniu a recrutorilor variază între 2 și 25 ani, iar printre companiile pentru care lucrau la momentul interviuării se numără Adecco, Business Power Development, Luxoft sau firme proprii de recrutare. Interviurile au fost aplicate în perioada septembrie – octombrie 2021, iar temele de discuție au fost:

- Impedimentele cel mai des întâlnite pe piața muncii, în privința solicitanților pentru munci necalificate – fiindcă aceste domenii sunt cele în care este mult mai probabil ca o persoană cu antecedente penale să aplice.

- Canalele prin care recrutează forță de muncă pentru posturi care nu necesită calificări.
- Provocările cu care se confruntă cei cu antecedente penale în timpul recrutării.
- Modul în care sunt percepute pauzele între joburi în CV – pentru că o persoană care a fost în detenție poate să mascheze în CV, printr-o perioadă de inactivitate, timpul condamnării.
- Reacția angajatorilor față de un solicitant care are cazier.
- Demersul de recrutare a unei persoane cu antecedente penale.
- Sugestii care să ajute persoanele cu antecedente penale să-și găsească un loc de muncă.

Astfel, *canalele de recrutare* cel mai des folosite pentru posturile de muncă necalificate sunt anunțurile în ziare, recomandări ale cunoștințelor / rudelor; în zonele rurale, primăriile și bisericile, dar și materiale precum bannere ori fluturași.

„Recrutatorul, când se duce într-un sat sau undeva în rural, se oprește la liturghie, la primărie, rar recrutează prin internet... Mai folosim și ziare locale în orașe mici” (C., 10 ani experiență în recrutarea RU).

„Avem în baza de date, dar pentru blue collar folosim și afișe sau flyere... A fost un caz unde am folosit internetul. Recrutatorul a început să sune vânzătorii de pe Olx din zona aia și i-a invitat la interviu. Dar asta ține și de inventivitatea recrutatorului” (L, 7 ani experiență în recrutarea RU).

Problemele cel mai des întâlnite în recrutarea pentru munci necalificate sunt lipsa de seriozitate în respectarea angajamentelor (se prezintă târziu la interviu sau deloc, nu respectă programul de muncă), așteptările salariale nerealiste, care în parte sunt încurajate și de competiția dintre angajatori și dificultățile pe care sollicitanții le au în înțelegerea responsabilităților și formalităților unui loc de muncă (contract de muncă, siguranța muncii etc).

„Nu înțeleg ce înseamnă un contract și nu respectă. Vine la serviciu câteva zile apoi se prezintă că-și vrea banii” (R., 2 ani experiență în recrutarea RU).

E o problemă de mindset, de alfabetizare. Nu-și respectă programările, nu știu să pună întrebări și au niște pretenții... În parte e de înțeles că și angajatorii, prin competiția pentru angajați alimentează cerințele lor salariale nejustificate” (C.D., 12 ani experiență în recrutarea RU).

Cea mai mare problemă a aplicanților cu antecedente penale este *cazierul*. *Lipsa calificărilor* nu pare a fi atât de importantă fiindcă, în funcție de disponibilitatea angajatorului și de proactivitatea solicitantului, acesta se poate califica la locul de muncă. Nici *perioadele de inactivitate dintre joburi* nu constituie o problemă, acestea pot fi puse pe seama muncii în agricultură sau în străinătate. Ridică mai multe semne de întrebare un candidat care își schimbă joburile des, decât unul cu perioade lipsă în CV. În privința educației, *studiile gimnaziale* pot fi suficiente pentru posturile care presupun activități manuale, în cazul acestora, la angajare, administrându-se teste de aptitudini, nu de cunoștințe.

„Nu e o problemă calificarea, se poate califica la locul de muncă dar dacă are cazier e mai greu. Chiar și dacă are calificare, cazierul contează destul de mult” (C.A., 25 de ani experiență în recrutare RU).

„Posturile pentru care am recrutat pe blue nu cereau calificare. Pentru vânzător sau curățenie nu era nevoie. Și nici educație, am angajat și cu opt clase fiindcă aplicam doar niște teste psihologice de aptitudini” (A., 7 ani experiență în recrutare RU).

„La blue collar se întâmplă des să vezi pauze în CV. Dar dacă e din rural te gândești la agricultură sau munca în străinătate. Doar dacă sunt prea mari golurile îți pui întrebări” (C.A., 25 de ani experiență în recrutare RU).

Conform recrutorilor, cea mai întâlnită *reacție a angajatorilor* la aplicația unei persoane care are cazier este cea de respingere. O persoană cu antecedente penale este respinsă în special pentru locurile de muncă care presupun lucrul cu banii sau cu date sensibile. Dacă solicitantul a omis să prezinte cazierul la începutul recrutării, în aceste cazuri, contractul va fi desfăcut după semnare, în condiții de forță majoră. Reticența angajatorului poate fi transformată într-un accept dacă recrutorul consideră că solicitantul are atitudinea potrivită, convingându-l că nu va mai recidiva, și prezintă motivele pentru care a comis infracțiunea, într-un mod în care își argumentează dorința de reabilitare.

Majoritatea recrutorilor a admis că există discriminare din partea angajatorilor în baza cazierului judiciar care indică un trecut infracțional. Printre motivele acestei discriminări se numără dorința de a nu-și asuma riscuri (motiv prevăzut și de explicațiile economice ale discriminării), lipsa unei educații în direcția responsabilității sociale care să privească acest aspect și atitudinea necorespunzătoare a solicitantului.

„Vreau să mă facă să înțeleg de ce a făcut ce a făcut. Și că nu va mai face. În cazul ăsta eu pot să insist la angajator să-l primească” (L, 7 ani experiență în recrutarea RU).

„Majoritatea angajatorilor refuză [n.a pe cei care au cazier] și asta și dintr-o lipsă de educație de corporate responsibility pe tema asta. Alții nu vor să se complice, văd ca pe un risc” (R., 2 ani experiență în recrutarea RU).

„Suntem recunoscuți la nivel de societate că nu integrăm [n.a. pe cei care au ieșit din închisoare]. E vorba de discriminare aici, dar e discriminare și pe sex și pe orientare sexuală, sunt multe cazuri” (C.F., 10 ani experiență în recrutare RU).

Una dintre strategiile posibile în cadrul recrutării, pentru cei cu antecedente penale, sugerate de experții intervievați, presupune amânarea depunerii cazierului pentru un moment ulterior semnării contractului. Aceasta poate fi făcută prin omiterea oricărei mențiuni referitoare la condamnare. O altă abordare presupune sinceritatea solicitantului încă de la primul interviu de angajare. Această sinceritate trebuie dublată de o poveste prin care să explice motivele care l-au împins să încalce legea și să sublinieze dorința de reabilitare. O astfel de prezentare este necesară și în cazul în care solicitantul amână discuția despre faptele din cazier până la un moment ulterior semnării contractului.

În privința sugestiilor pentru îmbunătățirea procesului de reabilitare, recrutorii sunt deschiși la colaborarea cu penitenciarele, pentru organizarea unor *programe de pregătire profesională*, prin care cei care urmează să se elibereze, ar ajunge să aibă așteptări realiste și să învețe cum să se prezinte la interviuri. Această colaborare s-ar putea limita la instruirea unor echipe de educatori și asistenți sociali din penitenciar care să susțină sesiunile de pregătire.

„Eu nu știu dacă ei sunt pregătiți cumva, nu doar să-și facă un CV dar și să știe la ce să se aștepte, ce salarii sunt, care sunt angajatorii din zonă. Un coaching profesional i-ar ajuta pe partea asta. Să se pregătească pentru un interviu, să știe ce să ceară” (C.A., 25 de ani experiență în recrutare RU).

„Aș fi deschisă să particip la un proiect de coaching. Chiar benevol. Și nu neapărat efectiv cu cei de acolo [n.a. deținuții] am putea face o curricula, am putea face niște cursuri cu personalul” (C.F., 10 ani experiență în recrutare RU).

O altă soluție propusă de recrutori este organizarea unor *cursuri de programare IT în penitenciare*, pentru începători, cu instructor, urmând ca, odată ce cursanții avansează, să continue studiul codării, *online*.

„O persoană care are doar liceul se poate descurca [n. a. cursuri de programare IT]. Am avut și candidați foști mecanici care au avansat destul de bine” (C.R., 7 ani experiență în recrutarea RU).

O altă idee a experților recrutori este *scrisoarea de recomandare* din partea unei persoane oficiale din penitenciar. Aceasta poate adăuga la credibilitatea dorinței de reabilitare a solicitantului.

„Când iese, cu actele ce i se dau, obligatoriu o recomandare de la cineva din grupul de suport din penitenciar. Cu date de contact, descriere, un istoric al activității din închisoare. Nu-l arunci așa și închizi ușa în urma lui, că se întoarce” (A., 7 ani experiență în recrutare RU).

DISCUȚIE

Ipoieza conform căreia persoanele cu antecedente penale au mai puține șanse de a obține un loc de muncă, în România, decât cele care nu au antecedente penale este susținută de rezultatele cercetării. Din cei 69 de angajatori care au răspuns CV-urilor, doar 14 au acceptat să cheme solicitantul la interviu în baza profilului în care se menționau antecedentele penale. Gama ofertelor acestor companii include posturi *entry-level* în domeniul hotelier, bar și restaurant, curier, agent *call center*, manipulant marfă și lucrător comercial. Majoritatea acestor companii au o vechime pe piață de peste zece ani și peste 300 de angajați. Doar două companii au mai puțin de 50 de angajați și vechime pe piață de doi, respectiv șase ani.

Aceste rezultate diferă în parte de cele ale cercetării menționate anterior (Durnescu, 2008) – ipoteza discriminării nu a fost susținută în studiul respectiv – însă cercetarea noastră o completează, confirmând posibilitatea estimării gradului de discriminare al angajatorilor, prin clasificarea acestora în funcție de caracteristicile economice. De asemenea, aduce detalii utile referitoare la procesul de reintegrare socială post-detenție, subiect central al incursiunii etnografice făcute de Rotariu (2021).

Studiul de față susține opinia lui Naylor (2011) conform căreia mecanismele legale și sociale ce măresc oportunitățile de angajare și minimizează accesul la informații personale irelevante, sunt importante pentru reabilitare, dar nu suficiente. Faptul că majoritatea angajatorilor, participanți la acest studiu, au respins candidatul cu antecedente penale, fără temei legal, indică nevoia unor măsuri mai eficiente. Una dintre acestea ar putea fi similară cu cea menționată de Larrauri (2011), prin care se permite accesul la datele de natură penală doar poliției și judecătorilor. O altă sugestie susținută de cercetări la nivel internațional (Laraurri, 2011, Morgenstern, 2011, Naylor, 2011) este reducerea intervalului de timp prevăzut pentru eliminarea din cazierul judiciar a datelor penale. Prezentul studiu sprijină această propunere fiindcă, în România, perioada de reabilitare poate depăși cinci ani pentru anumite condamnări, timp în care accesul pe piața muncii este serios limitat pentru cei cu antecedente penale.

CONCLUZII

Pragmatismul rezultatelor experimentului se traduce în indicații specifice care să ghideze eforturile unei persoane cu antecedente penale în a-și găsi un loc de muncă. Astfel, acesta ar putea să urmeze două rute de aplicare: prima presupune depunerea CV-ului la anunțurile companiilor mai nou înființate, iar cea de-a doua sugerează solicitantului să se îndrepte către companiile cu un număr mare de angajați (peste 100). În traseul său poate fi asistat de către ANOFM, care să creeze o astfel de listă ce conține companiile indexate conform celor două trăsături economice.

Pentru direcții practice mai clare, ne propunem ca într-o viitoare analiză să includem și variabilele postului și domeniului de activitate în estimarea probabilității de acceptare a colaborării cu o persoană care are cazier. Astfel, lista disponibilă ar cuprinde companiile cu șanse mai mari de a accepta o persoană cu antecedente penale, în funcție de domeniul de activitate, de tipul postului, cifră de afaceri, vechime pe piață și numărul de angajați. De asemenea, persoanelor cu antecedente penale ar trebui să li se facă cunoscute companiile de recrutare care au politici non-discriminatorii și le pot accepta candidaturile.

Trebuie menționat că rezultatele acestui experiment nu pot fi generalizate la nivel național, dar ne așteptăm totuși ca aceste rezultate să fie reproduse, cu diferențe minore ale fidelității, și în zone diferite de Municipiului București. Testele de corespondență evidențiază că angajatorii contactați au reacționat discriminatoriu însă, pentru determinarea gradului general de discriminare față de persoanele care au cazier, pe piața muncii din România, sunt necesare studii longitudinale.

În concluzie, persoanele cu antecedente penale se confruntă cu riscul unui acces limitat la piața muncii și din cauza discriminării în baza cazierului judiciar. Cu toate că există legi care încearcă să compenseze acest aspect, primează stereotipurile care stau la baza respingerii candidaților foști deținuți. Soluțiile care pun accent pe informare corectă, rațională, au un rol important, dar eficiența lor este limitată dacă nu sunt dublate de investiții în infrastructura necesară calificării profesionale a deținuților. Astfel de investiții nu par posibile în viitorul apropiat, dar există opțiuni mai puțin costisitoare și la fel de necesare. Printre acestea se numără colaborarea între penitenciar și alte instituții, organizații care se pot implica în reintegrarea celor care au suferit pedepse privative de libertate. Sugestiile emise în această cercetare se bazează pe cooperarea dintre instituții și oferă instrumente care pot pune bazele unor canale de comunicare instituționalizate între penitenciar și alte organizații implicate în reintegrarea post-detenție.

BIBLIOGRAFIE

1. Administrația Națională a Penitenciarelor. (Nedat). *Dinamica efectivelor*. disponibil la <http://anp.gov.ro/informatii/dinamica-efectivelor-2/>, accesat la 07.05.2021.
2. Administrația Națională a Penitenciarelor. (2014). Raport de activitate. p. 1–62. disponibil la <http://anp.gov.ro/wp-content/uploads/2017/04/Raport-de-activitate-al-ANP-pe-anul-2014.pdf>, accesat la 07.05.2021.

3. Administrația Națională a Penitenciarelor. (2018). Raport de activitate. p. 1–63. disponibil la <http://anp.gov.ro/wp-content/uploads/2019/03/Raport-activitate-ANP-2018-1.pdf>, accesat la 07.05.2021.
4. Administrația Națională a Penitenciarelor. (2017) Situația privind capacitatea de cazare a unităților și efectivele acestora pe regimuri la data de 29.12.2017, disponibil la <http://anp.gov.ro/blog/lnk/statistici/>, accesat la 07.05.2021.
5. Badgett, L. Ho, D. Lau, H. Sears, B. (2007). *Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination*. The Williams Institute disponibil la https://www.researchgate.net/publication/237372776_Bias_in_the_Workplace_Consistent_Evidence_of_Sexual_Orientation_and_Gender_Identity_Discrimination accesat la 10.05.2021.
6. Bassanini, A. Saint-Martin, A. (2008) The price of prejudice: labour market discrimination on the grounds of gender and ethnicity. In *OECD Employment Outlook* (p. 1–81) OECD Publishing, Paris.
7. Băluța, C. (2012). Revenirea foștilor deținuți pe piața muncii și integrarea lor în societate. *Revista de economie socială*, p. 132–142.
8. Bendick Jr. și Nunes A.P. (2012). Developing the Research Basis for Controlling Bias in Hiring. *Journal of Social Issues*, 68(2), p. 238–262.
9. Blommaert, L. Coenders, M. van Tubergen, F.(2013) Ethnic Discrimination in Recruitment and Decision Makers' Features: Evidence from Laboratory Experiment and Survey Data using a Student Sample. *Soc Indic Res* 116, p. 731–754. DOI 10.1007/s11205-013-0329-4.
10. Buxton, R. (2008). *Statistics: Multilevel modelling*. Mathematics Learning Support Center. Disponibil la <https://www.statstutor.ac.uk/resources/uploaded/multilevelmodelling.pdf>, accesat la 21.03.2021.
11. Bruce, G., & Phelan, J.C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology*. p. 363–385.
12. Chelcea, S., Duduciuc, A., & Ivan, L. (2010). *Psihologie Socială*. București: Comunicare.ro, p. 275–291.
13. Chivu, L., & George, G. (2020). *Piața muncii din România sub presiune. Cererea și oferta de forță de muncă*. București: Academia Română, Institutul Național de Cercetări Economice.
14. David, D. (2015). *Psihologia poporului român: profilul psihologic al românilor într-o monografie cognitiv-experimentală*. Iași: Polirom. p. 100–120.
15. Dâmboeanu, C. (2011). Fenomenul recidivei în România. *Calitatea Vieții*, p. 295–312.
16. Dâmboeanu, C. Ramakers, A. (2018). Prisoners' Perceptions About Postrelease Employment in Romania: Studying the Role of Human Capital and Labelling Factors in Explaining Optimism and Pessimism. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, p. 1–25.
17. Durnescu, I. (2008). Atitudinea agenților economici din sectorul privat cu privire la angajarea foștilor deținuți în Pachet Informativ: Reintegrarea socială a persoanelor condamnate penal și care aparțin unor grupuri vulnerabile, p. 70–84, disponibil la <https://artsdocbox.com/Humor/75726877-Pachet-informativ-reintegrarea-sociala-a-persoanelor-condamnate-penal-si-care-apartin-unor-grupuri-vulnerabile.html> accesat la 10.05.2021.
18. Durnescu, I. (2019). Work as a drama: The experience of former prisoners in the labour market. *European Journal of Criminology* 1–23. DOI: 10.1177/1477370819838718.
19. Fibbi R., Midtbøen A.H., Simon P. (2021) Theories of Discrimination. In *Migration and Discrimination* (p. 21–41). IMISCOE Research Series. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-67281-2_3.
20. Florian, G. (2009). *Psihologie penitenciară*. București: Oscar Print.
21. Goffman, E. (1963). *Stigma*. Londra: Penguin.

22. Guvernul României. (2020). HG nr. 430/2020 privind aprobarea Strategiei naționale de reintegrare socială a persoanelor private de libertate 2020–2024 disponibil la <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/226690>, accesată la data 10.05.2021.
23. Guvernul României (2008). Hotărâre nr. 611 din 4 iunie 2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici. Monitorul Oficial, disponibil la <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/95595>, accesat la 29.01.2022.
24. Ilie, S., Cristina, T., & Lucian, R. (2019). *Viața în detenție: sistem și calitate*. București: Pro Universitaria.
25. Isailă, Ș., Bădescu, G., & Miron, A. (2011). *Ocuparea ca mijloc activ în combaterea sărăciei și promovarea incluziunii sociale*. Cluj-Napoca: Institutul de Formare Economică și Socială.
26. International Labour Organization. (2010). *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* disponibil la https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf accesat la data 10.05.2021.
27. Jacquemet, N. Yannelis, C. (2012). Indiscriminate Discrimination: A Correspondence Test for Ethnic Homophily in the Chicago Labor Market. *CES Working Papers* 2011–2013, pp. 1–12.
28. Laurent, T. Mihoubi, F. (2016). Sexual Orientation, Unemployment and Participation: Are Gays Less Employable than Straights? *J Labor Res* 38, p. 1–44.
29. Larrauri, E. (2011). Conviction records in Spain: obstacles to reintegration of offenders? *European Journal of Probation* 3(1), p. 50–62.
30. Marea adunare națională. (1969) Legea nr. 22 din 18 noiembrie 1969 privind angajarea gestionarilor, constituirea de garanții și răspunderea în legătură cu gestionarea bunurilor agentilor economici, autorităților sau instituțiilor publice. Monitorul oficial nr. 132 noiembrie 1969 disponibil la <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/218>, accesat la 29.01.2022.
31. Meer, P.H. (2014). Gender, Unemployment and Subjective Well-Being: Why Being Unemployed Is Worse for Men than for Women. *Soc Indic Res* 115, 23–44. DOI 10.1007/s11205-012-0207-5.
32. Miclea, R., Țica, G., & Chișea, F. (2012). Evaluarea procesului de incluziune socială prin încadrarea în muncă a persoanelor care au executat pedepse privative de libertate. *Revista de Asistență Socială*.
33. Morgenstern, C. (2011). Judicial Rehabilitation in Germany – The Use of Criminal.
34. Records and the Removal of Recorded Convictions. *European Journal of Probation* 3(1).
35. Morrisson, C. Jütting J.P. (2004). *The Impact of Social Institutions on the Economic Role of Women in Developing Countries*. OECD Development Centre Working Paper 234 disponibil la https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=55611, accesat la 26.07.2021.
36. Naylor, B. (2011). Criminal Records and Rehabilitation in Australia. *European Journal of Probation* 3(1), p. 79–96.
37. Neumark, D. (2010). Detecting discrimination in audit and correspondence studies. California: University of California at Irvine.
38. Pager, D. (2003). The Mark of a Criminal Record. *American Journal of Sociology*, p. 937–975.
39. Parlamentul României. (2009). Legea nr. 290 din 24 iunie 2004 (republicată) privind cazierul judiciar. Monitorul Oficial nr. 777 disponibil la <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/113349>, accesat la 29.01.2022.
40. Parlamentul României. (2015). Legea nr. 95 din 2006 (republicată). Monitorul Oficial nr. 652 din 28 august 2015, disponibil la <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/71139>, accesat la 29.01.2022.
41. Parlamentul României. (2003). Legea nr. 514 din 28 noiembrie 2003 privind organizarea și exercitarea profesiei de consilier juridic (actualizată până la data de 30 iunie 2006). Monitorul Oficial nr. 867 din 5 decembrie 2003, disponibil la <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/48194>, accesat la 29.01.2022.
42. Parlamentul României. (2003). Legea nr. 333 din 8 iulie 2003 (republicată) privind paza obiectivelor, bunurilor, valorilor și protecția persoanelor. Monitorul Oficial nr. 189 din 18 martie 2014, disponibil la <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/45134>, accesat la 29.01.2022.

43. Parlamentul României. (2006). Legea nr. 95 din 14 aprilie 2006 (republicată) privind reforma în domeniul sănătății. Monitorul Oficial nr. 652 din 28 august 2015, disponibil la <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/71139>, accesat la 29.01.2022.
44. Parlamentul României. (2018). Legea nr. 363 din 28 decembrie 2018 privind protecția persoanelor fizice referitor la prelucrarea datelor cu caracter personal de către autoritățile competente în scopul prevenirii, descoperirii, cercetării, urmăririi penale și combaterii infracțiunilor sau al executării pedepselor, măsurilor educative și de siguranță, precum și privind libera circulație a acestor date. Monitorul Oficial nr. 13 din 7 ianuarie 2019, disponibil la <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/209627>. accesat la 29.01.2022.
45. Palmore, E. (2001). The Ageism Survey: First Findings. *The Gerontologist* 41 (5), p. 572–575
46. Petersen, T. Saporta, I. (2004). The Opportunity Structure for Discrimination. *American Journal of Sociology*, 109(4), p. 852–901.
<https://doi.org/10.1086/378536>.
47. Petersen, T. (2005). Discrimination, Measurement in. *Encyclopedia of Social Measurement* 1, p. 677–679.
48. Rotariu, L. (2021). *Once you pass the gates you are someone else. An ethnographic journey into the lives of former inmates*. București: Tritonic.
49. Roth, R.S., Vooren, N.V., Kisielewski, M., & Senter, M. (2013). Strong Ties, Weak Ties, or No Ties: What Helped Sociology Majors Find Career-Level Jobs? Michigan: Department of Research on the Discipline and Profession, American Sociological Association.
50. Rooth, D-O. (2021). Correspondence testing studies. What is there to learn about discrimination in hiring? *IZA World of Labor*, p. 1–11.
DOI: 10.15185/izawol.58.v2.
51. Sabău, S.C. (2019). Reducerea ratei de recidivă a persoanelor care au executat pedepse privative de libertate din perspectiva unui lucrător în penitenciar. *Revista de Practică Penitenciară*, p. 19–23.
52. Sapouna, M. Bisset, A.M. Matthews, B.(2015).What Works to Reduce Reoffending: A Summary of the Evidence. Justice Analytical Services, Scottish Government.
53. Sears, D.O., & Henry, P.J. (2003). The origins of symbolic racism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), p. 259–275.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.259>.
54. Stypinska, J. Turek, K. (2017). Hard and soft age discrimination: the dual nature of workplace discrimination. *Eur J Ageing* 14, p. 49–61.
55. Ștefan, B. (2006). *Mediul penitenciar românesc. Cultură și civilizație carcerală*. București: Institutul European.
56. Voicu, B. (2012). Material curs CEPS/INSTEAD.