



Egyenlőtlen esélyek a munkaerő- piacon

**Diszkrimináció az álláshirdetéseken és a
telefonos álláskeresés során**

Simonovits Bori

2009. október 28.



Az előadás témája:

1. a diszkrimináció fogalmi tisztázása;
2. a diszkrimináció tesztelés módszerének bemutatása;
3. 2009-es telefonos diszkrimináció tesztelés módszere és mintavétele;
4. a kutatás legfontosabb eredményei

1. Mit tekintünk diszkriminációnak?

A diszkrimináció fogalma nehezen megragadható:

A fogalom általános megközelítése: „egy személy vagy csoport hátrányos megkülönböztetése valamilyen csoporthoz való tartozásuk alapján”

Amennyiben egy adott országban létezik **diszkrimináció-ellenes szabályozás**, akkor a diszkrimináció legegyszerűbben ezen **szabályok semmibevételeként fogható fel.**

2. Röviden a diszkrimináció-tesztelés módszeréről

2.1. A módszer célja:

- **igazságszolgáltatási** (ld. NEKI, EBH);
- **társadalomtudományos kutatási: pl.** viszonylag nagy elemszámú telefonos tesztelés a munkaerőpiacon tapasztalható diszkrimináció feltárására;
- **valamilyen intézmény működésének belső ellenőrzésének** – pl. rendőrség igazoltatási gyakorlata – céljából végzett tesztelés.

2. Röviden a diszkrimináció-tesztelés módszeréről

A kísérleti elrendezés:

A tesztelők:
tulajdonságai megegyeznek, kivéve a védett tulajdonság

A helyzet homogenizálása:
a szituáció kontrollja (beszédpanelek, tesztkérdőív)

Az esetlegesen tapasztalt diszkrimináció egyértelműen visszavezethető a **kísérleti változóra** (pl. kor, származás)

A telefonos teszthelyzet: kísérleti és kontroll személyek

- **A tesztelt védett tulajdonságok:**
 - roma férfi és roma nő,
 - kisgyermekes nő,
 - 45 éven felüli nő és , 45 éven felüli férfi
- **Kontroll tulajdonságok:** nem roma nő, nem roma férfi

A telefonos teszthelyzet: az elrendezés

- A munkaerő-felvétel **első lépcsőjében**, a jelentkező és a hirdetést feladó **első kapcsolatba kerülésekor** mérjük diszkrimináció előfordulásának gyakoriságát, jellemzőit a meghatározott **védett tulajdonságok** összehasonlításában;
- **Sorrend:** Először a **két védett** tulajdonsággal rendelkező tesztelő majd a **két kontroll** (nem roma férfi és nem roma nő) tesztelő hívja fel ugyanazt a hirdetést, meghatározott sorrendben és eloszlásban, úgy hogy **mind az öt védett tulajdonságra kb. ugyanolyan arányban** kerüljön sor.

A telefonos teszthelyzet: a védett tulajdonság

- **Kulcskérdés:** hogyan hozzuk a munkáltató tudomására a védett tulajdonságot?
 - **Nők-férfiak:** név és hang.
 - **Romák:** jellegzetesen roma név → majd a beszélgetés végén a roma jelentkező közli a telefonos interjú során, hogy roma. („*Nem baj, hogy roma vagyok?*”) .
 - **Kisgyermekes:** megemlíti, hogy kisgyermeket nevel, és előfordulhat, hogy alkalmanként szülői értekezletre kell mennie. Egyébként a nagyszülők besegítenek betegség esetén, és el is tudják hozni az óvodából.
 - **45 éven felüli:** közli a korát, és rákérdez, hogy ez nem jelent-e problémát.

3. Mintavétel: A foglalkozások kiválasztása

SZEMPONTOK:

a munkaerőpiac egy szegmensét,
a speciális végzettséget nem igénylő munkákat teszteltünk;

Cél: összehasonlíthatóság és praktikus megfontolás (tesztelhetőség !)

KIVÁLASZTOTT FOGLALKOZÁSOK:

- bolti eladó, pénztáros,
- titkárnő, irodai asszisztens,
- portás, karbantartó,
- pultos/felszolgáló,
- raktáros, karbantartó,
- tele-marketinges, ügyintéző,
- üzletkötő, virágkötő,
- mezőgazdasági munkás,
- biztonsági- és vagyonőr
- varró- és vasaló(nő).

3. A hirdetések kiválasztása

- **Területi lefedettség:**
Budapest és Nyíregyháza környéke
- **Hirdetések monitorozása:**
Kb. 2000 online és offline hirdetésből létrehozott adatbázis;
- Hirdetések tesztelése:**
 - 95 álláshirdetés telefonos tesztelése;

A hirdetések kiválasztása:

- Nyomtatott napilapokból és on-line verziójukból;
- a meghatározott foglalkozástípusokra;
- a nap elején;
- véletlen módon;

A sikeres telefonos tesztelés kritériumai

- a hirdetés **valós** és még **aktuális**,
- a **telefont felvevő személy kompetens** volt a feltett kérdések megválaszolásában,
- **Mind a 4** tesztelő beszélt a munkáltatóval, vagy annak képviselőjével, melyek közül 2 kontroll és 2 védett tulajdonsággal rendelkező tesztelő.
- **legalább az egyik tesztelőnek** azt mondták, hogy még nem telt be az állás.

A sikeres teszt: elemszámok

- **100 meghirdetett állás** tesztelése volt a cél → ebből **95-öt sikerült megvalósítani**, melyből azonban 79 tesztelés sorozat tekinthető sikeresnek, az eredeti kutatási koncepciónk értelmében;
- **a kontroll férfiak esetében** kiemelkedően nagy arányban találtunk **adathiányt** a tesztelés kimenetelére vonatkozóan. → a diszkrimináció mértékének meghatározásakor, **az elemzésből kizártuk** a kontroll férfiakat.

A sikeres tesztek száma: a diszkrimináció mértékének meghatározásakor

Csak a kontroll nőkhöz viszonyítottunk
→ ÖSSZESEN
68 SIKERES TESZT

FELTÉTELE:

→ mind a 3 tesztszemély
beszél a munkáltatóval
vagy annak képviselőjével
ÉS
→ volt információ
a tesztelés kimeneteléről
mind a 3 tesztszemély esetében.

ELEMSZÁMOK:

Kontroll nő:	68
Roma nő:	26
Roma férfi:	26
Kisgyermekes nő:	27
45+ nő:	25
45+ férfi:	32
ÖSSZESEN:	204
beszélgetés	

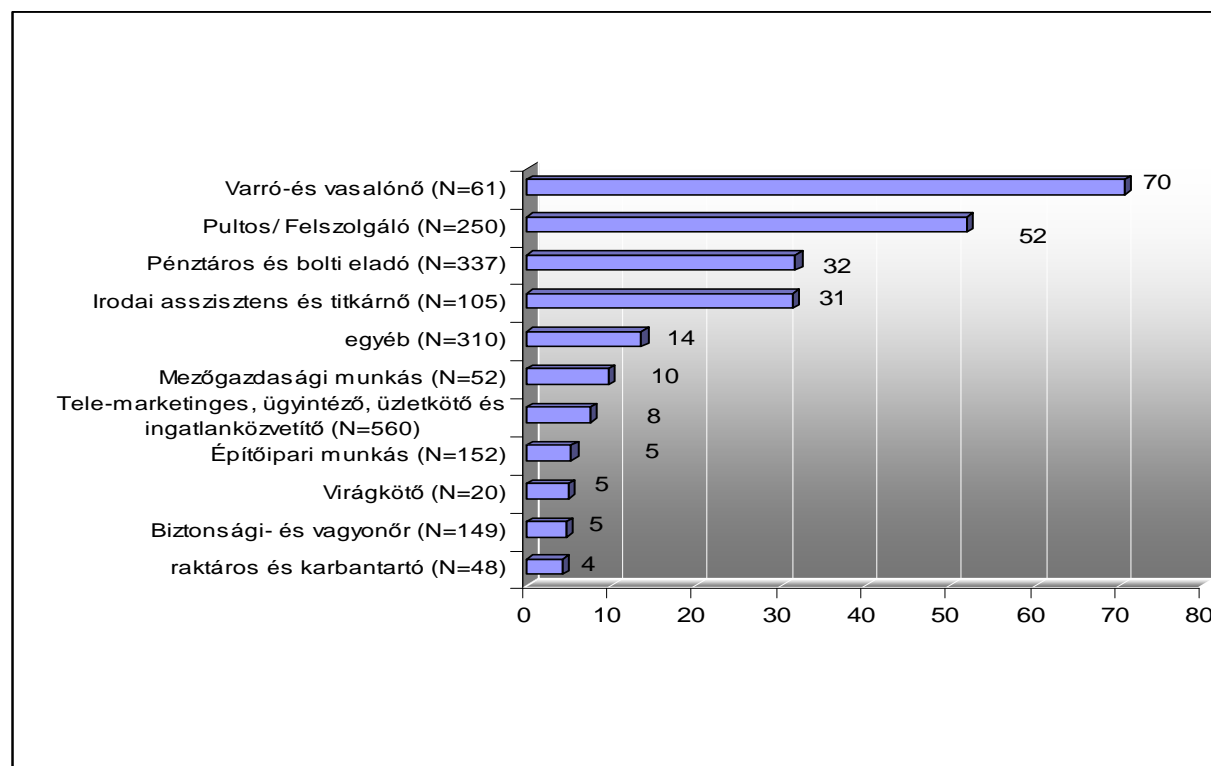
4. Eredmények: a *tesztelt állástípusok megoszlása, előfordulás gyakoriság szerinti sorrendben, százalékban*

	Összes tesztelés (N=95)	Sikeres tesztelés (N=68)
Bolti eladó	32	36
Pultos/ Felszolgáló	18	18
Biztonsági- és vagyonőr	13	8
Tele-marketinges	7	9
Üzletkötő	7	5
Virágkötő	5	6
Irodai asszisztens	4	3
Raktáros	4	4
Portás	3	2
Varró-és vasalónő	2	3
Pénztáros	1	2
Titkárnő	1	2
Fodrász	1	1
Ügynök	1	1
Összesen	100	100

4. Eredmények: Az apróhirdetésekből megjelenő diszkriminatív tartalom

- ◆ Az apróhirdetésekből megjelenő **diszkriminatív** tartalmakról két forrásból származik információnk:
 - Egyrészt a 890 budapesti (43%) és 1201 nyíregyházi (57%) álláshirdetés monitorozásából (nyomtatott és elektronikus sajtó);
 - Másrészt a 95 db Expresszben megjelent álláshirdetések elemzéséből, melynek háromnegyede Budapesten és környékén végezhető álláshirdetésekre vonatkozott (74%), egynegyede pedig Nyíregyházán és környékén betöltendő állásokra (26%).
- ◆ A **monitorozott** hirdetések **20**, a **tesztelt** hirdetések **27** százaléka tartalmazott diszkriminatív tartalmat.

4. Eredmények: *diszkriminatív tartalmak aránya állástípusonként* (monitorozott hirdetések, N=2044)

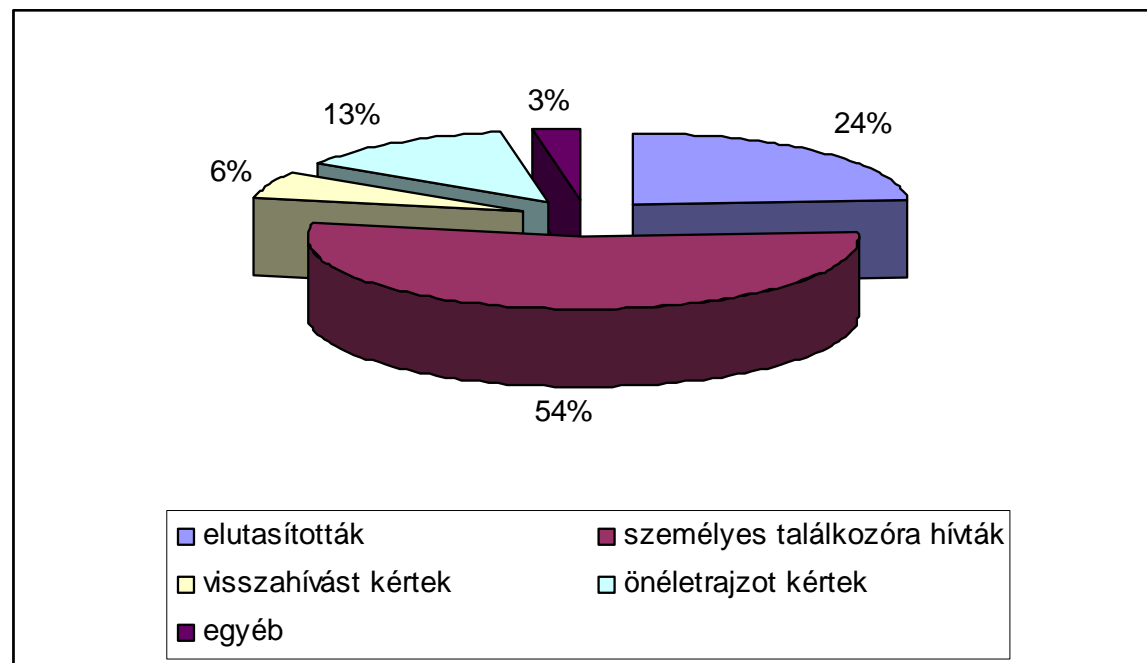


4. Eredmények: *diszkriminatív tartalmak aránya állástípusonként*

- ◆ Állástípusonként és városonként vizsgálva a diszkriminatív tartalmakat, **a legfontosabb megállapítások** hogy:
 - **a pultost és a felszolgálót** kereső hirdetések tartalmaznak legnagyobb arányban nemi és életkori megkötést, jellemzően a „*fiatal pultos lány*” kifejezést, vagy ennek szinonimáit használva;
 - Továbbá, hogy **a varró(nők)** esetében szinte kizárólag nemre vonatkozó megkötésről van szó.
 - **Nyíregyházán** a diszkriminatív megkötések az átlagosnál nagyobb arányban vonatkoznak **életkorra**, míg **Budapesten** az átlagost valamelyest meghaladja a **nemi** kitételek aránya.

4. Eredmények: A beszélgetések kimenetele

A beszélgetések alakulásában ötféle kimenetelt különböztettünk meg:



4. Eredmények: a beszélgetések kimenetele az álláskereső tulajdonsága alapján

	Személyes találkozó	Visszahívás, CV, adatbázis	Elutasították	Összesen
nem roma nő (N=68)	61	18	21	100
roma nő (N=26)	62	15	23	100
roma férfi (N=25)	44	32	24	100
kisgyermekes nő (N=23)	57	26	17	100
45 éven felüli nő (N=21)	52	33	14	100
45 éven felüli férfi (N=25)	38	15	46	100
Összesen (N=188)	54	22	24	100

4. Eredmények: a beszélgetések kimenetele: Nyílt és rejtett elutasítás

- ◆ *Nyílt elutasítás*: amikor a munkaadó egyértelműen megmondta, hogy az elutasítás oka a szóban forgó tulajdonság.
- ◆ *Rejtett elutasítás*: amikor a munkáltató nem a védett tulajdonságra hivatkozva utasította el a jelentkezőt, hanem attól független okot nevezett meg, vagy konkrét okot ugyan nem nevezett meg, de **megváltozott a viselkedése** (például megváltozott a hanghordozása, a hangneme, a beszédstílusa vagy sóhajtott illetve szünetet tartott válasza előtt)

4. Eredmények: a beszélgetések kimenetele: Nyílt és rejtett elutasítás

	Személyes találkozó	Visszahívás / önéletrajzot kérek	Rejtett elutasítás	Nyílt elutasítás	összesen
Nem roma nő (N=68)	61	18	15	6	100
roma nő (N=26)	62	15	15	8	100
roma férfi (N=25)	44	32	16	8	100
kisgyermekes nő (N=23)	57	26	0	17	100
45 éven felüli nő (N=21)	52	33	10	5	100
45 éven felüli férfi (N=25)	38	15	12	35	100
Összesen (N=188)	54	22	12	12	100

4. Eredmények: munkáltatói reakciók kvalitatív elemzése

- ◆ **Roma tesztelő:** *Nem baj, hogy roma vagyok?*
 - ◆ **45 éven felüli tesztelő:** *„Még annyit szeretnék mondani, hogy elmúltam 40 éves remélem, nem gond...?”*
 - ◆ **A kisgyermekes anyuka:** *„Még egy kérdésem van: van egy 4 éves kisfiam/kislányom, aki óvodába jár. Előfordulhat hogy alkalmanként szülői értekezletre kell mennem. Nem gond?”*
- *Ezekre adott reakciókat rögzítettük és elemeztük, tipizáltuk*

4. Eredmények: a munkáltatói reakciók típusai (1)

1. *Pozitív, elfogadó reakció:* semmi sem utalt arra, hogy a jelentkezőt a roma származása vagy egyéb védett tulajdonsága miatt az állás elnyerésénél bármilyen hátrány érné.

Pl. *„a kisgyermek az első, tudnak alkalmazkodni”;*
„idősek, fiatalok egyaránt dolgoznak” vagy *„nem probléma (a roma származás), a teljesítmény a lényeg”.*

4. Eredmények: a munkáltatói reakciók típusai (2)

2. *Negatív, elutasító reakció* csoportba azokat az eseteket soroltuk, ahol a munkáltató képviselője:

- ◆ **kendőzetlenül megmondta**, hogy az állás betöltése szempontjából a roma származás, a kor, illetve a kisgyermek gondot okoz; (pl. „ha roma, akkor nem aktuális”)
- ◆ nem mondta ki ugyan nyíltan, hogy az adott védett tulajdonság problémát jelent, hanem **külső okra, vagy harmadik személyre hárította a döntést** (pl. „meg kell kérdeznie a főnökét”); vagy
- ◆ nyilvánvalóan **ál-indokot említett** (pl. hogy ellenkező nemű embert keresnek, miközben az azonos nemű nem roma jelentkezőnek nem mondtak ilyet, vagy megpróbálták lebeszélni a fiatal roma női tesztelőt, mivel ők „*fiatalos, lendületes csapattal dolgoznak*”).

4. Eredmények: a munkáltatói reakciók típusai (2)

A romák emellett, gyakran kaptak olyan súlyos előítéletelességként dekódolható külső megjelenésükre, higiénias viszonyaikra vonatkozó célzást. pl. „A jól ápoltság, a megjelenés fontos” illetve, hogy „nem probléma a származás, ha tiszta és higiénikus” az illető.

4. Eredmények: a munkáltatói reakciók típusai (3)

3., *„Nem besorolható/nem egyértelmű” reakció*: a reakció alapján nem dönthető el, hogy a védett tulajdonsághoz hogyan viszonyult a potenciális munkáltatói oldal. (például: *„nem nemzetiség szerint utasítunk el, személyes találkozón eldöntöm, megfelel-e”*)

4. Eredmények: Munkáltatói reakciók - összegzés

A rögzített munkáltatói válaszok kvalitatív elemzése megerősítette és tovább árnyalja a kvantitatív eredményeket:

- ◆ **a 45 éven felüli férfiak számíthatnak a legnagyobb mértékben elutasításra** (a rögzített reakció 62%-ában), illetve tovább árnyalja a képet annyiban, hogy:
- ◆ **a 45 éven felüli nők és a kisgyermekes nők** is számos esetben szembesültek **nyílt elutasítással női mivoltuk illetve védett tulajdonságuk miatt** (rögzített reakciók 36 illetve 33%-ában).
- ◆ **A roma női tesztelők minden negyedik esetben rögzítettek negatív reakciót a roma férfiak pedig az esetek 13%-ában.**



Kérdések, észrevételek



Köszönöm a figyelmet!

simonovits@tarki.hu



1. Mit tekintünk diszkriminációnak?-jogi megközelítés

2003. évi CXXV törvény: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény ”

Védett tulajdonságok: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, kisebbségi hovatartozás, életkor, vallás, családi állapot, anyasága(terhesség) és apasága, szexuális irányultság, stb. + egyéb;

- ◆ **5 féle magatartást tilt:** közvetlen hátrányos megkülönböztetés; közvetett hátrányos megkülönböztetés; zaklatás; jogellenes elkülönítés (szegregáció); megtorlás;

1. Munkaerő-piaci diszkrimináció jogi szabályozása

- ◆ A törvény tiltja a közvetlen hátrányos megkülönböztetést a **foglalkoztatási**, illetve **munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző**, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezések alkalmazásakor →
- ◆ A törvény szabályozza az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdések körét is: (pl. tervezett gyermekvállalás, származás, vallás)
- ◆ Munkáltatónak természetesen kimentési lehetőséget biztosítva – ha az munka jellege alapján indokolt. (pl. egészségi állapotra igen, családi körülményekre nem lehet rákérdezni)