

Összefoglaló a munkaerő-piaci diszkrimináció-tesztelés eredményeiről (Simonovits Bori, TÁRKI)

A NEKI 2009-es munkaerő-piaci diszkrimináció kutatási projektje egyedülálló példa a társadalomtudományos célú kutatás és a jogi felhasználás ötvözésére, melynek első lépésében meghatározott szempontok alapján monitoroztunk több ezer álláshirdetést, majd csaknem 100 hirdetést a telefonos tesztelés módszerével vizsgáltunk tovább, végül öt esetben a NEKI közérdekű igényérvényesítést kezdeményezett az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt.

A telefonos diszkriminációtesztelés során a munkaerő-felvétel első lépcsőjében, a jelentkező és a hirdetést feladó munkáltató vagy annak képviselőjének első kapcsolatba kerülésekor mértük a diszkrimináció előfordulásának gyakoriságát, a következő négy, munkaerő-piaci szempontból releváns védett tulajdonságok alapján: társadalmi nem (nő-férfi), etnikum (roma származás), családi helyzet (kisgyermekesek), és kor (45-54 évesek). A tesztelés során – praktikus okokból és a korábbi kutatási eredményekkel való összehasonlíthatóság miatt – a munkaerőpiac egy meghatározott szegmensét, a speciális végzettséget nem igénylő munkákat teszteltünk. Az összes felhívott hirdetés egyharmadában bolti eladókat, majdnem egyötödében pultos-felhasználókat, 13 százalékában biztonsági és vagyondőröket, 7-7 százalékban telemarketinges és üzletkötőket és 5 százalékában virágkötőket kerestek. Az összes hirdetés kevesebb mint 5 százaléka vonatkozott raktáros, irodai asszisztens, portás, varrónő, pénztáros, titkárnő, fodrász illetve ügynöki munkára.

A kutatás legfontosabb megállapításai az alábbiakban foglalhatók össze:

A kutatás egyik legfontosabb tanulsága, hogy az általunk vizsgált állások többségét **erőteljes nemi szegmentáltság** jellemzi: sokkal nagyobb az igény a női pultosokra, pincérekre, pénztárosokra, bolti eladókra, varrónőkre és virágkötőkre, telemarketingesekre és ügynökökre, mint a férfiakra; valamint hogy a telefonos álláskeresés általunk tesztelt területein **keresettebbek a fiatalabbak, mint az idősebbek**. A tesztelt hirdetések **27 százaléka tartalmazott diszkriminatív** kitétel: ezeknek több mint fele kizárólag nemi, minden ötödik életkori, és a fennmaradó egyötöd a nemi és életkori kitételek kombinációját tartalmazta: (pl. „fiatal hölgyet”).

A beszélgetések kimenetelének elemzésekor lehetőségünk volt az elutasítás két formájának megkülönböztetésére. **Nyílt elutasításként** értékeltük azt a munkáltatói reakciót, amikor a munkaadó egyértelműen megmondta, hogy az elutasítás oka a szóban forgó védett tulajdonság (azaz, hogy az illető roma, kisgyermekes, középkorú férfi vagy középkorú nő), és **rejtett elutasításként** értelmeztük azokat a munkáltatói viselkedésmintákat, 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 átalakult a viselkedése: például megváltozott a hanghordozása, a hangneme, a beszédstílusa vagy sóhajtott illetve szünetet tartott válasza előtt.

A táblázat adatsorait összevetve megállapíthatjuk, hogy míg a **nyílt elutasítás** mértéke a **középkorú férfiak esetében az átlagos háromszorosa**, addig a roma nők és férfiak esetében egyaránt – hasonlóan a nem roma és középkorú nőkhöz – átlag alatti szinten van. A **rejtett elutasítás** esetében feltűnő, hogy míg a kisgyermekes nők egyáltalán nem, addig a roma nők és férfiak – a nem roma nőkhöz hasonlóan – az átlagot valamelyest meghaladó

mértékben tapasztalták az elutasítás ezen formáját. A beszélgetések két pozitív kimenetelét elemezve pedig elmondható egyrészt, hogy **személyes találkozóra** legnagyobb arányban a nem roma nőket (61%) és a roma nőket (62%), és átlag alatti arányban a roma férfiakat (44%) és a 45 éven felüli férfiakat (45%) hívták, valamint hogy **visszahívást vagy önéletrajzot** leginkább a 45 év feletti nőktől (33%), illetve a roma férfiaktól (32%) kértek a munkáltatók.

Táblázat: a beszélgetés kimenetele az álláskereső tulajdonságai szerint, 2009-ben (%)

	Személyes találkozó	Visszahívás / önéletrajzot kérnek	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

A tesztelésből származó adatok értelmezésekor azonban fontos tudatában lennünk annak, hogy a diszkrimináció itt mért jellemzői csak a munkaerőpiac egy szegmensére és az alkalmazáshoz vezető út első fázisára vonatkozik, tehát ezek az eredmények nem általánosíthatók sem a teljes munkaerőpiacra, sem az álláskereső teljes menetére, valamint hogy a tesztelések alacsony esetszámai miatt az eredmények szignifikancia szintje statisztikai értelemben korlátozott.