DOI: https://doi.org/10.53486/sstc2026.v2.30
CZU: 005.953:174

ETHICS IN RECRUITMENT: ASSESSING THE INCIDENCE OF DISCRIMINATORY AND UNETHICAL QUESTIONS IN JOB INTERVIEWS

ETICA ÎN RECRUTARE: EVALUAREA INCIDENȚEI ÎNTREBĂRILOR DISCRIMINATORII ȘI NEETICE ÎN INTERVIURILE DE ANGAJARE

LUNGU Iuliana, studentă, specialitatea: Business și administrarea afacerilor
Academia de Studii Econimice din Moldova,Republica Moldova,
Chișinău, str. Bănulescu-bodoni 61, www.ase.md
e-mail autor: leila3852517@gmail.com

Abstract: *This paper examines the ethical dimension of recruitment processes, with a particular focus on the incidence of discriminatory and unethical questions during job interviews. The relevance of the research lies in the increasing need for fair and transparent hiring practices in modern labor markets. The main objective is to identify common unethical behaviors in interviews and to evaluate their impact on candidates and organizational reputation. The study is based on qualitative analysis of existing literature, including the work of Guțu and Gîrlea (2012), as well as the examination of legal regulations regarding equality and non-discrimination. The results highlight a significant presence of inappropriate questions related to personal life, marital status, or future family plans, which can negatively influence hiring decisions and reinforce social biases. Additionally, the research identifies key "red flags" that signal unethical recruitment practices, such as lack of transparency, ambiguous job descriptions, and unprofessional interviewer behavior. The findings emphasize the importance of professionalizing human resource practices and ensuring that candidate evaluation is strictly based on job-relevant competencies. Ultimately, ethical recruitment contributes not only to equal opportunities but also to strengthening employer branding and organizational credibility.*
Key words: *recruitment ethics, discrimination, job interviews, human resources, equal opportunities, labor market, hiring practices*
JEL CLASSIFICATION: J71, M51, J24

INTRODUCERE

Etica în recrutare constituie pilonul fundamental al unui proces de selecție echitabil și profesionist. Analiza fenomenului recrutării etice, bazată pe studiul semnat de Guțu și Gîrlea (2012), evidențiază faptul că interviul de angajare reprezintă etapa cu cel mai ridicat risc de manifestare a comportamentelor neetice, unde utilizarea întrebărilor invazive transformă selecția dintr-un proces bazat pe competențe într-unul fundamentat pe prejudecăți. Autorii subliniază o incidență îngrijorătoare a întrebărilor discriminatorii care vizează viața privată, starea civilă sau planificarea familială, aspecte care penalizează disproporționat candidații și afectează grav imaginea de angajator a companiilor. În acest context, cercetarea concluzionează că profesionalizarea specialiștilor în resurse umane și limitarea strictă a evaluării la aptitudinile relevante pentru post sunt condiții esențiale pentru asigurarea egalității de șanse și eliminarea stereotipurilor din decizia de angajare (Guțu & Gîrlea, 2012, pp. 110-114).

Cadrul Legal (Contextul Normativ)

Conform platformei Justiție Transparentă, orice anunț de angajare care impune criterii bazate pe sex, vârstă, etnie, religie sau stare civilă încalcă prevederile Legii nr. 121 cu privire la asigurarea egalității. Această normă juridică interzice tratamentul diferențiat care nu este justificat de cerințe profesionale obiective, oferind persoanelor discriminate posibilitatea de a sesiza Consiliul pentru Egalitate. Astfel, conformitatea cu standardele etice și legale în faza de recrutare este esențială pentru a preveni excluderea nejustificată a candidaților de pe piața muncii.

Aplicabilitate Practică: „Red Flags"

Semnale de alarmă în cadrul unui interviu de angajare

Există anumite indicii care pot trăda un mediu de lucru problematic sau un angajator nepotrivit. Identificarea acestora în timpul procesului de recrutare este esențială pentru a evita o colaborare profesională regretabilă.

1. Adresarea întrebărilor inadecvate sau ilegale Orice solicitare de informații care nu are legătură directă cu competențele profesionale necesare postului reprezintă un semnal de alarmă major. Întrebările referitoare la starea civilă, orientarea sexuală, planurile de a întemeia o familie sau detaliile despre persoanele cu care locuiește candidatul sunt inacceptabile și pot indica un management lipsit de etică.

2. Rata ridicată de fluctuație a personalului Deși anumite domenii, precum centrele de apel sau joburile sezoniere, au o rotație naturală mai mare, o plecare constantă a angajaților dintr-o organizație stabilă este adesea simptomul unui mediu de lucru toxic. O companie care nu reușește să își păstreze echipa pe termen lung ridică semne de întrebare privind condițiile interne.

3. Ambiguitatea fișei postului O descriere a responsabilităților zilnice care este fie vagă, fie lipsită de detalii concrete, sugerează o lipsă de organizare la nivel de conducere. Acest lucru indică faptul că angajatorul nu are o viziune clară asupra rolului pe care noul angajat urmează să îl îndeplinească.

4. Prezența unui număr mare de recenzii negative online Cercetarea feedback-ului oferit de foștii angajați pe platforme specializate poate oferi o imagine asupra realității interne. Deși opiniile negative trebuie analizate cu discernământ, deoarece persoanele nemulțumite tind să se exprime mai des public, un tipar de experiențe neplăcute raportate constant nu trebuie ignorat.

5. Întârzierea nejustificată a intervievatorului Dacă persoana care susține interviul ajunge cu o întârziere semnificativă (15-30 de minute) fără a oferi o scuză sau o explicație validă, acest gest reflectă o lipsă de respect față de timpul candidatului. Excepție fac situațiile neprevăzute, care sunt comunicate și regretate de către recrutor.

6. Manifestarea dezinteresului pe durata discuției Un intervievator care pare preocupat de alte activități sau care afișează o atitudine plictisită în timp ce ascultă răspunsurile candidatului oferă un indiciu despre stilul de management viitor. O astfel de atitudine sugerează că nevoile și contribuția angajatului nu vor fi valorizate corespunzător.

7. Răspunsurile evazive la întrebările candidatului Refuzul de a oferi detalii clare despre planurile de viitor ale companiei, oportunitățile de dezvoltare sau criteriile de performanță indică un dezinteres față de parcursul profesional al viitorului membru al echipei. Claritatea în comunicare este esențială pentru o relație de muncă sănătoasă.

8. Lipsa de transparență generală Omiterea sau evitarea discuțiilor despre salariu, program de lucru sau beneficii trădează probleme ascunse. Lipsa de onestitate în privința culturii organizaționale este un indicator solid că realitatea de la locul de muncă ar putea fi diferită de ceea ce se prezintă oficial.

CONCLUZII/RECOMANDĂRI.

În concluzie, adoptarea unui comportament etic în procesul de recrutare depășește sfera unei simple obligații juridice, devenind o componentă strategică a identității organizaționale. Analiza prezentată demonstrează că o selecție fundamentată pe principii de echitate nu doar protejează drepturile individului, ci fortifică și reputația angajatorului într-un mediu de business tot mai competitiv.Deși reglementările legale, precum cele privind combaterea discriminării, oferă un cadru de protecție necesar, responsabilitatea de a elimina subiectivismul revine specialiștilor în resurse umane.

REFERINȚE:

1. Guțu, C., & Gîrlea, L. (2012). *Etica în recrutarea resurselor umane* (pp. 110–114). https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/110-114_32.pdf
2. Universitatea de Stat din Moldova. (n.d.). *Interviul de angajare cu tente discriminatorii după criteriul de gen*. https://msuir.usm.md/server/api/core/bitstreams/b47726d9-49c6-4abf-9851-bf080d2d10df/content
3. Shrestha, S. (n.d.). *Professionalism in recruitment: The forgotten ethics*. LinkedIn. https://ro.linkedin.com/pulse/professionalism-recruitment-forgotten-ethics-samir-shrestha-

Coordonator științific: BAIESU Marina, dr., conf.univ.,
Academia de Studii Economice,Republica Moldova,
Chișinău, str. Bănulescu-bodoni 61, www.ase.md
e-mail autor: leila3852517@gmail.com