

Tardos Katalin

HALMOZÓDÓ DISZKRIMINÁCIÓ



KIREKESZTÉS ÉS INTEGRÁCIÓ
A MUNKAERŐPIACON



Ez a tanulmánykötet a munkaerő-piaci integráció és dezintegráció, illetve befogadás és kirekesztés kontextusában vizsgálja meg a foglalkozási diszkrimináció jelenségét, különös tekintettel annak súlyosabb változatára, a halmozott diszkriminációra. A diszkrimináció a társadalmi viszonyoknak az egyik legkomplexebb jelensége, amely jelentős szereppel bír a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi egyenlőtlenségeinek tartós újratermelődésében. A könyv a foglalkozási diszkriminációt mind az intézmények, mind az egyének szempontjából teszi vizsgálat tárgyává.

A kötet első részében, a foglalkozási diszkrimináció mértékét bemutató statisztikai helyzetkép után, az első tanulmány a munkaerő-piaci integrációs és dezintegrációs folyamatokat rendező fogalmi keretbe. A kötet második részében két olyan tanulmány szerepel, amely a foglalkozási diszkriminációt intézményi szempontból vizsgálja. Az első az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezetek körében elemzi az intézményi döntéshozók diszkriminációs percepcióit és cselekvéseit. A második a diszkrimináltak által elérhető munkakörök minőségét elemzi európai összehasonlításban. A kötet harmadik részében a diszkriminációt megtapasztalt személyekre koncentrálunk, és azt elemezzük, hogy egyéni szinten milyen típusai vannak a diszkrimináció percepciójának, az arra adott egyéni cselekvéseknek, és hogy a diszkrimináció milyen hatással volt az egyének életére. Végezetül a kötet negyedik részében azok a munkahelyi esélyegyenlőséggel és sokszínűséggel kapcsolatos vállalati gyakorlatok kerülnek bemutatásra, amelyek a dezintegrációs folyamatokkal ellentétben segíthetik a hátrányos helyzetű munkavállalók és álláskeresők munkaerő-piaci integrálódását, valamint társadalmi befogadását. Külön-külön tanulmány foglalkozik a családbarát munkahelyek szerepével a gyermekes nők munkaerő-piaci integrációjában, a megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató vállalatok jó gyakorlataival, és azokkal a munkahelyi gyakorlatokkal, amelyek az életkori sokszínűséget erősíthetik a munkahelyen.

Halmazódó diszkrimináció

Tardos Katalin

**HALMOZÓDÓ
DISZKRIMINÁCIÓ**

**KIREKESZTÉS ÉS INTEGRÁCIÓ
A MUNKAERŐPIACON**

BELVEDERE
MERIDIONALE

Szeged, 2015

A kötet megjelenését támogatta:

A tanulmánykötet megjelenése az OTKA K 101468 számú,
„Halmazott diszkrimináció: egyéni és intézményi percepciók, hatások és cselekvések”
című kutatásának támogatásával valósult meg.

Lektorálta:
Tibori Tímea

Borítóterv:
Majzik Andrea

ISBN 978-615-5372-35-3 [print]
ISBN 978-615-5372-36-0 [online PDF]

© Tardos Katalin, 2015
© Belvedere Meridionale, 2015

*Andrisnak,
Verának,
Nórának*

TARTALOM

ELŐSZÓ	9
I. RÉSZ: ORSZÁGOS HELYZETKÉP A FOGLALKOZÁSI DISZKRIMINÁCIÓRÓL ÉS A MUNKAERŐPIACI INTEGRÁCIÓ FOGALMI KERETE.	11
Országos helyzetkép a foglalkozási diszkriminációról.	13
Befogadás és kirekesztés a munkahelyeken	19
II. RÉSZ: A MUNKAHELYEK ÉS MUNKAERŐ-KÖZVETÍTÉSBEN RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK SZEREPE A MUNKAERŐPIACI KIREKESZTÉSBEN.	43
Az állami és magán munkaerő-közvetítő irodák szerepe a foglalkozási diszkrimináció halmozódásában	45
A többszörös diszkrimináció hatása a munkaerőpiacon elérhető munkakörök minőségére	107
III. RÉSZ: HALMOZÓDÓ DISZKRIMINÁCIÓ: SZEMÉLYES PERCEPCIÓK, CSELEKVÉSEK ÉS HATÁSOK	139
Foglalkozási diszkrimináció: személyes percepciók, cselekvések és hatások. .	141
IV. RÉSZ: A MUNKAHELYEK SZEREPE A MUNKAERŐPIACI INTEGRÁCIÓBAN	185
Fejlődés vagy stagnálás? Összehasonlító vizsgálat a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség alakulásáról 2010 és 2012 között	187

Családbarát vállalati gyakorlatok és a munkahelyek társadalmi befogadása Magyarországon.	206
Jó gyakorlatok a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására	243
Életkori sokszínűség a munkahelyen.	265

ELŐSZÓ*

A diszkrimináció a társadalmi, hatalmi viszonyoknak az egyik legkomplexebb jelensége, amely jelentős szereppel bír a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi egyenlőtlenségeinek tartós újratermelődésében. Komplexitásához hozzájárul, hogy a diszkriminációhoz vezető társadalmi viszonyok mélyen integrálódtak a társadalom szövetébe, és ezáltal internalizált viselkedési mintákká (is) váltak. Komplex a diszkrimináció jelensége azért is, mert egyszerre a társadalom mikro- (az egyén és a csoport), mezo- (az intézmények és a piac) és makro- (az állam és a társadalmi alrendszerek) szintjén is működhetnek diszkriminatív folyamatok, amelyek együttesen fejtik ki hatásukat.

A diszkrimináció fogalmának sokszínűségét mutatja, hogy a társadalomtudományokban is több tudományág vizsgálja a diszkrimináció jelenségét. A diszkrimináció elleni küzdelem fontos megközelítése a *jogi és az emberjogi* megközelítés, amely a maga sajátos eszközeivel küzd az egyének egyenlő bánásmódhoz való jogáért, és ennek érdekében igyekszik integrálni a jogalkotás és jogalkalmazás szintjén a társadalomban megjelenő diszkriminatív folyamatok egyre szélesebb körét. A *közgazdaságtan* elsősorban a piaci folyamatok szempontjából vizsgálja a munkáltatók diszkriminatív döntéseit a bérezésben, a munkaerő-felvételben vagy más intézményi folyamatokban. Az ízlés alapú diszkrimináció és a statisztikai diszkrimináció a két klasszikus közgazdasági elméleti megközelítése a diszkriminációnak. A diszkrimináció *szociálpszichológiai* megközelítése elsősorban a társadalomban létező előítéletek, a kisebbség/többség közötti csoportdinamika és identitás fogalmi felől közelít a diszkrimináció megértéséhez. A *szociológia* pedig leginkább a társadalmi egyenlőtlenségek és azok újratermelődése szempontjából vizsgálja és értelmezi a diszkriminációt, amely megközelítés a könyvben található tanulmányokra is jellemző.

Ez a tanulmánykötet a munkaerőpiaci integráció és dezintegráció, illetve befogadás és kirekesztés kontextusában vizsgálja meg a foglalkozási diszkrimináció jelenségét, különös tekintettel annak súlyosabb változatára, a *halmozott diszkrimináció*ra. Egy rövid, a foglalkozási diszkrimináció mértékét bemutató statisztikai helyzetkép után az első tanulmány a munkaerőpiaci integrációs és

* A szerző az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézetének tudományos főmunkatársa és az IBS Nemzetközi Üzleti Főiskola főiskolai tanára.

dezintegrációs folyamatokat rendezi fogalmi keretbe. Az elméleti bevezető után két olyan tanulmány következik, amely a foglalkozási diszkriminációt intézményi szempontból vizsgálja. Az első az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezetek körében vizsgálja az ügyfelek diszkriminációs tapasztalatait, valamint az intézményi döntéshozók diszkriminációs percepcióit és cselekvéseit. A második a diszkrimináltak és azon belül a halmozottan diszkrimináltak által elérhető munkakörök minőségét elemzi európai összehasonlításban. A munkahelyek és a munkaerő-közvetítők intézményi elemzése után a kötet harmadik részében a diszkriminációt megtapasztalt személyekre koncentrálunk, és azt vizsgáljuk meg, hogy egyéni szinten milyen típusai vannak a diszkrimináció percepciójának, az arra adott egyéni cselekvéseknek, és hogy a diszkrimináció milyen hatással volt az egyének életére. Végezetül a kötet negyedik részében a munkahelyek pozitív szerepvállalásait elemezzük a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci integrációjában a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség javításán keresztül. Ebben a részben az első tanulmány a munkahelyi esélyegyenlőség alakulását elemzi az elmúlt években. Külön-külön tanulmány foglalkozik a családbarát munkahelyek szerepével a gyermekes nők munkaerőpiaci integrációjában, a megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató vállalatok jó gyakorlataival, és végül az utolsó tanulmány azokat a munkahelyi gyakorlatokat elemzi, amelyek az életkori sokszínűséget erősíthetik a munkahelyen.

Szociológusi pályafutásom során végig a munkaerőpiacon valamilyen szempontból hátrányos helyzetben lévőket kutattam. Több mint tíz éve kezdtem el kifejezetten a foglalkozási diszkrimináció kérdésével foglalkozni amikor megszületett Magyarországon az Egyenlő bánásmódról szóló törvény is. Ugyanakkor fontos számomra, hogy a munkahelyi kirekesztés és befogadás kérdését egymással szoros összefüggésben közelítsem meg, mert hiszem, hogy a munkaerőpiac intézményei, kiváltképp a munkahelyek szerepe nem kizárólag fekete vagy fehér, hanem egyszerre működnek a munkaerőpiaci integrációt segítő és hátráltató folyamatok. A tanulmánykötet összeállításában az vezérelt, hogy ezt a kettősséget be tudjam mutatni. A kötetben közölt tanulmányok az elmúlt 3-4 év kutatásainak az eredményeit foglalják össze.

Tardos Katalin

I. RÉSZ

**ORSZÁGOS HELYZETKÉP
A FOGLALKOZÁSI DISZKRIMINÁCIÓRÓL
ÉS A MUNKAERŐPIACI INTEGRÁCIÓ
FOGALMI KERETE**

ORSZÁGOS HELYZETKÉP A FOGLALKOZÁSI DISZKRIMINÁCIÓRÓL

A foglalkozási diszkrimináció mérése az egyik legnagyobb kutatói kihívást jelenti a témával foglalkozók számára. Ez abból adódik, hogy a diszkrimináció általában rejtett jelenség, sokszor a diszkriminatív döntést meghozók sincsenek teljesen tudatában annak, hogy döntéseik háttérében meghúzódó szempontjaik diszkriminatívak volnának. Ráadásul sokszor maguk az érintettek, akik a diszkriminatív döntés kárvallottjai sem feltétlenül tudják, hogy az az igazságtalanság, ami velük történt, az igazából jogellenes. A helyzetet tovább bonyolítja, hogy a diszkrimináció tényét jogi értelemben nehéz bizonyítani, mert a jogorvoslat mindig csak konkrét esethez kapcsolódhat, és nehéz feltárni a döntés összes tényezője közül, hogy mennyire volt meghatározó a védett csoporthoz tartozás negatív értelmezése a döntés egészében.

A fenti tényező eredményeként „objektíve” felmérni, hogy milyen a foglalkozási diszkrimináció szintje egy országban lehetetlen. A diszkrimináció jogi fogalmával operálva, és a jogesetek száma felől közelítve a kérdést, csak a jéghegy csúcsát tudjuk elérni. Magyarországon 2014-ben 818 esetet jelentettek az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak (EBH), ebből 432 esetben folytattak le eljárást, melyeknek eredményeképpen a Hatóság 23 esetben állapította meg, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértését és 27 esetben egyezséget jóváhagyó határozat született. Az egyenlő bánásmód megsértése ügyében indult munkaügyi perek számáról nincs kimutatás.

A szociológiai szakirodalomban több módja lehetséges a diszkrimináció mérésének egyrészt kvalitatív eszközökkel (mélyinterjúk, tesztelés, fókuszcsoportok révén) másrészt survey-típusú kutatásokkal (Sík – Simonovits, 2012). A kutatások fókuszálhatnak arra, hogy a megkérdezettek hogyan érzékelik a diszkrimináció mértékét a társadalomban általában, vagy vizsgálhatják, hogy a megkérdezetteknek milyen saját diszkriminációs tapasztalatai vannak. Fontos leszögezni, hogy mindkét esetben, legyen az társadalmi vagy egyéni szintű, a diszkrimináció szubjektív érzékeléséről van szó, amely érzékelés nagyon sok más tényezőtől függhet, tehát ilyen értelemben a valós, „objektív” diszkriminációs eseteknek egy becsült értékét testesíti csak meg.

A módszertani nehézségek ellenére a következőkben bemutatunk néhány jellemző adatot survey-típusú kutatásokra alapozva. Először az Eurobarometer

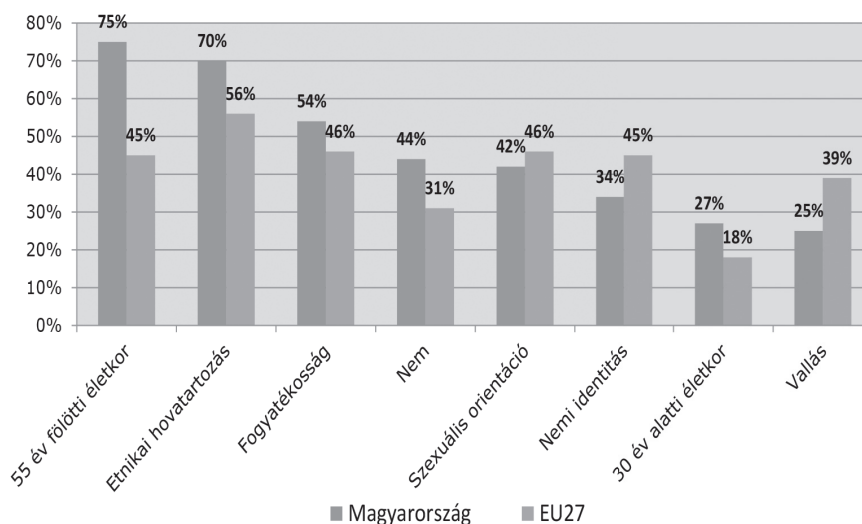
diszkriminációval foglalkozó 2012-es adatait használjuk fel (European Commission, 2012), majd az Egyenlő Bánásmód Hatóság és az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézet együttműködésével készült követéses vizsgálat 2013-as eredményei alapján bemutatjuk a halmozott diszkrimináció mért mértékét (Neményi *et al.*, 2013).

FOGLALKOZÁSI DISZKRIMINÁCIÓ MAGYARORSZÁGON ÉS AZ EURÓPAI UNIÓBAN

A diszkrimináció társadalmi észlelése Magyarországon szignifikánsan eltér az Európai Unió átlagától a legtöbb védett tulajdonság esetében. Magyarországon jellemzően inkább elterjedtnek érzik az emberek az 55 év feletti, a más etnikai hovatartozásúak, a fogyatékossgal élők, a nem szerinti és a 30 év alattiak diszkriminációját mint az Európai Unió többi országában. Néhány olyan védett tulajdonság volt csak, a szexuális orientáció, a nemi identitás és a vallás, amelynek mentén Magyarországon az emberek kevésbé elterjedtnek ítélték meg a diszkriminációt mint az európai országok átlagában. (Lásd az 1. ábrát!)

Az idősebb, 55 év felettiakkal kapcsolatban érzékelt 75 százalékos „elterjedt” és „nagyon elterjedt” diszkriminációs válaszok aránya a legmagasabb az Európai Unióban. A lakosság 70 százaléka által elterjedtnek ítélt etnikai hovatartozás miatti diszkrimináció mértéke a negyedik az európai országok rangsorában. A lakosság 54 százaléka által elterjedtnek ítélt fogyatékossg miatti diszkrimináció az ötödik legmagasabb érték volt az Európai Unióban 2012-ben. A megkérdezettek 44 százaléka által érzékelt elterjedt vagy nagyon elterjedt nem miatti diszkrimináció a negyedik legmagasabb volt az Európai Unióban. Végül az, hogy a lakosság 27 százaléka elterjedtnek érzékeli a 30 év alatti korosztállyal kapcsolatban a diszkriminációt, a második legmagasabb értéket mutatja az Európai Unióban. Tehát a társadalmi észlelés alapján azt lehet feltételezni, hogy Magyarországon nemzetközi összehasonlításban magas a diszkrimináció mértéke, feltételezve, hogy a társadalmi észlelés reálisan fejezi ki a diszkrimináció valós mértékét.

1. ábra: A diszkrimináció társadalmi észlelése Magyarországon és az Európai Unióban. Az „elterjedt” és „nagyon elterjedt” válaszok aránya védett tulajdonságok szerint. (%)



Forrás: European Commission 2012, Neményi és szerzőtársai, 2013

A társadalmi észlelés mellett gyakran használt mutató, hogy a megkérdezettek az elmúlt 12 hónapban személyesen tapasztaltak-e diszkriminációt vagy sem. A következő táblázat összehasonlítja a Magyarországon és az Európai Unióban személyesen diszkriminációt tapasztaltak megoszlását a diszkriminációs okok száma szerint. A diszkrimináció társadalmi észlelése és személyes tapasztalata olyan értelemben kongruens mutatóknak bizonyultak, hogy mindkét mutató azt érzékelteti, hogy az Európai Unió átlagánál Magyarországon magasabb lehet a diszkrimináció mértéke. Az Európai Unióban élők 17 százaléka tapasztalt a kérdés előtti 12 hónapban személyesen diszkriminációt, míg Magyarországon ez az érték elérte a 23 százalékot. Ezzel Magyarország a négy legrosszabbul teljesítő ország között volt. Fontos arra is felhívni a figyelmet, hogy a több ok miatti, halmozott diszkriminációt tapasztalók aránya az európai uniós átlag kétszerese volt (4, illetve 8 százalék). (Lásd az 1. táblázatot!)

HALMOZOTT DISZKRIMINÁCIÓ MAGYARORSZÁGON

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság és az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézet által közösen végzett kutatásban a személyesen megélt diszkriminációs tapasztalatok kapcsán elemeztük, hogy azok a munkahelyekhez, vagy más szociális, oktatási, egészségügyi intézményekhez és szolgáltatásokhoz kapcsolódtak-e, illetve mindkettővel összefüggésbe hozhatóak voltak-e.

Az egész népesség közel egyötödét érintette a kérdezést megelőző 12 hónapban diszkrimináció (a Eurobarometer kutatásánál 23 százalékát.) A diszkriminációt tapasztalók többsége a munkahelyen észlelte a diszkriminációt, közel egyharmaduk más intézménynél, illetve egyötödük mindkét intézménytípusnál párhuzamosan tapasztalt diszkriminációt. A romák csoportjánál jellemző volt a diszkrimináció halmozódása, mert ők mindkét intézményi kategóriánál megtapasztalták a hátrányos megkülönböztetést. (Lásd a 2. táblázatot!)

Ugyanebben a kutatásban az egész életútra is megkérdeztük, hogy tapasztaltak-e diszkriminációt, és ha igen, milyen védett tulajdonságok miatt. Tágítva az időhorizontot 12 hónapról az egész eddigi életre, a diszkriminációt személyesen megtapasztalók aránya egyötödről egyharmadra nőtt az egész népességben belül 2013-ban. A diszkrimináltak csoportján belül azonban többségben voltak a halmozott diszkrimináció által érintettek, akik több, de legalább két védett tulajdonságra vezették vissza hátrányos megkülönböztetésük okát. A férfiakhoz képest a nőknél jellemzőbb volt a halmozott diszkrimináció (28,1 és 16,3 százalék), de a legmagasabb értéket a fogyatékosokkal élőkénél és a romák csoportjánál tapasztaltuk (45,1, illetve 59,8 százalék). (Lásd a 3. táblázatot!)

A halmozott diszkrimináció jelenségének jobb megértése érdekében kíváncsiak voltunk arra is, hogy a nők különböző interszekcionális csoportjai milyen arányban tapasztaltak eddigi életük során halmozott diszkriminációt. A fiatal gyermekes nőknél 27,2 százalék, az idősebb 55 év feletti nőknél 33,5 százalékban, a fogyatékos nőknél 50,1 százalékban, és végül a roma nőknél volt a legmagasabb értéke a halmozott diszkriminációt tapasztalók arányának, mégpedig 78,0 százalék. Ezek az értékek egyértelműen mutatják, hogy az interszekcionális megközelítésnek van légyogosultsága, és hogy érdemes a társadalmi hátrányoknak és egyenlőtlenségeknek ezzel az aspektusával is foglalkozni.

Összefoglalva a foglalkozási diszkriminációról és azon belül a halmozott diszkriminációról elmondottakat, megállapíthatjuk, hogy Magyarországon mindkettő meghatározó jelenségnek tekinthető, ezért is nagyon fontos, hogy mélységeiben elemezzük, és megértsük azok társadalmi egyenlőtlenségeket újratermelő mechanizmusait.

HIVATKOZÁSOK

European Commission (2012). *Discrimination in the EU in 2012*. Special Barometer 393.

Neményi M; Ferencz Z; Laki I; Ságvári B; Takács J; Tardos K; Tibori T. (2013) Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének elemzése 2010-2013 között – fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek. Budapest: Egyenlő Bánásmód Hatóság.

Sík E. – Simonovits B. (szerk.) 2012. *A diszkrimináció mérése*. Budapest: ELTE Társadalomtudományi Kar.

MELLÉKLETEK

1. táblázat: Az elmúlt 12 hónapban személyesen diszkriminációt tapasztaltak megoszlása Magyarországon és az Európai Unióban a diszkriminációs okok száma szerint (%)

	Magyarország	EU 27
Nem érte diszkrimináció	77	83
Csak EGY védett tulajdonság miatt érte diszkrimináció	15	13
TÖBB védett tulajdonság miatt érte diszkrimináció	8	4
Összesen	100%	100%

Forrás: Eurobarometer, 2012.

2. táblázat: A megkérdezettek megoszlása aszerint, hogy hány területen érte őket diszkrimináció a kérdezést megelőző 12 hónapban (%)

	2013	Férfi	Nő	Roma	Fogyatékos
Nem érte diszkrimináció	80,5	84,7	76,7	60,8	65,2
Csak munkahelyi diszkrimináció érte	8,4	8,3	8,5	5,9	4,3
Csak intézményi diszkrimináció érte (szociális és eü. ellátás, oktatás, szolgáltatások)	7,2	4,7	9,5	9,8	27,2
Mindkét típusú (munkahely és intézményi) diszkrimináció is érte	3,9	2,3	5,3	23,5	3,3
Összesen	100	100	100	100	100

Forrás: Neményi és szerzőtársai, 2013,

3. táblázat: A halmozott diszkriminációt elszenvedők aránya nem, roma származás és fogyatékoság szerint (%)

	2010	2013	Férfiak	Nők	Roma	Fogyatékos
Nem érte eddig diszkrimináció	65,4	65,6	71,4	60,6	36,3	47,3
Csak egy védett tulajdonság miatt érte diszkrimináció	12,5	11,8	12,3	11,4	3,9	7,5
Több védett tulajdonság miatt érte már diszkrimináció	22,1	22,6	16,3	28,1	59,8	45,1
Összesen	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Forrás: Neményi és szerzőtársai, 2013,

4. táblázat: A halmozott diszkriminációt elszenvedők aránya interszekcionális csoportok szerint (%)

	2013	Férfiak	Nők	Fiatal gyermekes nők	Idős nők	Fogyatékos nők	Roma nők
Nem érte eddig diszkrimináció	65,6	71,4	60,6	66,2	54,9	44,6	22,0
Csak EGY védett tulajdonság miatt érte diszkrimináció	11,8	12,3	11,4	6,6	11,6	5,3	0,0
TÖBB védett tulajdonság miatt érte diszkrimináció	22,6	16,3	28,1	27,2	33,5	50,1	78,0
Összesen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Forrás: Neményi és szerzőtársai, 2013, és saját számítás

BEOFODÁS ÉS KIREKESZTÉS A MUNKAHELYEKEN¹

E tanulmány a munkáltató szervezetek működését vizsgálja meg abból a szempontból, hogy a munkahely – mint a társadalom egyik legfontosabb intézménye – hogyan segíti elő, illetve akadályozza a társadalmi integráció megvalósulását, különös tekintettel a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra. Mind a befogadást, a munkaerőpiaci integrációt elősegítő, mind a kirekesztéshez, és ezen keresztül a társadalmi dezintegrációhoz vezető mechanizmusokat is elemzem a rendszerváltás utáni korszakban. A befogadás esélye szempontjából különös figyelmet szentelek a munkáltatók magatartását befolyásoló állami szabályozásnak, az üzleti és a szervezeti kultúra társadalmi befogadással kapcsolatos értékeinek, az atipikus munkaformák használatának, valamint a munkahelyi esélyegyenlőséggel kapcsolatos intézkedések, felelősebb vállalati magatartások változásának és azok hatásának. Másfelől, a kirekesztéshez vezető folyamatok közül elsősorban a munkáltatók percepcióit vizsgálom a kockázatosnak tartott hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok vonatkozásában, ezt követően a foglalkozási diszkriminációval kapcsolatos kutatásokat tekintem át, végezetül kitérek az elsődleges és másodlagos munkaerőpiac közötti szegregációs folyamatok dezintegráló hatásaira. E tanulmány célja a szintetizálás: a munkaerőpiaccal és a munka világával foglalkozó korábbi munkáimat rendezem új logikai keretbe, a munkaerőpiaci integráció fogalma köré, hogy ezáltal többet tudjunk mondani a társadalmi integráció folyamatairól is.

Hipotézisem szerint a munkaerőpiacon működnek mind az integráció (befogadás), mind a kirekesztés (dezintegráció) irányába ható tényezők, de jelenleg Magyarországon az integrációs folyamatok relatív gyengesége, valamint a kirekesztéshez vezető folyamatok erőteljes jellege miatt a munkaerőpiaci és munkahelyi integráció alacsony foka, illetve a kirekesztődés jellemzi az aktív korúak jelentős részét.

Mit is jelent a munkaerőpiaci/munkahelyi integráció? Egy sor mutató kombinációja határozza meg, hogy egy adott személy milyen mértékben integrálódott a munkaerőpiacra. Meghatározó tényező a *munkaerőpiaci státusz*, vagyis, hogy az

¹ A tanulmány először a Kovách Imre, Dupcsik Csaba, P Tóth Tamás, Takács Judit (szerk.) (2012): *Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon* (Budapest: Argumentum Kiadó – MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológia Intézet) című kötetben jelent meg.

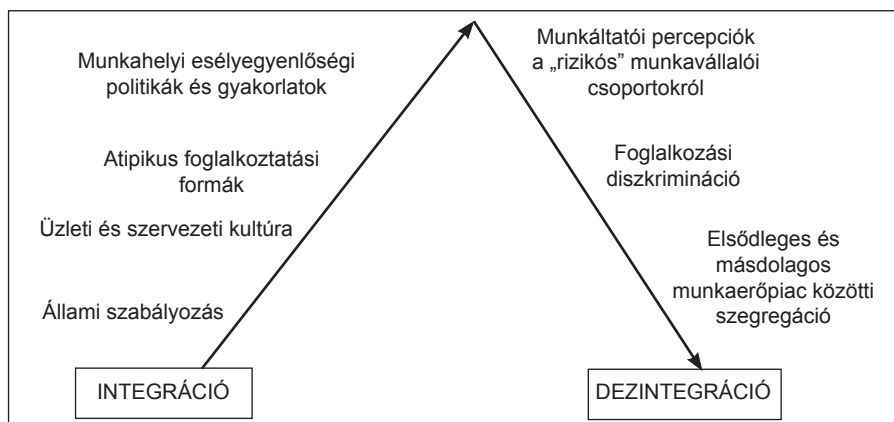
egyén foglalkoztatott, munkanélküli vagy inaktív. A foglalkoztatottak körében fontos tényező, hogy a személynek *van-e munkaszerződése* vagy sem, ha van, milyen a *munkaszerződés* típusa (határozott vagy határozatlan időre szól), ha nincs, akkor *rendszeres vagy rendszertelen alkalmi munkalehetőségről* van szó. Figyelembe kell venni azt is, hogy a foglalkoztatás az *elsődleges munkaerőpiacon* vagy az önkormányzatok által működtetett *másodlagos munkaerőpiacon*, *közfoglalkoztatás* keretében zajlik-e.

A foglalkoztatás körülményeit összefoglalja a *munka minősége* fogalom, amely szintén több tényezőt integrál, mint a *szakképzettségnek megfelelő munka*, az *elérhető fizetés színvonala*, a *munkakör egészségkárosító hatása*. Fontos szempontnak tartom továbbá, hogy a foglalkoztatottnak *milyen hosszú a folyamatos munkaviszonya*, mekkora a *munkahely bizonytalansága és az elbocsátástól való félelem*. A munkanélkülivé válás esetében vizsgálendő szempont az *ilyen periódus hossza*, *gyakorisága*, illetve, hogy az illető *kap-e munkanélküli ellátást* vagy sem, *keres-e aktívan munkát* vagy sem. Az inaktívként nyilvántartott embereknel meghatározó szempont, hogy a munkaerőpiaci sikertelenség okán *kényszerből váltak-e inaktívvá* vagy sem.

E tanulmányban arra fókuszálok, hogy milyen külső, strukturális tényezők befolyásolják a munkaerőpiaci integrációt, a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok esélyét az integrációra, illetve a kirekesztődésre. A munkaerőpiaci integrációt elősegítő tényezők közül négyet vizsgálok: a legáltalánosabb az *állami szabályozás*, amely meghatározza azt a keretet, amelyben a szervezetek munkaerő-gazdálkodási döntéseiket meghozzák; a második az *üzleti és szervezeti kultúra*, ami a mögöttes értékrend révén befolyásolja a munkahelyi döntéshozók humán erőforrással kapcsolatos döntéseit is; a harmadik az *atipikus munkaformák elterjedtsége*, amely több hátrányos helyzetű csoport számára segítheti az elhelyezkedést, igaz, gyakran a munkaerőpiaci integráció alacsonyabb fokán; végül a negyedik, a *munkahelyi esélyegyenlőségi politikák és gyakorlatok* színvonala. A legáltalánosabb dezintegrációs tényezőnek a „*rizikós*” *munkavállalókról alkotott munkáltatói percepciókat* tekintem. Ez jelzi, hogy mely munkavállalói csoportokkal lesz óvatos a munkáltató, hol nehezebb bizalmi viszonyt kialakítani munkavállaló (munkára jelentkező) és munkáltató között. E munkáltatói percepciók sok esetben akár *foglalkozási diszkriminációhoz* is vezethetnek, s ez utóbbi a másodikként elemzett dezintegrációs tényező. Végezetül, a *munkaerőpiacon jellemző szegregációs folyamatokat* jelöltem meg a harmadik nagy dezintegrációs tényezőként, elsősorban az elsődleges és másodlagos (közfoglalkoztatási) munkaerőpiac közötti átjárhatatlanságra utalva. A vázolt elemzési keret (1. ábra) tehát elsősorban a strukturális, a munkaerőpiacal, a munkáltatókkal kapcsolatos tényezőket vizsgálja, és nem a munkaerőpiaci státuszt meghatározó egyéni tényezőkre (szakképzettség, iskolai végzettség, lakóhely stb.)

koncentrál. Jelen tanulmányban vegyes módszertan segítségével több korábbi kutatási adatbázis adataira kívánunk támaszkodni.²

1. ábra: A munkaerőpiaci integrációt befolyásoló tényezők



² A felhasznált kutatások időrendben a következők:

- 2004-2007: IBS Nemzetközi Üzleti Főiskola kutatása a vállalatok társadalmi felelősségvállalásáról és etikai magatartásáról. A kutatás kérdőíves módszerrel, személyes lekérdezéssel készült. A mintában 149 vállalat szerepel.
- 2004-2007: NKFP 5/035/04 magyar-szlovák komplex képzési program a romák felzárkóztatásáért. Borsod-Abaúj-Zemplén megyében az aktív foglalkoztatáspolitikai programok hatékonyságának vizsgálata. A kutatás keretében az Állami Foglalkoztatási Hivatal „Életútnapló” adatbázisát felhasználva két almintá adatait vizsgáltuk: 139 főt, akik vállalkozóvá válási támogatásban részesültek, illetve 134 főt, akik egy roma foglalkoztatási programban vettek részt Sátoraljaújhely körzetében.
- 2008 és 2010: mtd Tanácsadói Közösség: I. és II. országos benchmark kutatás a munkahelyi esélyegyenlőségről és a társadalmi felelősségvállalásról. A 2008-as mintában 345 vállalat, a 2010-es mintában 418 szervezet szerepel. A kutatás online kérdőív segítségével készült.
- 2009: A munka és jólét összeegyeztetése Európában (*Reconciling Work and Welfare*, RECOWE, FP6) – Munkahely megőrzés és a munkáltatók toborzási döntései. Hat országban (Olaszország, Szlovénia, Dánia, Németország, Svájc, Magyarország) összesen 41 munkáltatóval készült félig strukturált interjú.
- 2010: Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) és MTA Szociológiai Kutatóintézet: Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének mértéke – fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek. 1000 fős országosan reprezentatív felnőtt lakossági minta személyes lekérdezéssel.
- 2010: *European Social Survey* (ESS), országos reprezentatív lakossági minta 1560 fővel, személyes lekérdezéssel.

A MUNKAHELYI INTEGRÁCIÓT ÉS BEFOGADÁST ELŐSEGÍTŐ TÉNYEZŐK

Állami szabályozás a munkahelyi befogadás érdekében

A hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatása terén az államnak többféle eszköz áll rendelkezésére, amellyel befolyásolni tudja a munkáltatók magatartását: egyrészt hozhat *kötelező jellegű rendeleteket és törvényeket*; *másfelől* alkalmazhat *pozitív (kedvezményekkel járó)*, illetve *negatív (büntető, szankcionáló jellegű) ösztönzőket*, amellyel a kívánt irányba befolyásolja a munkáltatók magatartását; harmadrészt állami hatóságok révén ellenőrizheti a munkáltatók ez irányú tevékenységét. A következőkben azt vetem össze, hogy a rendszerváltás előtti és utáni időszakban a magyar állam mely eszközöket használta leginkább a munkaerőpiaci integráció növelése érdekében, s hogyan szabályozta a társadalompolitikának e szegmensét.

A rendszerváltás előtt, a szocialista időszakban is megtalálható volt mindhárom szabályozási forma, ugyanakkor azt látjuk, hogy az állam leghangsúlyosabban a kötelező jellegű rendelkezések révén kívánta szabályozni a munkaerőpiaci folyamatokat. Az állam voluntarista politikájának részeként meghirdette a *teljes foglalkoztatás politikáját*, amelyet a vállalatoknál a puha költségvetési korlátot jelentő átlagbérszínvonal gazdálkodással támogatott meg. Ennek ellenére a kitűzött cél sosem valósult meg, de legkiteljesedettebb változatát a vidéki ipartelepítéssel a hetvenes évek elején érte el a szocialista rezsim. Szintén a munkáltatók számára kötelező állami rendelkezések kategóriájába sorolhatók azok az ebben az időszakban született rendelkezések is, amelyek egyes csoportok speciális helyzetére reagáltak. Ilyen volt például a GYES-GYED-ről visszatérők – zömében nők – kötelező továbbfoglalkoztatása a hetvenes években vagy a megváltozott munkaképességű emberek 3%-os kötelező foglalkoztatási kvótáját előíró rendelkezés 1986-os hatálybalépése.³

A megváltozott munkaképességű és fogyatékkal élő személyek foglalkoztatása érdekében az állam pozitív ösztönzőket is bevezetett *bér- és járulékkedvezmények* formájában.⁴ A munkaerőpiaci integrációt elősegítő rendelkezés hatása azonban felmásnak bizonyult: igaz, hogy növekedett a foglalkoztatott fogyatékosok és megváltozott munkaképességűek aránya, viszont negatív folyamatként értékelhető e csoport koncentrálódása az elsődleges munkaerőpiactól szegregáltan működő ún. védett munkahelyek szegmensében (Gere 2001). Negatív ösztönzőként a kötelező – 3%-os – kvótát nem teljesítő munkáltatóknak pénzbüntetést kellett befizetnie az Országos Rehabilitációs Alapba *rehabilitációs hozzájárulás* címen. A fizetendő pénzbüntetés

³ 14/1986. (XII.10.) EÜM-PM sz. együttes rendelete a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló 8/1983. (VI. 29.) EÜM-PM sz. rendelet módosításáról.

⁴ 8/1983. (VI. 29.) EÜM-PM sz. rendelete a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról.

összege azonban olyan alacsony volt, hogy igazából nem töltött be ösztönző szerepet a megváltozott munkaképességű emberek munkahelyi integrációjában. A negatív ösztönzők sorában kell megemlítenünk a *közveszélyes munkakerülés büntetőjogi intézményét* is, amely nem a munkáltatókat, hanem a munkavállalókat sújtotta abban az esetben, ha nem helyezkedtek el.

A rendszerváltás előtt a munkáltatókat munkaügyi kérdésekben hatósági ellenőrzés elsősorban munkavédelmi és munkaegészségügyi területen érthette az Országos Munkavédelmi Főfelügyelőség⁵ és a KÖJÁL részéről. Más munkaügyi, a foglalkoztatással kapcsolatos kérdésekben nem zajlottak állami ellenőrzések, miközben – a tulajdonviszonyok egységes állami jellegéből adódóan – a hatósági ellenőrzések összességükben a termelésnek nagyobb fontosságot tulajdonítottak, mint a munkavállalók egészséges munkakörülményei megteremtésének. Összefoglalóan: a rendszerváltás előtti időszokról elmondhatjuk, hogy a voluntarista társadalompolitika a munkaerőpiaci integrációt a foglalkoztatás tényével azonosította, s erre kötelezte, illetve ösztönözte mind a munkáltatókat, mind a munkavállalókat a törvényi rendelkezéseken keresztül.

A nyolcvanas évek második felétől fokozatosan szertefoszlik a teljes foglalkoztatás realitása, egyre nagyobb számban szorulnak ki az aktív korú munkavállalók a munkaerőpiacról, különös tekintettel a romákra és az alacsony képzettségű emberekre, és néhány év leforgása alatt a munkanélküliség meghatározó társadalmi jelenséggé vált (Kertesi 2005, Köllő 2009, Tardos 1992).

Közvetlenül a rendszerváltás után az állami szabályozás a munkanélküliség intézményének szabályozására fókuszált. A Munka Törvénykönyvének módosításával⁶ megszülettek az elbocsátások és csoportos létszámleépítésekre vonatkozó állami normák, valamint a munkanélküli ellátások szabályozására is sor került a *Foglalkoztatási Törvény* 1991-es hatálybalépésével.⁷ Utóbbi, pozitív módon, egy törvényen belül, integráltan kezeli a munkanélküliek társadalmi integrációját elősegítő jövedelempótlás kérdését és a foglalkoztatást elősegítő ún. aktív eszközöket, amelyek részben a munkáltatókat ösztönzik a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatására, részben maguknak a munkanélkülieknek ajánlanak szolgáltatást vagy esélyteremtő juttatást. A munkanélküliek társadalmi integrációját azonban veszélyezteti az az elmúlt húsz év során zajló folyamat, amely során az állam fokozatosan csökkentette a munkanélküli ellátásokat; a mai, az átlagos elhelyezkedési időnél már rövidebb, maximum 3 hónapos munkanélküliségi ellátás kifejezetten a társadalmi integráció ellenében hat.

⁵ 1980-ig a munkavédelem irányítása a szakszervezetekhez tartozott (SZOT), majd ezt követően került át államigazgatási hatáskörbe. 1984-ben jött létre az Országos Munkavédelmi Főfelügyelőség, melynek tevékenysége 1987-től kiegészült a munkaügyi ellenőrzéssel.

⁶ 1992. évi XXII. Törvény a Munka Törvénykönyvéről.

⁷ 1991. évi IV. Törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról.

A kilencvenes évek végén, az európai uniós belépésre való felkészülés és a jogharmonizáció jegyében, a megváltozott munkaképességűek korábban is létező 3%-os kötelező foglalkoztatási kvótáját megemelik 5%-ra a 20 főnél nagyobb létszámmal működő szervezeteknél.⁸ A szabályozáshoz kapcsolódó pénzügyi szankció a nem-teljesítőkkal szemben azonban – a korábbi gyakorlatot követve – olyan alacsony értékű maradt, hogy a rendelkezés nem váltott ki érdemi hatást. Szintén az európai jogharmonizációs folyamathoz illeszkedik az egyenlő bánásmódról szóló törvény⁹ hatályba lépése 2004 januárjától, amely a foglalkozási diszkriminációval kapcsolatos jogorvoslati lehetőségeket bővíti, és a közszféra munkáltatóinak kötelező jelleggel írja elő esélyegyenlőségi tervek készítését. A szolidaritás, a szaktudás, az állami ellenőrzés és a szankcionálás együttes hiányában azonban az esélyegyenlőségi tervek jobbra formális dokumentumok maradtak.

A munkaerőpiaci integrációt elősegítő kötelező jellegű rendelkezések közül a legfrissebb az a 2010-ben bevezetett szabály, amely a közszféra munkáltatóinak előírja a részmunkaidő engedélyezését azok számára, akik a GYES-GYED-ről visszatérve erre igényt tartanak. Így állt elő az a helyzet, hogy a rendszerváltás után is ugyanannak a két hátrányos helyzetű csoportnak a foglalkoztatásával kapcsolatban született a munkáltatók számára kötelező jellegű szabályozás: a GYES-GYED-ről visszatérőknek és a megváltozott munkaképességű embereknek.

A rendszerváltás utáni pozitív ösztönzők – vagy aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök – köréről a foglalkoztatási törvény rendelkezik, és ezeket a megyei vagy helyi munkaügyi központokon keresztül működteti az állam. A rendszer dilemmáiról és diszfunkcióiról egy korábbi kutatás¹⁰ eredményei alapján azonban megállapíthatóvá vált, hogy a rendszer változékonysága és adminisztratív terhei miatt a foglalkoztatók többsége nem kívánja igénybe venni a kormányzat által megteremtett lehetőségeket (Tardos 2007). E kutatás eredménye volt az a felismerés is, hogy „azok a támogatási formák a hatékonyabbak, amelyek megteremtik annak lehetőségét a program során, hogy a munkát kereső és a munkáltató személyesen megismerhessék egymást. Az esetek döntő többségében csak a személyes ismeretség segít ellensúlyozni az oly nagy mértékben jelen lévő társadalmi előítéleteket, legyen az magasabb életkor, roma származás, rossz megjelenés, vagy más diszkriminációt könnyen előidéző tényező.” (Tardos 2007:67)

A versenyszféra munkáltatóinak nyújtott aktív foglalkoztatási eszközök közül a legnépszerűbb a 2005-ben bevezetett, majd 2007-ben kibővített START-kártyák rendszere volt. E juttatási formánál a munkavállalónak kell az adminisztrációs terhet

⁸ 1998. évi XXVI. Törvény a fogyatékkal élő személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról.

⁹ 2003. évi CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.

¹⁰ 2004-2007-es időszakot vizsgáló Borsod-Abaúj-Zemplén megyei roma kutatás NKFP 5/035/04 magyar-szlovák komplex képzési program a romák felzárkóztatásáért.

viselni és kiváltania a START kártyát; a rendszer a fiatal pályakezdőket, a munkaerőpiacra visszatérni szándékozó kismamákat és a tartós munkanélküliek csoportját támogatja.

A munkáltatók érdekeltségi rendszerét jelentősen befolyásolhatja a 2013-tól bevezetni szándékozott „munkahelyvédelmi akcióterv” (<http://mva.kormany.hu/>), ami, ha bevezetésre kerül, új nagyságrendet képvisel a munkáltatók számára kidolgozott pozitív ösztönzők sorában. Egyrészt, a megcélzott támogatandó hátrányos munkavállalók csoportja még sohasem volt ilyen széles (az összes 25 év alatti, 55 év feletti munkavállaló, a képzettséggel nem rendelkezők, a tartós munkanélküliek, és a GYES/GYED-ről visszatérők után kaphatnának a munkáltatók járulékkedvezményeket); másfelől, az életkori hátrányok tervezett kompenzálása soha nem volt ilyen mértékű a magyar foglalkoztatáspolitikában.

A negatív ösztönzőket tekintve 2010 hozott új helyzetet a foglalkoztatáspolitikában, amikor a megváltozott munkaképességű emberek kötelező 5%-os foglalkoztatási kvótáját nem teljesítő szervezeteknek a korábbi pénzbüntetés közel hatszorosát kellett befizetni rehabilitációs hozzájárulás gyanánt az Országos Rehabilitációs Alapba.¹¹ Egy korábbi kutatás eredményei szerint a vizsgált magyarországi cégek fele emelni kívánta munkavállalói között a megváltozott munkaképességűek arányát, de a szervezetek kétharmadának még 2010-ben is rehabilitációs hozzájárulást kellett fizetnie (Tardos 2011a).

A KSH (2012) munkaerő-felvételének adatai szerint 2011-ben a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátája 18,1% volt, mely érték magasabb a 2001-ben mért 11%-osnál, de még mindig jelentősen alatta marad az európai átlagnak.

Az állami hatósági ellenőrzések rendszere két fő elemmel bővült a rendszerváltás utáni korszakban. Egyrészt 2007-ben az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség munkája kiegészült a munkaegészségügyi felügyelettel is, és ezzel létrejött az egységes munkavédelmi felügyelet, másrészt 2005-ben az Egyenlő Bánásmód Törvény rendelkezéseinek megfelelően megalakult az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH), amelyhez azok a személyek fordulhatnak, akik úgy vélik, hogy munkáltatóik megszegték az egyenlő bánásmód elvét a foglalkoztatásuk valamilyen területén. Tehát – az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőséggel ellentétben – az EBH nem jár ki ellenőrizni a munkáltatókat, hanem konkrét bejelentések esetében indít vizsgálatot.

Összegezve az állam munkaerőpiaci befogadással és integrációval kapcsolatos rendszerváltás utáni szabályozási tevékenységét, megállapíthatjuk: miközben a munkaerőpiacon radikális átrendeződés zajlott le, amelynek egyes csoportok, köztük a romák és az alacsony képzettségűek abszolút vesztesei voltak, az állam szabályozási rendszerében viszonylag kevés innováció valósult meg az ilyen dezintegrációs

¹¹ A rehabilitációs hozzájárulás a 2009-es 177.600 Ft/fő/év összegről 2010. január 1-jétől 964.500 Ft/fő/évre változott.

folyamatok hatékony ellensúlyozására. A korszerű munkanélküliségi ellátás rendszerének kialakítása után az állam nem tudta megoldani hatékonyan a munkanélküliek munkaerőpiaci reintegrációjának problémáját. Feltűnő az is, hogy az állami szabályozási rendszer a rendszerváltást követő első 20 évben – a korábbi korszakhoz hasonlóan – alapvetően a kötelező jellegű rendelkezésekkel/törvényekkel igyekezett a munkaerőpiaci, illetve a társadalmi integrációt elősegíteni. Csak az utolsó 2-3 évben figyelhető meg a munkáltatók magatartását indirekt módon befolyásolni szándékozó pozitív és negatív foglalkoztatáspolitikai ösztönzők hangsúlyosabb – részben még csak tervezett – használata. Szintén szembeötlő, hogy milyen kevés hatékony állami intézkedés születik a hátrányos helyzetű csoportok – nemzetközi összehasonlításban is jelentős mértékű – munkaerőpiaci kirekesztődésének mérséklődésére a két évtized során.

A befogadás és felelősségvállalás értékei az üzleti és szervezeti kultúrában

A munkahelyi befogadás és kirekesztés folyamatait vizsgálva, fontos kérdés, hogy az a közeg, az a kultúra, amelyben a munkáltató szervezetek működnek vajon milyen értékek által vezérelt, tehát mennyiben pozitív érték a humánorientáció, a társadalmi felelősségvállalás, illetve milyen értékvárások jelennek meg az alkalmazottakkal szemben, és ezek mennyiben terjednek ki a társadalmi befogadással, szolidaritással és felelősségvállalással kapcsolatos értékekre.

A szakirodalomban GLOBE kutatásként ismert (*Global Leadership and Organisational Behaviour Effectiveness*) nemzetközi összehasonlító kultúravizsgálat mind a társadalmi/nemzeti mind a szervezeti értékeket is vizsgálta. (House et al. 2004). A következőkben – Bakacsi Gyula (2008) kutatási beszámolója alapján – bemutatom a GLOBE kutatás kilenc kulturális dimenzióját, és elemzem, hogy milyen összefüggéseket vélek felfedezni a társadalmi befogadás kérdéskörével. (Lásd az 1. táblázatot!)

A kultúraváltozók közül legközvetlenebbül a *humánorientáció* értékváltozó hozható összefüggésbe a társadalmi és munkaerőpiaci befogadással kapcsolatos magatartásformákkal. Az 1. táblázatból látható, hogy nemzetközi összehasonlításban a humánorientáció észlelt gyakorlata az egyik legalacsonyabb Magyarországon. Ugyanakkor a válaszadók „normatív” értéként a humánorientáció esetében jóval magasabb, már a világátlagot (5,38) is meghaladó szintet tartanának elérendőnek. A szervezeti kultúra esetében a különbség a „gyakorlat” és az „érték” között nem akkora, mint a társadalmi/nemzeti kultúra esetén (3,8 és 4,65). Ugyanígy a többi kultúraváltozó esetében is jellemző, hogy a szervezeti kultúra esetében mérsékeltebbek a különbségek az észlelt gyakorlatok és a kívánt értékek között.

Szintén fontos lehet a *hatalmi távolság* kultúraváltozó szerepe is: egy olyan társadalomban, amelyben elfogadottabb a hatalom és a javak egyenlőtlen elosztása, az egyének és a szervezetek nyilván kevésbé fognak küzdeni a társadalmi és munkaerőpiaci kirekesztés ellen. Magyarország közepesen magas hatalmi távolsággal rendelkezik társadalmi szinten. A szervezeti kultúra tekintetében ismét mérsékeltebb értéket találunk (4,42), de mind társadalmi, mind szervezeti szinten jelentős érték az alacsonyabb hatalmi távolság megvalósítása.

A Hofstede (1980) által használt maszkulin és feminin értékdimenziókat finomítva a GLOBE vizsgálat megkülönbözteti a nemek közötti egyenlőséget és a rámenősséget, vagyis az asszertivitást. A nemek közötti egyenlőtlenségek jelentős hatással lehetnek a munkaerőpiaci dezintegrációra, míg az asszertivitással együtt járó zéróösszegű játszmák (nyertes/vesztes) felé való orientálódás nem segíti elő az olyan szervezeti megoldásokat, amelyekben mind a „bennlévők”, mind a „kirekesztettek” is jól járnának. Márpedig a munkahelyi esélyegyenlőségi és sokszínűségi programok logikája éppenséggel a kooperációban és befogadásban rejlő többletérték (nem zéróösszegű játszma) lehetőségére épít. A rámenősség, illetve asszertivitás skáláján Magyarország értékei kifejezetten magasak. Másfelől a nemek közötti egyenlőség skálán a nőies és férfias dimenzió tekintetében kifejezetten a nőies értéket képviseli. Ez meglepő, továbbgondolandó és további vizsgálatokat igénylő adat, hiszen a Hofstede kategorizációja alapján maszkulin jegyekkel szokták jellemezni a magyar társadalmat.

Összességében az alacsony humánorientáció, a relatíve magas hatalmi távolság, az erős asszertív orientáció nem segítik a társadalmi befogadással kapcsolatos kezdeményezések elterjedését. Ha a fentieket kiegészítjük a magyar társadalom erősen individuális jellegével, akkor a kép még lehangolóbb. Ugyanakkor pozitív irányba mutat, hogy a vágyott, normatív értékek színvonala majdnem minden kultúraváltozó esetén magasabb, mint a gyakorlatban megfigyelt (kivéve a hatalmi távolság, aminél az összefüggés fordítottan arányos), így a vágyak szintjén az említett értékdimenziók sokkal jobban illeszkednek a társadalmi befogadás értékvilágához: tehát, vannak potenciális erőforrások az értékek szintjén, amelyeket mozgósítani lehetne. Szintén pozitív eredménye a GLOBE kutatásnak Magyarországra nézvést, hogy a szervezeti kultúra szintjén általában kisebb különbség van az értékek megvalósuló gyakorlata, illetve az értékek elméletben elvárt, normatív szintje között.

Egy 2004 és 2007 között végzett kutatás¹² során azt vizsgáltam, hogy megjelennek-e a deklarált szervezeti értékek szintjén a társadalmi befogadással kapcsolatos értékek, illetve van-e a deklarált szervezeti értékekben különbség a társadalmilag befogadó, illetve kevésbé befogadó szervezetek között. A kérdőívben összesen 39 szervezeti érték közül választhattak a válaszadók. A listán szereplő, a társadalmi

¹² 2004-2007: Kutatás a vállalatok társadalmi felelősségvállalásáról és etikai magatartásáról. A kutatás kérdőíves módszerrel, személyes lekérdezéssel készült. A mintában 149 vállalat szerepel.

befogadással összefüggésbe hozható értékek – *felelősségvállalás, tisztelet mások iránt, bizalom, biztonság, segítségnyújtás és egyenlőség* – egyike sem jelenik meg a top 10 vállalati értékek között, csak a 12. (*felelősségvállalás*), a 13. (*bizalom*), a 18. (*tisztelet mások iránt*), a 19. (*biztonság*), a 31. (*segítségnyújtás*), és a 32. (*egyenlőség*) helyen. Ugyanakkor a top 10 szervezeti érték között megjelenik a *becsületesség* és a humánorientációra utaló *együtműködés*.

A magas, illetve közepes társadalmi befogadási szintet elérő szervezetek¹³ érték-rangsora jelentősen eltér az átlagtól. A közepesen befogadó szervezeteknél a *becsületesség* és az *együtműködés* mellett megjelenik a *felelősségvállalás* a top 10 érték-listán, míg a társadalmilag legbefogadóbb szervezetek esetén az *együtműködés* és *becsületesség* mellett fontos szerepet töltenek be a *biztonság*, a *tisztelet mások iránt* és az *egyenlőség* (Lásd a 2. táblázatot!).

Feltételezhető, hogy a felelősségvállalás értékének első helyre kerülése a társadalmi befogadással összefüggésbe hozott értékek között összekapcsolódik azzal a változással, amelyet a vállalatok társadalmi felelősségvállalásával (Corporate Social Responsibility, CSR) kapcsolatos Magyarországon még eléggé újak számító gyakorlatainak a megjelenése jelent. Bár egyes kritikai érvelések szerint a CSR-t kizárólag a marketing és PR motiválja, témánk szempontjából izgalmasabb kérdés, hogy a tudatosabb vállalati politika hozzá tud-e járulni a munkaerőpiaci integráció erősödéséhez. Egy korábbi kutatás tapasztalatai azt mutatták, „hogy az esetek jelentős részében még a kiemelkedő társadalmi felelősségvállalással jellemezhető cégek sem tekintik a társadalmi befogadás kérdését CSR gyakorlatuk integráns részének, tehát nem feltétlenül igaz, hogy a társadalmilag felelősként definiált vállalatok társadalmi befogadás szempontjából is előremutató gyakorlatot képviselnek a mai Magyarországon.” (Tardos 2009:45.).

Megállapítható tehát, hogy a társadalmi/nemzeti kultúra jellemző értékdimenziói nem kifejezetten segítik elő a pozitív szervezeti attitűdök kialakulását a társadalmi befogadással kapcsolatban. A felelősségvállalás értékének előtérbe kerülése sok pozitív gyakorlatot teremtett meg ugyan az üzleti szférában, ezeknek azonban csak töredéke célozta a szervezet nagyobb társadalmi befogadását, ezért sem mutatható ki erős kapcsolat a CSR tevékenység színvonala és a szervezet társadalmi befogadási szintje között.

¹³ A munkahelyek társadalmi befogadás szintjét ebben a kutatásban 9 tényező figyelembevételével határoztam meg: alkalmaznak-e kisebbségeket; a foglalkoztatottak mekkora aránya tartozik a kisebbségekhez; mozgássérültek számára akadálymentes-e az épület; az elmúlt 5 évben került-e kisebbségi személy vezető pozícióba; a női vezetők aránya eléri-e a nők szervezeten belüli arányát; családbarát munkáltatónak tartják-e magukat; tervezi-e a vállalat, hogy a közeljövőben erősíti a munkaerő összetételének sokszínűségét; van-e a szervezetnek jelenleg esélyegyenlőségi politikája, illetve terve; az etikai kódexben van-e a diszkriminációmentességre, a másság tiszteletére vonatkozó passzus (Tardos 2009:39-40).

Az atipikus foglalkoztatási formák elterjedtsége

Az atipikus, más néven rugalmas foglalkoztatási formák a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoportok számára nyújthatnak átmeneti vagy tartós megoldást a munkaerőpiaci integrációra. A megváltozott munkaképességű emberek vagy a kisgyermekes anyukák számára megoldást jelenthet akár az otthonról végezhető munka, akár a rész- vagy sűrített munkaidős megoldás.

Hivatalosan minden munkaforma, amely nem teljes munkaidős, határozatlan időre szóló munkaszerződéssel jár, atipikusnak nevezhető, így tehát a határozott időre szóló foglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés, az önfoglalkoztatás, a rendszeres és rendszertelen alkalmi munka, a távmunka vagy *home office*, a részmunkaidő és a munkaidő beosztás egyéb rugalmas formái, hogy csak a legtipikusabbakat említsük.

Az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban két alapvető kérdés merülhet fel: egyrészt, hogy mennyiben hozzáférhetőek a munkaerőpiacon általában, és kiváltképp a hátrányos helyzetű csoportok számára; másfelől pedig, hogy mennyiben jelentenek kiszolgáltatottabb, „másodrendű” munkavállalói státuszt. Az atipikus foglalkoztatás kapcsán a rugalmasság és a biztonság (*flexicurity*) összehangolásának kérdését az Európai Unió is stratégiai kérdésnek minősítette. E tanulmányban csak néhány alapvető ténytet sorakoztatunk fel, amelyeknek hatása van a munkáltatók társadalmi befogadási szintjére. A hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatását leginkább a részmunkaidő és a távmunka (otthonról végezhető munka) segítheti; a határozott idejű szerződések és munkaerő-kölcsönzőn keresztül való foglalkoztatás pedig azáltal támogathatja a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatását, hogy ezek mentesítik a munkáltatót a hosszú távú elköteleződéstől.

Magyarországon nemzetközi összehasonlításban is nagyon alacsony az atipikus foglalkoztatási formák aránya. A részmunkaidőben foglalkoztatottaké nemzetközi összehasonlításban a kelet-európai régióban a legalacsonyabb (Hárs 2010). Ugyanakkor, az utóbbi években kismértékű elmozdulás tapasztalható: 2008 és 2011 között a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya 4,3%-ról 6,4%-ra emelkedett (KSH 2011). E tendenciához bizonyára hozzájárult egyrészt az a 2010 januárjában bevezetett rendelkezés, amely a közszférában dolgozók számára lehetővé tette a GYES-GYED után a részmunkaidő igénybevételét a gyermek hároméves koráig, másrészt pedig a gazdasági válság hatására teljes idejű foglalkoztatottakból kényszerből részmunkaidőssé váló csoport is.

Az IPSOS (2011) felmérése szerint Magyarországon a foglalkoztatottak 3%-a dolgozik távmunkában. A Távmunka Szövetség 2011-es adatai szerint 50 ezren dolgoztak részmunkaidős és 40 ezren teljes munkaidős távmunkában, amely szintén a foglalkoztatottak 2-3%-át jelenti.

A határozott munkaviszonyban foglalkoztatottak aránya 8% volt 2008-ban, amely ismét az európai és kelet-európai régiójában az alsó harmadban helyezi el Magyarországot. A határozott idejű foglalkoztatás Európában általában a szélső

korcsoportok (fiatalok, idősebbek) foglalkoztatására jellemző, míg Magyarországon ez inkább csak a pályakezdeők esetében jellemző, ahol a 15-24 éves korosztály 20%-a rendelkezik határozott idejű munkaviszonnyal (Hárs 2010:15-16.).

A munkaerő-kölcsönzőkön keresztül 2011-ben 111 ezer főt foglalkoztattak (az összes foglalkoztatott közel 3%-a, Nemzeti Munkaügyi Hivatal 2012). A kölcsönzött munkaerő többsége férfi (54%), középkorú (65%), általában teljes munkaidőben dolgozik, jellemzően ipari gépkezelői, összeszerelői, járművezetői munkakörben (40%) vagy egyszerű, szakképzettséget nem igénylő munkakörökben (30%) dolgoznak.

Hárs Ágnes (2010) vizsgálata szerint, ahol magasabb az önfoglalkoztatók aránya, ott alacsonyabb a foglalkoztatási ráta, és ez az összefüggés a magas és az alacsony foglalkoztatási rátájú országok között is kirajzolódik. Hárs továbbá arra a megállapításra jut, hogy „a határozott idejű szerződés elterjedtsége és a magas foglalkoztatási ráta közötti összefüggés egyértelmű, de az országok között nagyok a szórások”, illetve, hogy „a részmunkaidős foglalkoztatás elterjedtsége és a magasabb foglalkoztatási arány között a kapcsolat a várakozásoknak megfelelően egyértelműen erős, a magas foglalkoztatási rátájú országok mindegyikében magas a részmunkaidős foglalkoztatás is” (Hárs 2010:32-33.).

Összegezve az atipikus munkaformákkal kapcsolatos elemzést: azt láttuk, hogy a legtöbb atipikus foglalkoztatási forma nemzetközi viszonylatban is nagyon alacsony elterjedtséget mutat Magyarországon. Arra a kérdésre, hogy mennyiben jelent esélyt az egyenrangú státuszra, ha valaki atipikus formában foglalkoztatott, csak részlegesen tudtunk válaszolni, a kép ugyanis nagyon vegyes; az mindenképpen kiemelendő, hogy a részmunkaidős nagyobb elterjedtsége van a legerősebb hatással az országos foglalkoztatási ráta növekedésére.

Munkahelyi esélyegyenlőségi politikák színvonala

A rendszerváltást követően a szervezetek fő humánpolitikai célja a hatékonyság növelése, megteremtése volt, ezért a '90-es évek folyamán a létszám csökkentésére és a munkaerő minőségi cseréjére koncentráltak. A folyamat a foglalkoztatottak – azon belül is elsősorban az idősebb, alacsonyabb képzettségű (sokszor roma) – számának és arányának radikális csökkenése mellett ment végbe. Ezért is csökkent a '90-es évek elején a foglalkoztatottak száma néhány év leforgása alatt több mint egymillióval. S bár a munkanélküliség a '90-es évek második felére nemzetközi összehasonlításban is az EU átlaga alá csökkent, az inaktivitási ráta magas szintje a magyar munkaerőpiac hosszantartó neuralgikus pontja maradt.

Még a gazdasági válság előtti relatíve stabil (vagy inkább statikus), de magas inaktivitási rátával jellemezhető munkaerőpiaci helyzetben lépett hatályba a már említett Egyenlő Bánásmód Törvény 2004-ben, amely nagyon lassan ugyan, de elindított egy tudatosodási folyamatot a munkaerőpiacon hátrányosan megkülönböztetett

csoportokkal kapcsolatban. Ezzel párhuzamosan kezdtek a multinacionális szervezetek ún. sokszínűség-menedzsment gyakorlatai, illetve elvárásai beáramlani a magyarországi leányvállalatokhoz. A két folyamat eredőjeként elkezdődött egy lassú tanulási folyamat a szervezeteknél.

Az mtd Tanácsadói Közösség még 2008-ban, a gazdasági válság előtt végzett egy felmérést a magyarországi szervezetek munkahelyi esélyegyenlőségi és sokszínűségi gyakorlatáról, amelyet 2010-ben megismételt.¹⁴ A kutatás négy fő dimenzió mentén vizsgálta a munkahelyi esélyegyenlőségi gyakorlatokat: a foglalkoztatottak sokszínűsége, az esélyegyenlőségi politika intézményesültsége, az esélyegyenlőségi politikához használt HR eszközök elterjedtsége, valamint az esélyegyenlőséget elősegítő juttatások szempontjából (Tardos 2011a, 2012). Megállapítottuk, hogy a foglalkoztatottak sokszínűségével kapcsolatban „*a meghatározó elem a nem, az életkor, és a családi háttér. Az igazán »problémás« csoportok nem szerepelnek a legtipikusabb választások között. A szervezetek többsége csak a demográfiai sokszínűséget valósítja meg, vagyis a nem, az életkor és a családi háttér alapján tekinthető sokszínűnek*” (Tardos 2012:45). „*A 2010-es év leglátványosabb hozadéka, hogy majdnem megduplázódott a megváltozott munkaképességű személyeket (17-ről 32%-ra) és másfélszeresére (15-ről 23%-ra) nőtt a fogyatékos embereket foglalkoztató szervezetek aránya. Ez a változás egyértelműen összefüggésbe hozható a rehabilitációs hozzájárulás mértékének drasztikus növekedésével*” (Tardos 2012:49). 2008 és 2010 között növekedett az esélyegyenlőségi tervet készítő, az esélyegyenlőség monitorozását végző, valamint a hátrányos helyzetű csoportok civil szervezeteivel kapcsolatot létesítők aránya. Ugyanakkor továbbra is elenyésző maradt azon munkáltatók aránya, amelyek saját bevállalásuk alapján rendelkeznek esélyegyenlőségi stratégiával, sokszínűségi politikával, a feladatok ellátásáért felelős referenssel vagy esélyegyenlőségi munkacsoporttal. 2008 és 2010 között alapvetően azonos maradt a struktúrája a munkáltatói szervezetek által nyújtott, az esélyegyenlőséget is javító intézkedéseknek és juttatásoknak. A munkahelyi esélyegyenlőség negyedik dimenzióját, a HR eszközök esélyegyenlőségi célzatú használatát vizsgálva arra jutott a kutatás, hogy országosan nem szélesedett a HR eszközök használata kifejezetten esélyegyenlőségi célzattal.

A négy dimenzió felhasználásával egy *esélyegyenlőségi és sokszínűségi indexet* képeztem, melynek értékei 0-tól maximum 100 pontig terjedhetnek. „*A minta egészére jellemző átlagérték megközelítőleg azonos maradt az elmúlt két évben: 2008-ban 24, 2010-ben 25 pont volt. Tehát a szervezetek átlagosan az elérhető pontszámok negyedét érték el mindkét vizsgálati időszakban*” (Tardos 2012:51).

Összegezve a 2008-as és 2010-es országos felmérés eredményeit a munkahelyi esélyegyenlőségről, pozitívumként értékelhetjük, hogy a gazdasági válság időszakában

¹⁴ Országos benchmark kutatás a munkahelyi esélyegyenlőségről és a társadalmi felelősségvállalásról. A 2008-as mintában 345 vállalat, a 2010-es mintában 418 szervezet szerepel. A kutatás online kérdőív segítségével készült.

nem romlott a munkáltatók munkahelyi esélyegyenlőséggel kapcsolatos tevékenységének átlagos színvonala. A legnagyobb előrelépést az esélyegyenlőség intézményesítési folyamatában figyeltük meg, valamint a foglalkoztatottak sokszínűségével kapcsolatban, kiváltképp a megváltozott munkaképességű és azon belül a fogyatékosággal élő személyek nagyobb arányú bevonásával a foglalkoztatásba.¹⁵ Ugyanakkor azt is le kell szögezni, hogy a szervezeteknek csak a tizede ért el 50 pontot meghaladó értéket az esélyegyenlőségi és sokszínűségi indexen, ezzel is jelezve, hogy csak a munkahelyek egy szűk köre az, amelyik jó gyakorlatot képvisel az esélyegyenlőséget biztosító, a mássággal vagy hátránnyal jellemezhető munkavállalói csoportok integrálásában.

A MUNKAERŐPIACI DEZINTEGRÁCIÓT ÉS KIREKESZTŐDÉST BEFOLYÁSOLÓ TÉNYEZŐK

A munkaerőpiaci státuszt csökkentő hagyományos tényezőkön kívül (pl. iskolai végzettség, szakképzettség, lakóhely), alapvetően három, a munkaerőpiaci dezintegrációt és kirekesztést elősegítő tényezőt tartok fontosnak elemezni: a munkáltatói percepciókat a „rizikós” munkavállalói csoportokról; a percepciók alapján foglalkozási diszkriminációhoz vezető munkáltatói döntéseket; valamint a munkanélküliek számára kialakított közfoglalkoztatás és a „rendes” nem közfoglalkoztatott lét között kialakuló szegregációs folyamatokat.

Munkáltatói percepciók a „rizikós” munkavállalói csoportokról

2009 tavaszán a *Reconciling Work and Welfare in Europe* (RECWOWE) kutatási projekten belül kismintás felmérés készült 6 Európai Unió országban a munkáltatók toborzási szokásairól és a hátrányos csoportokkal kapcsolatos percepcióiról, valamint az állam által a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatására nyújtott támogatási formákkal kapcsolatos véleményekről.¹⁶ A mintaválasztás fontos szempontja volt, hogy alacsony képzettségűeket nagy arányban foglalkoztató munkahelyek kerüljenek a mintába, akár a szolgáltatói, akár az ipari szektorból.

¹⁵ Másfelől itt meg kell jegyezni, hogy a rokkantsági ellátások 2011-es és 2012-es radikális visszavonása azelőtt szüntette meg az alapbiztonságot nyújtó ellátást a megváltozott munkaképességű emberek részére, mielőtt még akár a munkáltatók, akár a megváltozott munkaképességű személyek hatékonyan alkalmazkodni tudtak volna az új helyzethez, illetve alapos hatástanulmány készült volna a rehabilitációs hozzájárulás emeléséről és annak hatásáról. Így 2012-re teljesen kiszolgáltatottá vált ez a hátrányos helyzetű csoport a munkaerőpiaci folyamatokkal szemben.

¹⁶ 2009: A munka és jólét összeegyeztetése Európában (*Reconciling Work and Welfare*, RECWOWE, FP6) – Munkahelymegőrzés és a munkáltatók toborzási döntései. 6 országban (Olaszország, Szlovénia, Dánia, Németország, Svájc, Magyarország) összesen 41 munkáltatóval készült félép strukturált interjú.

A kutatás három hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos attitűdre kérdezett rá expliciten, az 50 évesnél idősebbekre, az etnikai kisebbségekhez tartozókra, valamint a tartós munkanélküliekre – a megkérdezett munkáltatóknak azonban lehetőségük volt további „rizikós” csoportokat is megnevezniük. A megkérdezett munkáltatók kétharmada meg is nevezett további „rizikós” csoportokat (Tardos 2011b). Az összeurópai mintára vetítve, a munkáltatók a tartós munkanélküliekkel kapcsolatban jelezték a legnagyobb arányban, hogy kockázatosnak tartják alkalmazásukat (42%). A munkáltatók negyede, ezen felül, az etnikai kisebbségekhez vagy az 50 év feletti korosztályhoz tartozó jelentkezőket is kockázatos választásnak tartotta. Azt is megtudtuk, hogy a kutatást megelőző két évben a munkáltatók 80%-a alkalmazott bevándorló vagy etnikai kisebbséghez, illetve 50 év feletti korosztályhoz tartozó munkavállalót, de a leggyakrabban kockázatosnak minősített tartós munkanélküliek közül csak a munkáltatók fele választott munkatársat. A felvett hátrányos helyzetű munkavállalók száma a három vizsgált csoportból a kutatást megelőző két évben átlagosan mindössze 16 fő volt, ami az átlagos munkaerő-létszám csupán 1,5%-a.

Míg a vizsgálat a toborzási csatornákat illetően meglepő hasonlóságot mutatott a 6 európai ország körében,¹⁷ addig a hátrányos helyzetű csoportokkal kapcsolatos percepciók terén jelentős eltérések mutatkoztak. Magyarországon, Szlovéniában és Dániában átlagosan magasabb számban jelezték „kockázatos” csoportokat a munkáltatók (2,14-3,33), míg Németországban, Olaszországban és Svájcban átlagosan egy alatt volt az említett kockázatos csoportok száma (0,43-0,71). Az adatok részletesebb elemzése azt mutatja, hogy a kockázatos csoportok nevesítésének hiánya nem feltétlenül jár együtt a magasabb foglalkoztatási arányokkal; vagy fordítva: nevesítésük nem feltétlenül jelenti az alacsonyabb alkalmazási hajlandóságot. A diskurzus és a foglalkoztatási gyakorlat között mindkét irányban eltérés lehet (Tardos 2011b:107.).

Magyarországon azonban kongruensek a hátrányos helyzetű csoportokkal kapcsolatos diskurzus és a hátrányos csoportok foglalkoztatására vonatkozó makrostatisztikai adatok. Szlovénia után a magyar munkáltatók nevesítették a legnagyobb számban a kockázatos csoportokat, átlagosan 2,43-at. A kis elemszámok miatt nehéz messzemenő következtetéseket levonni, de az európai minta átlagához viszonyítva eltérő volt a kockázatos csoportok megítélése. A 7 magyarországi munkáltatóból legtöbben (4) az etnikai kisebbségek, vagyis a romák foglalkoztatását tekintették kockázatosnak. A második legkockázatosabb csoportnak az 50 év felettieket (3), míg az európai átlag szerint a legkockázatosabb csoportnak minősített tartós munkanélkülieket Magyarországon csak egyetlen munkáltató sorolta a kifejezetten kockázatos csoportok közé. E jelenség valószínűleg arra utal, hogy Magyarországon a munkáltatók számára a tartós munkanélküli személy jelentkezésekor *csoporthovatartozása* és nem a *tartós munkanélküliség* ténye jelenti a fő negatív „szignált”.

¹⁷ A vizsgált országokban a leggyakrabban használt toborzási csatornák a munkát kereső direkt jelentkezése, illetve a munkavállalói ajánlás voltak.

Foglalkozási diszkrimináció

A foglalkozási diszkriminációt, vagyis az egyenlő bánásmód elvének megszegését a jelenség rejtett és nehezen bizonyítható volta miatt nehéz kutatni. A *survey* típusú kutatásokban két megközelítést szoktak alkalmazni: a személyesen megélt diszkriminációra és a társadalomban észlelt diszkriminációs tapasztalatokra vonatkozó kérdéseket.

A személyesen megélt diszkriminációval kapcsolatban az EBH (2011) által készített felmérés szerint a diszkriminációhoz vezető legfontosabb okok, fontossági sorrendben, az *életkor*, a *társadalmi származás*, az *egészségi állapot* és a *nem* szerinti megkülönböztetés voltak. A KSH (2010) által a munkaerő-felvételhez kapcsolódóan végzett felmérés adatai szerint a diszkriminációhoz vezető leggyakoribb okok az *iskolai végzettség*, az *életkor*, a *nem*, és az *egészségi állapot*. A *European Social Survey* (ESS) 2010-es magyarországi adatai szerint a leggyakrabban diszkriminációhoz vezető okok a bőrszín vagy faji hovatartozás, az etnikai csoporthoz tartozás, és nemzetiség. Megjegyzendő, hogy a választható diszkriminációs okokat tartalmazó lista a kérdőívben mindhárom felvétel esetén más volt.

A diszkrimináció társadalmi észlelésével kapcsolatban a *Eurobarometer* (European Commission 2009) adatai nemzetközi összehasonlításra adnak lehetőséget. A felmérés szerint Magyarországon az *életkor*, és az *etnikai hovatartozás* esetében észlelik leggyakrabban a diszkriminációt az emberek, amelyet a *megváltozott munkaképesség* és a *nemek* szerinti megkülönböztetés követ. Mind a négy diszkriminációs ok esetén a három legmagasabb gyakorisági értéket mutató országok között vagyunk. A vizsgálatok tanúsága szerint a személyesen megélt és az észlelt diszkriminációs okok szoros átfedésben vannak egymással.

A diszkrimináció magyarországi helyzetének elemzésénél meg kell említeni a többszörös, illetve halmozott diszkrimináció jelenségét is. Az ESS adatait elemezve kiderült, hogy más európai országokhoz képest Magyarországon az egyik legmagasabb a többszörös diszkriminációt észlelők aránya (Tardos 2012).

A kutatások abban megegyeznek (EBH 2011, KSH 2010), hogy diszkrimináció legtipikusabban a foglalkoztatással, azon belül is az álláskeresővel kapcsolatban történik. Az EBH (2011), a KSH (2010) és az ESS (2010) eredményei harmonizálnak a tekintetben, hogy a személyesen megélt diszkrimináció és a munkaerőpiaci státusz között korreláció van. A KSH (2010) felmérésében a munkanélküliek négyszer nagyobb arányban éltek meg diszkriminációt mint a foglalkoztatottak (35,3% és 8,8%). Az igazi esélyegyenlőtlenség a határozatlan idejű szerződésekhez való hozzájutásban nyilvánul meg: itt több mint kétszeres különbséget találunk a foglalkozási diszkriminációval érintettek, illetve nem érintettek között. Az alkalmi- és közhasznú munkások is több mint háromszoros arányban vannak a foglalkozási diszkriminációt elszenvedők körében (EBH 2011:46). A kutatás igazolta továbbá, hogy a diszkrimináció – és azon belül is a foglalkozási diszkrimináció – rosszabb

munkaerőpiaci státuszhoz vezet, amelynek következtében jelentősen romlik az érintettek jövedelmi helyzete is (EBH 2011:48).

Az ESS nemzetközi adatbázis eredményei szerint „*A diszkrimináltak csoportján belül abszolút értelemben a legalacsonyabb foglalkoztatási arányt találtuk Bulgáriában (22%), Magyarországon (35%), Csehországban (40%) és Portugáliában (40%). ...a diszkrimináció áldozatainak három kelet-európai országban, Bulgáriában (0,53), Magyarországon (0,71) és Csehországban (0,72) a legalacsonyabb az esélye a foglalkoztatásra relatív értelemben a nem diszkrimináltak foglalkoztatási arányához hasonlítva*” (Tardos 2012:81.). Ez egyben azt is jelenti, hogy európai összehasonlításban Magyarországon mind abszolút, mind relatív értelemben az egyik legkedvezőtlenebül alakult a diszkriminációt elszenvedők foglalkoztatási helyzete 2010-ben.

Az elsődleges és másodlagos munkaerőpiac közötti szegregáció

A munkaerőpiaci dezintegrációhoz vezető harmadik elemzett tényező az elsődleges és másodlagos munkaerőpiac közötti szegregáció, amely a közfoglalkoztatási rendszer különböző formái révén alakult ki. A közfoglalkoztatás az aktív foglalkoztatási eszközöknek speciális esete: egyrészt az önkormányzatok pótlólagos erőforrásokhoz juthatnak, másrészt a településen élő munkanélküliek számára foglalkoztatási lehetőség nyílik egy, az elsődleges munkaerőpiactól (versenyszféra) elkülönült, ún. másodlagos (önkormányzati) munkaerőpiacon.

A közfoglalkoztatás közelmúltbeli szabályozása és gyakorlata alapján 3 különböző korszakra bontható. 1) 1987-2008. Az első korszak visszanyúlik még a rendszerváltás előtti időszakra (1987-re), amikor is a foglalkoztatási gondok enyhítésére megengedték az önkormányzatoknak az „önhibájukon” kívül elhelyezkedni nem tudók számára *közhasznú* foglalkoztatás szervezését. 1996-ban új közfoglalkoztatási forma jelent meg: a központilag szervezett *közmunka* programok. Két évvel később, 1998-ban jelent meg a harmadik típusa a közfoglalkoztatásnak, a *közcélú munka*, amelynek révén az önkormányzatok közfeladataik ellátására alkalmazhattak munkanélkülieket. Fontos annak a lehetőségnek a megjelenése, hogy a szociális segély folyósításának feltétele az önkormányzat számára végzett közcélú munka legyen, amit 2000-tól egy rendelet szentesít: ennek értelmében a tartós munkanélküli a rendszeres szociális segély folyósításáért cserébe köteles legalább 30 nap közcélú munkát végezni, az önkormányzatnak pedig kötelessége a közcélú munka megteremtése. 2006-tól családi szinten maximálták a szociális segélyt, 2007-től a szabályozás a szociális segélyezettek számára kötelező együttműködést írt elő a munkaügyi központokkal (Csoba 2010).

2) 2009-2011: „Az Út a munkához” címmel ellátott intézkedéscsomag értelmében a segélyezési rendszerben csak azok a munkanélküliek maradhattak, akik nem munkaképesek, vagy 55 év feletti, vagy 14 éven aluli gyermeket nevelnek (gyermekfelügyelet hiányában). A munkaképesnek nyilvánított nagyobbik hányad köteles

lett a felajánlott közfoglalkoztatást elfogadni, különben kizárták a segélyezési rendszerből, illetve közfoglalkoztatási lehetőség hiányában a 28500 Ft-os rendelkezésre állási támogatásban (RÁT) részesültek.

3) 2011-től három hónapra csökkentik a munkanélküli ellátás idejét, és egységes közfoglalkoztatási rendszer alakul, amelynek havi bérét a minimálbérnél alacsonyabb, bruttó 47 ezer forintban határozzák meg. A közfoglalkoztatás bérét elszáktották a hivatalos minimálbértől, ami államilag intézményesített diszkriminációnak minősül; ráadásul, aki nem fogadja el a felajánlott közfoglalkoztatást, illetve, akivel szemben a közmunka során elégedetlenek a munkafelügyelők, azokat három évre kizárhatják a szociális ellátásból. A tét tehát rendkívül nagy, ami a munkanélküliek kiszolgáltatott helyzetét hatványozottan növeli.

Láthatjuk, hogy a közfoglalkoztatási szabályozás az érdemes versus érdemtelen munkanélküli, *választható/felajánlott versus kötelező* jelleg, valamint az *alanyi jogon versus munka alapon kapott szociális ellátás* fő dimenziói mentén mozog. A közfoglalkoztatás először elit helyzetet jelentett a munkanélküliek körében: azok jutottak hozzá, akik a „legérdemesebbek” voltak, s akik leginkább közel álltak ahhoz, hogy kis segítséggel el tudjanak helyezkedni. A közfoglalkoztatásnak azonban még az első korszakban sem volt a többi aktív foglalkoztatási eszközhöz hasonló érdemleges reintegráló hatása, bár a segéllyel magasabb jövedelemmel járó élethelyzet a társadalmi integrációt némileg erősítette, illetve megteremtette a munkanélküli segélyre való újbóli jogosultságot. Kemény verseny is folyt a másodlagos munkaerőpiacon az előnyösebb közfoglalkoztatási lehetőségekért, és több kutatás jelzi a leghátrányosabb csoportok, köztük a romák kiszorulását e lehetőséget igénybe vevők közül. A második dimenzió az a *választható/felajánlott versus kötelező* jelleg. A közcélú munka megjelenésével több mint 10 éve jelent meg a *segélyért kötelező munka elve*, de akkor még időben erőteljesen limitálva. Végezetül, a harmadik dimenzió a (kötelező) *munka alapon kapott segély elve* teljesen felváltotta az alanyi jogon kapott ellátási rendszert, megszűntek az időkorlátok, és már nem beszél senki sem az elsődleges munkaerőpiacra való reintegráció lehetőségéről, ehelyett a „bűnös szegény”, az érdemtelen munkanélküli másodrendű állampolgárrá degradálása történt meg.

A közfoglalkoztatás ugyan aktív foglalkoztatáspolitikai eszköznek minősül, de a többi eszköztől mind a három vázolt korszakban elkülönült a munkaerőpiaci reintegrációs hatékonysága alapján. A kikerülés esélye 1 és 10% között mozgott a rendszerváltás utáni korszakban (Tardos 2007, Csoba 2010), de míg a korábbi időszakban a közfoglalkoztatás legalább a relatíve magasabb jövedelmi szinttel hozzájárult a társadalmi integrációhoz, addig a mai rendszer már ezt a funkciót sem tölti be, hanem tartósít egy szegregáltan működő másodlagos munkaerőpiacot, ahol az érintettek egyre kiszolgáltatottabbak.

ÖSSZEGZÉS

Tanulmányomban egy értelmezési keretet vázoltam fel arra, hogy milyen tényezők vezetnek a magyar munkaerőpiac alacsony integrációs fokához. Hipotézisem szerint ugyan működnek mind az integráció (befogadás), mind a kirekesztés (deintegráció) irányába ható tényezők a munkaerőpiacon, de jelenleg Magyarországon az előbbiek relatív gyengesége, valamint az utóbbiak erőteljes jellege miatt alakult ki a munkaerőpiaci és munkahelyi integráció alacsony foka, illetve az aktív korúak jelentős részét jellemző munkaerőpiaci kirekesztődés.

A négy fő integrációs tényezővel kapcsolatban (állami szabályozás, üzleti és szervezeti kultúra, atipikus foglalkoztatás, valamint munkahelyi esélyegyenlőségi programok) a következő megállapításokra jutottam:

- 1) Az állam szabályozási rendszerében viszonylag kevés innováció valósult meg a munkaerőpiaci dezintegráció folyamatainak hatékony ellensúlyozására. Az állami szabályozási rendszer a rendszerváltás első 20 évében alapvetően a kötelező jellegű rendelkezésekkel/törvényekkel igyekezett a munkaerőpiaci, illetve a társadalmi integrációt elősegíteni. Csak az utolsó 2-3 évben figyelhető meg a munkáltatók magatartását indirekt módon befolyásolni szándékozó pozitív és negatív foglalkoztatáspolitikai ösztönzők hangsúlyosabb használata.
- 2) Az üzleti és szervezeti kultúrával kapcsolatban megállapítottam, hogy a társadalmi/nemzeti kultúra jellemző értékdimenziói nem kifejezetten segítik elő a pozitív szervezeti attitűdök kialakulását a társadalmi befogadással kapcsolatban. Ezzel a megállapítással harmonizált az a kutatási eredmény is, amely szerint a szervezeti értékek rangsorában nincsenek a társadalmi befogadással kapcsolatos értékek a leggyakrabban választott tíz érték között.
- 3) Az atipikus munkaformákkal kapcsolatban láttuk, hogy a legtöbb atipikus foglalkoztatási forma nemzetközi viszonylatban is nagyon alacsony elterjedtséget mutat Magyarországon, ezáltal nincs kiaknázva az a lehetőség, hogy alternatív kapcsolódási lehetőséget nyújtson a hátrányos munkaerőpiaci csoportoknak.
- 4) A munkahelyi esélyegyenlőséget illetően, pozitívként értékeltük, hogy a gazdasági válság időszakában nem romlott a munkáltatók munkahelyi esélyegyenlőséggel kapcsolatos tevékenységének átlagos színvonala. Ugyanakkor, csak a munkahelyeknek egy szűk köre az, amelyik jó gyakorlatot képvisel az esélyegyenlőséget biztosító, a mássággal vagy hátránnyal jellemezhető munkavállalói csoportok integrálásában.
A három dezintegrációs tényező (a munkáltatói percepciók, a foglalkozási diszkrimináció és a szegregáció az elsődleges és másodlagos munkaerőpiac között) hatásában felerősíti az integráció irányába ható tényezők gyenge fejlettségét.
- 5) A munkáltatói percepciókkal kapcsolatban megállapítottuk, hogy Magyarországon átlagosan magasabb számban jeleztek „kockázatos” csoportokat a munkáltatók, és az európai minta átlagához viszonyítva eltérő volt a kockázatos csoportok

megítélése is. Azt a következtetést vontuk le, hogy Magyarországon a munkáltatók számára a tartós munkanélküli személy jelentkezésekor csoporthovatartozása és nem a tartós munkanélküliség ténye jelenti a fő negatív „szignált”.

- 6) A foglalkozási diszkriminációt vizsgálva, beigazolódtott az az ismert folyamat, hogy a foglalkozási diszkrimináció rosszabb munkaerőpiaci státuszhoz vezet, amelynek következtében jelentősen romlik az érintettek jövedelmi helyzete is.
- 7) Végezetül láttuk, hogy a rendszerváltás utáni húsz év során fokozatosan megszárdult a közfoglalkoztatás önkormányzatok által szervezett másodlagos munkaerőpiaca, amely tartósan erősíti a munkaerőpiaci szegregációt.

Az elemzés végére érve látható, hogy a tanulmányban elkülönített integrációs és dezintegrációs tényezők szinte mindegyike a munkaerőpiaci dezintegráció és kirekesztődés irányába mutat.

HIVATKOZÁSOK

- Bakacsi Gy. (2008). Gazda(g)ság és kultúra – a jövőorientált versenyképesség kulturális meghatározottsága (a GLOBE kutatás alapján). Kutatási beszámoló a T 046897 nyilvántartási számú OTKA kutatásról. Elérhető: http://real.mtak.hu/1618/1/46897_ZJ1.pdf. [Letöltve: 2012-09-08].
- Csoba J. (2010). A közfoglalkoztatás régi-új rendszere. Útközben az „Út a munkához” programban. *Esély*. 1. p. 4-24.
- Egyenlő Bánásmód Hatóság (2011). Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének mértéke – fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek. TÁMOP-5.5.5/08/1 *A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése*. Kutatási jelentés.
- European Commission (2009). Discrimination in the EU in 2009. Special Eurobarometer 317. European Commission.
- Gere I. (2001). A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. In: Frey M. (szerk.) *EU-konform foglalkoztatáspolitikai. A hazai foglalkoztatáspolitikai átalakítása a közösségi gyakorlatnak megfelelően*. Budapest: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. p. 221-245.
- Hárs Á. (2010). *Az atipikus foglalkoztatási formák nemzetközi összehasonlítása statisztikák alapján*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills CA: Sage Publications.
- House, R.J., Hanges, P.J., Javidan, M., Dorman, P.W. and Gupta, V. (eds.) (2004). *Culture, Leadership, and Organisations: The GLOBE Study of 62 Societies*. (1) Thousand Oaks, CA: Sage.
- IPSOS (2012). Itthon elenyésző a távmunka. Budapest: IPSOS. Elérhető: www.ipsos.hu/site/itthon-eleny-esz-a-t-vmunka/. [Letöltve: 2012-08-14].

- Kertesi G. (2005). *A társadalom peremén. Romák a munkaerőpiacon és az iskolában*. Budapest: Osiris.
- KSH (2010). *Munkaerőpiaci diszkrimináció*. Budapest: KSH.
- KSH (2011). *Stadat – Részmunkaidős foglalkoztatási arány (2000-2011)*. Elérhető: www.ksh.hu/hun/xstadat/xstadat_eves/i_int014.html. [Letöltve: 2012-08-14].
- KSH (2012). *Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon*. Budapest: KSH.
- Köllő J. (2009). *A pálya szélén. Iskolázatlan munkanélküliek a poszt szocialista gazdaságban*. Budapest: Osiris.
- Nemzeti Munkaügyi Hivatal (2012). *Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2011. évi tevékenységéről*. Budapest: Nemzeti Munkaügyi Hivatal.
- Tardos K. (1992). *Két marginális csoport a munkaerőpiacon: kizártak és járadékosok*. In: Szalai Júlia (szerk.) *Szociálpolitikai rendszerváltás: Szociális segélyezettek és munkanélküliek Somogy megyében*. Budapest: MTA Szociológiai Kutatóintézet, 1992. pp. 95-176.
- Tardos K. (2007). *Munkaerőpiaci helyzetkép és az aktív foglalkoztatási eszközök működése Borsod-Abaúj-Zemplén megyében*. In: Tibori T. (szerk.) *Zempléni átjáró. Magyar-szlovák összehasonlító komplex képzési program a romák felzárkóztatásáért*. Budapest: MTA Szociológiai Kutatóintézet – Belvedere Meridionale Alapítvány. p. 49-109.
- Tardos K. (2009). *Társadalmi befogadás és felelősségvállalás a vállalati szférában*. In: Laki I. (szerk.) *Fogyatékoság és mai magyar társadalom*. MTA Szociológiai Kutatóintézet – Belvedere Meridionale Alapítvány, p. 35-56.
- Tardos, K. (2011a). *Esélyegyenlőség és sokszínűség a munkahelyeken. A munkahelyi esélyegyenlőség és vállalati felelősségvállalás II. országos benchmark felmérésének összefoglaló tanulmányai*. Budapest: mtd Tanácsadói Közösség. Elérhető: http://www.mtdtanacsado.hu/Tardos_1.pdf. [Letöltve: 2012-09-08].
- Tardos K. (2011b). *Recruitment Channels and Strategies for Employing the Low-skilled Workers in Europe*. *Review of Sociology*. 21(4) p. 95-112.
- Tardos K. (2012). *Magyarországi trendek a munkahelyi esélyegyenlőség alakulásában*. *Munkaügyi Szemle*. II. p.44-51.
- Tardos K. (2012). *A többszörös diszkrimináció hatása a munkaerőpiacon elérhető munkakörök minőségére*. In: Messing V. és Ságvári B. (szerk.). *Közösségi viszonyulásaink. A családdal, az állammal és a gazdasággal kapcsolatos társadalmi attitűdök, értékek európai összehasonlításban. Szociológiai Tanulmányok 2012/1*. Budapest: MTA TK Szociológiai Intézet. p.76-101.

MELLÉKLETEK

1. táblázat: A GLOBE kultúrákutató magyarországi értékei

Kultúráváltozók	Társadalmi/nemzeti		Szervezeti	
	Gyakorlat (leíró)	ÉRTÉK (normatív)	Gyakorlat (leíró)	ÉRTÉK (normatív)
Hatalmi távolság	5,56 (12/61)*	2,49 (45/61)	4,42	2,77
Bizonytalanságkerülés	3,12 (60/61)	4,66 (37/61)	3,56	4,67
Intézmény kollektívizmus	3,53 (60/61)	4,5 (39/61)	3,91	5,11
Csoportkollektívizmus	3,53 (60/61)	4,5 (39/61)	3,91	5,11
Nemek közötti egyenlőség	4,08 (1/61)	4,63 (29/61)	3,23	4,49
Rámenőség/ asszertivitás	4,79 (3/61)	4,49 (6/61)	n.a	n.a
Teljesítményorientáció	3,43 (58/61)	5,96 (32/61)	4	5,95
Jövőorientáció	3,21 (58/61)	5,7 (23/61)	3,98	5,62
Humánorientáció	3,35 (58/61)	5,48 (28/61)	3,8	4,65

Forrás: Bakacsi (2008:65-84).

* A zárójelben jelzett szám a 61 ország körében megfigyelt rangsort jelzi.

2. táblázat. A top 10 szervezeti értékek rangsora a szervezetek társadalmi befogadási szintje szerint

10 legfontosabb szervezeti érték rangsora				
	Magas társadalmi befogadás index esetén	Közepes társadalmi befogadás index esetén	Alacsony társadalmi befogadás index esetén	Összesen
1	csoportmunka	teljesítmény	teljesítmény	teljesítmény
2	minőség	pontosság	minőség	minőség
3	biztonság	elkötelezettség	pontosság	pontosság
4	együtműködés	szaktudás	becsületesség	szaktudás
5	tisztelet mások iránt	együtműködés	szaktudás	becsületesség
6	kompetens	hatékony	elkötelezettség	elkötelezettség
7	hatékony	minőség	hatékony	hatékony
8	teljesítmény	csoportmunka	kreativitás	csoportmunka
9	becsületesség	becsületesség	lojalitás	lojalitás
10	egyenlőség	felelősségvállalás	bizalom	együtműködés
N	8	48	78	134

II. RÉSZ

A MUNKAHELYEK ÉS MUNKAERŐ- KÖZVETÍTÉSben RÉSZTVEVŐ SZERVEZETEK SZEREPE A MUNKAERŐPIACI KIREKESZTÉSben

AZ ÁLLAMI ÉS MAGÁN MUNKAERŐ- KÖZVETÍTŐ IRODÁK SZEREPE A FOGLALKOZÁSI DISZKRIMINÁCIÓ HALMOZÓDÁSÁBAN¹

BEVEZETÉS

A munkaerőpiaci diszkriminációt intézményi szempontból vizsgáló kutatások elsősorban a munkahelyek, illetve munkáltatók magatartását és működését elemzik a foglalkozási diszkrimináció kialakulásában (Becker, 1957; Arrow, 1973; Phelps, 1972; Neményi *et al.*, 2013; Lovas, 2011; Tardos, 2005). A munkáltatók diszkriminációt eredményező döntései közül leginkább a felvételi eljárás (Petersen – Togstad, 2006; Uhlmann – Cohen, 2007), a munkaviszony jellege (Comi – Grasseni, 2009; Booth – Francesconi, 2002), a fizetési egyenlőtlenségek (Bodvarsson – Sessions, 2011; Carnoy 2010, Pinkston, 2003; Eckstein – Wolpin, 1999), az előmenetel lehetősége (Bendl – Schmid, 2010), a munka minősége (Tardos, 2012), valamint az elbocsátási gyakorlat területein mutatták ki. Sokkal kisebb figyelem esik a munkaerőpiac másik fontos intézményére, az állami és magán munkaerő-közvetítő irodák működésére, és hogy azok működése miképpen járulhat hozzá a hátrányos munkaerőpiaci helyzetű emberek foglalkozási diszkriminációs tapasztalataihoz. A munkaerő-közvetítő irodák, legyenek azok állami vagy piaci intézmények, fő feladata és célja, hogy a munkaerő-kínálat és a munkaerő-kereslet találkozását és illesztését elősegítsék, ezáltal is hozzájárulva a munkanélkülivé vált, vagy a munkaerőpiacon mozogni kívánó emberek minél előbbi munkaerőpiaci reintegrációjához. Tehát a munkaerő-közvetítő szervezeteknek deklarált és formális célja elsősorban az ügyfelek munkaerőpiaci integrációjának elősegítése. Ugyanakkor nagyon keveset tudunk arról, hogy ezek az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezetek működésének milyen negatív hatásuk lehet az ügyfeleik munkaerőpiaci integrációját tekintve, vagyis, hogy működésük során kifejtenek-e ellentétes hatást, amely az ügyfelek hátrányos megkülönböztetésén keresztül a munkaerőpiaci integráció helyett a kirekesztés irányába hat.

¹ A tanulmány az OTKA K 101468 számú, „Halmazott diszkrimináció: egyéni és intézményi percepciók, hatások és cselekvések” című kutatásának támogatásával készült.

Az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezetek tevékenységének hasonlósága ellenére jelentős különbségek is jellemzik a két intézményi típust. A legmeghatározóbb, hogy az állami munkaerő-közvetítő hatósági feladatokat is ellát, és így a hatósági és szolgáltatói szerep keveredik tevékenységében, valamint, hogy költségvetési és uniós források alapján működtetik a foglalkoztatást elősegítő humán szolgáltatásokat és aktív munkaerőpiaci programokat. A magán munkaerő-közvetítő irodák értelemszerűen a piacról kell, hogy megéljenek, ezáltal csak olyan szolgáltatásokat nyújtanak, amelyekre piaci igény és piacképes kereslet van. 2013-ban 396 ténylegesen közvetítő tevékenységet végző magán-munkaerőközvetítő adatbázisában 454,6 ezer személy szerepelt a nyilvántartásában (Nemzeti Munkaügyi Hivatal, 2014a),² Az állami munkaügyi központokban az álláskereső átlagos zárónapi létszáma 2013-ban 527,4 ezer fő volt Magyarországon (Nemzeti Munkaügyi Hivatal, 2014c). Tehát megállapítható hogy a munkaerő-közvetítő irodák mindkét típusa az aktív korúak jelentős részének nyújt munkaerőpiaci szolgáltatásokat, és noha az állami munkaerő-közvetítő irodák ügyfeleinek létszáma magasabb volt 2013-ban, de az állami és a magán irodák nagyságrendileg hasonló mértékben nyújtanak szolgáltatásokat a munkaerőpiac szereplőinek.

Jelen tanulmányban azt vizsgáljuk, hogy mi a szerepe az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezeteknek a foglalkozási diszkrimináció halmozódásában, és ezáltal mennyiben jellemzi ezeket a szervezeteket, hogy dezintegrációs hatással is rendelkeznek a munkaerőpiacon. Továbbá vizsgáljuk azt is, hogy milyen mechanizmusok vezetnek diszkriminációhoz az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezeteknél, valamint, hogy milyen intézményi percepciók léteznek a diszkriminációról és a halmozott diszkriminációról, illetve azok milyen intézményi cselekvésekre ösztönöznek?

Első hipotézisünk szerint a diszkrimináció, és azon belül a halmozott diszkrimináció meghatározó jelenség a munkaerő-közvetítés területén. Második hipotézisünk szerint mind az állami, mind a magán munkaerő-közvetítők jelentős felelősséggel bírnak a diszkrimináció, azon belül a halmozott diszkrimináció kialakulásában. Harmadrészt azt feltételezzük, hogy a diszkriminációval és a halmozott diszkriminációval kapcsolatos alacsony tudatosság a döntéshozóknál hozzájárul a diszkriminációs esetek újratermelődéséhez, a diszkrimináció elleni cselekvések erőtlenségéhez.

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

A munkaerő-közvetítő intézményeket leginkább abból a szempontból szokták vizsgálni, hogy milyen valószínűséggel képesek a munkaerőpiacra reintegrálni a

² 2013-ban 120,7 ezer ember volt munkaerő-kölcsönzötti munkaviszonyban, 105,4 közvetítést végeztek a magánközvetítők, amelyből 24,7 ezer volt sikeres (Nemzeti Munkaügyi Hivatal, 2014b).

munkanélkülivé vált embereket, illetve, hogy a használt munkaügyi szolgáltatások, az állami irodák esetén az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök, a foglalkoztatás elősegítése szempontjából mennyire hatékonyak vagy költséghatékonyak. Először mi is az állami és magán munkaerő-közvetítők munkaerőpiaci reintegrációs szerepét vizsgáljuk meg, majd a hátrányos helyzetű, sérülékeny csoportokra gyakorolt hatásukat, végül az állami és magán munkaerő-közvetítők működéséhez köthető diszkriminációs folyamatokat vizsgáljuk meg közelebbről a szakirodalom alapján.

Állami és magán munkaerő-közvetítők munkaerőpiaci reintegrációs szerepe

Az állami munkaügyi irodák alacsony reintegrációs hatását mind a hazai, mind a nemzetközi kutatások igazolták. Frey (2011) elemzése szerint a munkaerő-közvetítésen keresztül elhelyezkedők aránya többnyire nem éri el a 25 százalékot, de sok esetben 10 százalék alatt marad. Bonoli és Hinrichs (2012) arra a következtetésre jutottak egy hat európai országot tartalmazó és 41 munkáltatót megkérdező kvalitatív kutatás során, hogy inkább negatív hatással bír a piaci munkáltatók számára, ha valaki az állami munkaerő-közvetítő irodából érkezik, mert azt feltételezik az illetőről, hogy alacsonyabb motivációval rendelkezik a munkavégzésre, mintha önállóan jelentkezett volna a cégnél. Ugyanarra a nemzetközi összehasonlító kutatásra támaszkodik Larsen és Vesan (2012) tanulmánya is, amely arra a kérdésre keresi a választ, hogy miért olyan sikertelenek az állami munkaerő-közvetítő irodák az álláskeresők elhelyezésében. Larsen és Vesan arra a következtetésre jutnak, hogy a munkaerőpiacon egy kétszeres aszimmetrikus információs probléma létezik. A munkáltatók szeretnék elkerülni a „legrosszabb” munkavállalók foglalkoztatását, míg a munkát keresők szeretnék elkerülni a „legrosszabb” munkáltatókat. Ezért az egyensúlyi pont nagyon alacsony szinten alakul ki, és mindkét oldalon igyekeznek elkerülni az állami munkaerő-közvetítő szolgáltatásait, mely csapdából nagyon nehéz kilépni.

A magán munkaerő-közvetítők esetében a kutatások elsősorban nem a közvetítés hatékonyságát vizsgálják, hanem azt, hogy a magán munkaerő-közvetítők által működtetett időszakos foglalkoztatás vagy munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatás hosszabb távon milyen valószínűséggel járul hozzá a határozatlan idejű foglalkoztatás eléréséhez. Kutatások sora vizsgálta, hogy vajon az időszakos, magán munkaerő-közvetítő irodán keresztül történő foglalkoztatás „ugródeszkát” jelent-e a rendes, határozatlan idejű foglalkoztatáshoz, de a szakirodalom ebben nem egységes. Berton és szerzőtársai (2009) arra mutattak rá, hogy a határozatlan idejű szerződéssel való foglalkoztatás esélye valószínűbb volt azoknál a személyeknél, akik korábban bármilyen típusú határozott idejű szerződéssel rendelkeztek. Ugyanakkor az is kiderült kutatásukból, hogy az időszakos foglalkoztatás leginkább akkor tudott a végleges, határozatlan idejű foglalkoztatáshoz vezető úttá válni, ha ugyanaz

a munkáltató véglegesítette az illetőt, ahol időszakosan vagy kölcsönzöttként dolgozott. Munkáltatók között kevésbé érvényesült a kölcsönzötti időszakos foglalkoztatás pozitív hatása a határozatlan idejű szerződés valószínűségére. Továbbá az is kiderült, hogy viszonylag hosszú időre van szükség ahhoz, mire egy időszakos, határozott idejű szerződésből végleges, határozatlan idejű szerződés válik. Ebből arra következtettek Berton és szerzőtársai, hogy az időszakos foglalkoztatás és a munkaerő-kölcsönzés használata költségsökkentő stratégiára vezethető vissza elsősorban, és kevésbé kiválasztási módszerként használják a munkáltatók (Berton *et al.*, 2009). Ugyanakkor kiválasztási módszerként és munkapróbaként is értelmezhetjük a munkaerő-kölcsönzésen keresztül való foglalkoztatást, amennyiben a kölcsönvevő, megrendelő cég véglegesíti a kölcsönzöttek legjobbjait (Kártyás, 2010). A folyamatot az *outsourcing* mintájára *insourcing*nek nevezték el.

Amuedo-Dorantes és szerzőtársai (2008) két csoport hosszú távú foglalkoztatási esélyeit hasonlítják össze: az egyik csoport tagjait munkaerő-kölcsönzőn keresztül foglalkoztatták határozott időre, míg a másik csoport tagjait közvetlenül a munkáltató foglalkoztatta határozott időre 1998 és 2004 között. A kutatás arra az eredményre jutott, hogy a munkaerő-kölcsönző szervezeteken keresztül foglalkoztatottak alacsonyabb valószínűséggel kerültek állandó, határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatási lehetőséghez mint a közvetlenül foglalkoztatott határozott idejű munkavállalók.

De Graaf-Zijl és szerzőtársai (2011) szintén azt vizsgálták, hogy vajon a határozott idejű vagy munkaerő-kölcsönzötti foglalkoztatás átvezet-e a rendes határozatlan idejű szerződéssel való foglalkoztatáshoz. Eredményeik azt mutatták, hogy a magán munkaerő-közvetítőn keresztüli időszakos foglalkoztatás csökkenti a munkanélküliség időtartalmát, de nem feltétlenül növeli a munkanélküliek hosszabb távú rendes, határozatlan idejű foglalkoztatását. Szintén a munkaerő-kölcsönzés időszakos és a határozatlan idejű foglalkoztatás közötti átmeneti státuszát kérdőjelezi meg Hveem (2013) kutatása: a munkaerő-kölcsönzésben való részvétellel kapcsolatban negatív hatást mutat ki a határozatlan idejű foglalkoztatásra. Ugyanakkor az időszakos munkaerő-kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatás szignifikánsan pozitív hatással bír hosszú távon általában véve a foglalkoztatás esélyére. Tehát a munkaerő-kölcsönzés és a magán-munkaerőközvetítők szolgáltatásainak igénybe vétele csökkenti a munkaerőpiacról való idő előtti kiszorulást.

A magán munkaerő-közvetítő szervezetek által működtetett munkaerő-kölcsönzés munkaerőpiaci reintegráló hatásához hasonlóan érdemes az állami szektorban az állami munkaügyi központok és az önkormányzatok által működtetett közfoglalkoztatás, illetve közmunka esetében is kitérni arra, hogy mennyiben segítik elő a munkanélküliek munkaerőpiaci reintegrációját. Várad (2010) aprófalvas kistérségben vizsgálta Magyarországon a közfoglalkoztatás hatását, és arra a megállapításra jutott, hogy a „közfoglalkoztatás tovább sem tölti be munkaerőpiaci reintegrációs szerepét, s nem csupán az elsődleges munkaerőpiac korlátozott felvevőképessége miatt, hanem azért is, mert a közcélú munkások többsége csak olyan munkatapasztalatokat

szerez, amelyeknek a támogatott munkaerőpiacon kívül nincs értéke” (Várad, 2010:79.). Hasonló eredményekre jutott Bass (2010) egy kérdőíves vizsgálat alapján, sőt, eredményei szerint a közfoglalkoztatás egyértelműen akadályozza a munkaerőpiacra való visszakerülést. „Adataink szerint az integrációra nagyobb az esélye a kedvezőbb munkaerőpiaci státusú csoportoknak: az iskolázatlanok, a romák, a szegénységben élő tartósan munkanélküli emberek 4-5 százaléka került vissza a munkaerőpiacra, míg a képzetesebb, a nem roma, illetve nem szegény közfoglalkoztatottak integrációs esélyei 20 százalék körüli értékeket mutatnak. Az elmúlt három évben közmunkát vállaló embereket együtt vizsgálva megállapíthatjuk, hogy mintegy 10 százalékuk került vissza a munkaerőpiacra, ami a semminél ugyan lényegesen jobb eredmény, de értékét némileg csökkenti, hogy az ebben az időszakban munkanélküliek közül azok, akik nem végeztek közmunkát, két és félszer nagyobb arányban jutottak újra munkához (24%)” (Bass, 2010:60.). A közfoglalkoztatás szignifikánsan negatív hatását a munkaerőpiaci reintegrációra további kutatások is megerősítették elsősorban az iskolázatlanok csoportján belül, míg az iskolázottabbak esetén nem volt kimutatható összefüggés (O’Leary 2000; Csoba–Nagy 2011; Köllő–Scharle 2011; Köllő 2009 idézi Messing, 2012).

Sérülékeny csoportok és a munkaerő-közvetítők

A témával foglalkozó empirikus kutatások másik vonulata a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű, sérülékeny, adott esetben „rizikós” tartott csoportok szempontjából vizsgálta a magán munkaerő-közvetítő irodák és munkaerő-kölcsönző cégek „ugródeszka” vagy dobantó szerepét az állandó foglalkoztatotti státusz közvetett elérésében. Mind a nemzetközi, mind a hazai statisztikák azt mutatják, hogy a munkaerő-kölcsönzettek között felülreprezentáltak az alacsony iskolai végzettségűek, a volt munkanélküliek, a fiatalok, a nők, és országtól függően egyéb hátrányos helyzetű csoportok, mint például a bevándorlók vagy etnikai kisebbségek (ILO, 2009; Kártyás, 2010). Hveem (2013) svédországi adatokra támaszkodó kutatása arra is rámutatott, hogy a bevándorlók esetében nagyobb a szerepe a munkaerő-kölcsönzésen keresztül időszakos foglalkoztatásnak, mert a munkáltatók így megspórolva a munkaerő-felvétellel és elbocsátásokkal járó költségeket, konkrét munkapróbán keresztül tesztelhetik az immigráns munkát keresőket, ezáltal elkerülve a statisztikai diszkrimináció folyamatát. A vizsgált teljes mintával ellentétben a nem-nyugati országokból származó bevándorlók esetében nem volt kimutatható a munkaerő-kölcsönzés negatív hatása az állandó, határozatlan idejű foglalkoztatásra, tehát a nem-nyugati bevándorló csoport tagjai kevésbé „ragadtak” benn a kölcsönzötti státusz csapdájában (Hveem, 2013). További fontos eredménye Hveem kutatásának, hogy kimutatta: a nőkre jellemzőbb volt a kölcsönzés és a tartós állandó foglalkoztatás elérése közötti negatív kapcsolat, vagyis hogy a nők hosszabb távon maradtak

kölcsönöztek, ha egyszer azzá váltak. Andersson és Wadensjö (2004) szintén Svédországban vizsgálta a munkaerő-kölcsönzés társadalmi vetületeit, és megállapították, hogy a szolgáltatás igénybevevői körében felülreprezentáltak a fiatalok, a nők, a nagyvárosban élők, és a bevándorlók. A kutatás eredményei azt mutatták, hogy a foglalkoztatotti státusz alakulása tekintetében különbség mutatkozik a helyi születésűek és a bevándorlók között, mégpedig oly módon, hogy a bevándorlók esetében inkább tekinthető a kölcsönzés „ugródeszkaként” a tartós foglalkoztatás irányába. Houseman és szerzőtársai (2003) kutatása alapján kiderült, hogy az alacsony iskolai végzettségű munkakörök esetén a munkaerő-kölcsönzők használata elősegítette a „rizikós” munkaerő-csoportok foglalkoztatását, azáltal, hogy csökkentek a bérek és juttatásokhoz, illetve a fluktuációhoz kapcsolódó költségek. Másfelől a munkaerő-kölcsönzők használata mind a magasabban és alacsonyan kvalifikált munkaköröknél csökkentették a közvetlen állandó alkalmazásban állók fizetésének emelkedését, tehát ilyen értelemben negatívan hatott a magán munkaerő-kölcsönzőkön keresztül foglalkoztatottak jelenléte az állandó munkavállalók munkafeltételeire is (Houseman *et al.*, 2003).

A hátrányos helyzetű munkaerőpiaci csoportok felülreprezentáltságát a hazai munkaerő-kölcsönzettek körében Kártyás is megerősíti (Kártyás, 2010). Azonban nem találtam olyan kutatást, amely az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezetek kliensei körében összehasonlítónan vizsgálta volna a hátrányos helyzetű csoportok jelenlétét, jelentőségét.

A diszkrimináció terepei az állami és magán munkaerő-közvetítők működésében

A munkaerő-közvetítő irodák körében az egyik lehetséges módja a foglalkozási diszkrimináció tettenérésének, ha azt vizsgáljuk, hogy milyen különbségek lehetnek a munkaerő-közvetítő által ajánlható szolgáltatásokhoz való hozzáférésben úgynevezett *védett tulajdonságok* szerint. Egy 2006-os kutatás keretében összehasonlítottam a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Életútnapló adatbázisa alapján a vállalkozói támogatásban részesültek, illetve egy roma közfoglalkoztatási program résztvevőinek mintáját abból a szempontból, hogy milyen aktív foglalkoztatási eszközökhöz jutottak hozzá amióta kapcsolatban vannak az állami munkaerő-közvetítő irodával. A kutatásból kiderült, hogy „átlagos időegységre számolva a két csoport (vállalkozóvá válási támogatásban részesültek és a roma foglalkoztatási program résztvevői 2004-ben Sátoraljaújhelyen és vonzáskörzetében) közül a romaprogram résztvevői kisebb eséllyel jutnak az aktív eszközök közül vállalkozóvá válási támogatáshoz, bértámogatáshoz, képzési lehetőséghez és a pályakezdők részére nyújtott munkatapasztalat-szerző és foglalkoztatási támogatáshoz Sátoraljaújhelyen és vonzáskörzetében. A munkaügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférés tekintetében nem találtunk különbséget a két

csoport között. Az egyetlen aktív foglalkoztatási eszköz, amelyben a roma program résztvevőinek előnye volt, az a közhasznú és közmunka, mint foglalkoztatási forma” (Tardos, 2007:75.).

Az elmúlt években az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök körében tapasztalható átstrukturálódás, és a közfoglalkoztatás ennek következtében kialakult kiemelt és központi szerepe miatt, nagyobb versengés figyelhető meg a közmunkáért (Messing – Molnár, 2011). Az állami munkaügyi központokon keresztül elérhető aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök közül a közfoglalkoztatási formákkal kapcsolatban Messing (2012) így fogalmaz: „A kiszolgáltatottság szabad teret enged a hátrányos megkülönböztetés számára, ami leggyakrabban etnikai alapon történik, de történhet politikai lojalitás vagy vallási törésvonalak mentén is. Jogvédő szervezetek (TASZ, NEKI) számos diszkriminációs esetet regisztráltak a közfoglalkoztatásban” (Messing, 2012:213.). A közfoglalkoztatáson belüli konkrét diszkriminációs lehetőségekkel kapcsolatban Messing megjegyzi: „A diszkrimináció egy kifinomultabb esete, amikor a közfoglalkoztatást szervező intézmény a munka minősége és a munkaórák alapján tesz különbséget: az előnyben részesített embereket elit irodai munkára osztja be, teljes munkaidőre, míg azok, akiknek nem akar kedvezni, nehéz fizikai munkára, 4, vagy 6 órás munkarendbe, stigmatizáló munkabeosztásba kerülnek” (Messing, 2012:214.).

Arról sajnos nagyon kevés szakirodalom van, hogy a magán munkaerő-közvetítő irodák szolgáltatásaival kapcsolatban milyen formái vannak a diszkrimináció lehetőségének. A kutatások inkább arra irányulnak, hogy milyen különbségek vannak a munkafeltételekben, elsősorban a bérezésben, a magán munkaerő-közvetítők által közvetítettek (a munkaerő-kölcsönzöttek) és az állandó alkalmazottak között.

Nienhüser és Matiaske (2006) arra hívják fel a figyelmet egy 15 európai ország gyakorlatát összehasonlító kutatás alapján, hogy a munkaerő-kölcsönzés révén foglalkoztatottak rosszabb munkakörülményekkel és bérezéssel rendelkeznek az állandó, közvetlenül foglalkoztatottakhoz képest. Azt is megvizsgálják, hogy a munkafeltételekben tapasztalt különbségek megmaradnak-e azokban az európai országokban, ahol a kutatás időpontjában már hatályban volt a kölcsönzöttek hátrányos megkülönböztetését tiltó ún. *ekvivalencia elve*, és arra jutottak, hogy a különbségek kisebbeké váltak, de szignifikánsan csökkent a munkahelyi képzéshez való hozzájutás lehetősége ezekben az országokban, amely a munkáltatók költségsökkentésének új formáira utal.

Comi és Grassini (2009) szintén európai összehasonlító kutatás keretében elemzik a munkaerő-kölcsönzöttek és az állandó, tartós foglalkoztatással bírók bérkülönbségeit. Kutatásuk megerősítette, hogy hasonló jellemzőkkel bíró időszakos, kölcsönzött munkavállalók az állandó, tartós foglalkoztatással bírókhoz képest majdnem mind a 12 európai országban alacsonyabb bért kaptak állandó foglalkoztatott társaikhoz képest. Különösen hátrányosak voltak a bérkülönbségek az alacsony iskolai végzettségű emberek esetében. Másfelől, Gray (2002) arra is

felhívja a figyelmet, hogy a magán munkaerő-közvetítő és -kölcsonző szervezetek igyekeznek az általuk kínált munkaerő árát „felfelé” módosítani. Tehát két egymásnak feszülő tendenciáról van szó.

A bérezésen kívül a munkakörülmények és munkabiztonság szempontjából is mutattak ki szignifikáns különbségeket az időszakos, kölcsonzőtt munkavállalók és az állandó, tartós foglalkoztatással bírók között. A kölcsonzőttek körében nagyobb gyakorisággal fordulnak elő a munkahelyi balesetek és azon belül a súlyosabb fajták is. Underhill és Quinlan (2011) megerősítette, hogy a háromoldalú szerződés (a megbízó cég, vagyis a kölcsonnevevő, a közvetítő, vagyis a kölcsonnebeadó, valamint a munkavállaló között kötött szerződés) keretében végzett munka nagyobb gazdasági nyomással, több szervezetlenséggel és szabályozási hiányossággal jár, amelyek együttes hatása a munkahelyi biztonság alacsonyabb színvonala és a magasabb baleseti arány. Wagenaar kutatása (2013) egy fokkal továbbmegy amikor azt feltételezi, hogy az időszakos munkavállalás, illetve munkaerő-kölcsonzés és az egészségi állapot között mindkét irányban van összefüggés: egyrészt az időszakos munkavégzés a rosszabb munkaminősége miatt nagyobb valószínűséggel vezet az egészségi állapot romlásához, másrészt a rosszabb egészségi állapotú munkavállalók nagyobb valószínűséggel rekednek meg vagy kerülnek vissza a kölcsonzőtti létbe.

Mind az állami, mind a magán munkaerő-közvetítő intézmények körében fontos típusa lehet a diszkriminációnak a *vásárlói/vevői diszkrimináció* (*customer discrimination*). A vásárlói/vevői diszkrimináció klasszikus esetében az individuális vásárló bizonyos üzleteket, termékeket vagy szolgáltatásokat nem az ár vagy minőség alapján választ, hanem az üzlet vagy eladók védett tulajdonsággal kapcsolatos jellemzői alapján. A munkaerő-közvetítők által gyakorolt vásárlói/vevői diszkrimináció annyiban képezi a vásárlói/vevői diszkrimináció speciális esetét, amennyiben nem individuális vásárlóról van szó, hanem üzleti megrendelőről. Ebben az esetben arról van szó, hogy a munkaerőt kereső szervezet impliciten vagy expliciten bizonyos csoportokhoz tartozó embereket nem kíván alkalmazni, és ezeket a preferenciáit valamilyen formában kommunikálja akár az állami, akár a magán munkaerő-közvetítők irányába, és mint vevő dönthet a szerződéskötés tényéről. A munkaerő-közvetítők számára ilyen értelemben üzletileg hasznos lehet a vevői igények kielégítése.

Összegezve megállapíthatjuk, hogy a statisztikai adatok tanúsága szerint Magyarországon az aktív korúak megközelítőleg 15 százaléka kerül kapcsolatba az állami és/vagy magán munkaerő-közvetítő irodákkal éves szinten, ezért megalapozott kutatási kérdés, hogy ezeknek az intézményeknek milyen szerepe lehet a foglalkozási diszkrimináció halmozódásában egyéni szinten. A szakirodalmi áttekintés alapján az állami munkaerő-közvetítő szervezetekkel kapcsolatban leszögeztük, hogy a munkanélküliek munkaerőpiacra való reintegrációjában viszonylag alacsony hatékonysággal bírnak akár a közvetítési tevékenységet, akár a közfoglalkoztatást veszszük figyelembe. A magán munkaerő-közvetítő irodák közvetítési hatékonyságával

kapcsolatban nem találtunk szakirodalmat, azonban az időszakos, kölcsönzötti foglalkoztatási forma tartós állandó foglalkoztatáshoz vezető reintegrációs esélyével kapcsolatban annál inkább. A kutatások nem adtak egyértelműen se negatív, se pozitív választ az időszakos foglalkoztatás tartós foglalkoztatáshoz vezető „ugródeszka” jellegéről, de jellemzőbb volt az „ugródeszka” jelleg megkérdőjelezése. A kutatások azonban abban egyetértettek, hogy az időszakos foglalkoztatás nagy valószínűséggel hozzájárul a munkaerőpiacról való tartós kiszorulás elkerüléséhez. Nem találtunk kutatási eredményt arra nézve sem, hogy milyen tényezők határozzák meg a munkát keresők eloszlását az állami és a magán munkaerő-közvetítők között. Feltételezhetjük, hogy a két intézménytípus között is megvalósul egy szelektációs folyamat, és a legkiszolgáltatottabbak kerülnek, illetve maradnak az állami munkaerő-közvetítőknél. A magán munkaerő-közvetítők által működtetett időszakos és kölcsönzötti foglalkoztatási formában egyértelműen magasabban voltak reprezentálva a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoportok a teljes munkavállalói népességhez képest. A szakirodalom alapján az intézményekhez kapcsolódó diszkriminációs veszélyek létrejöhetnek a szolgáltatásokhoz való egyenlőtlen hozzáférésben (beleértve a munkahelyre közvetítést is), a felajánlott állások és munkakörök eltérő minőségében, legfőképpen munkakörülmények és bérezés szerint, valamint a tartós reintegráció elősegítésének mértékében.

KUTATÁSI MÓDSZEREK ÉS MINTA

A kutatás során két mintával dolgoztunk. Egyrészt az állami és magán munkaerő-közvetítő irodák közül 5 állami és 5 magán közvetítőszervezetet választottunk ki, oly módon, hogy az állami irodák mindegyike vidéken, egyetlen magas munkanélküliséggel sújtott megyéhez tartoztak, míg a magán munkaerő-közvetítők esetében budapesti székhelyű cégeket választottunk ki, amelyek egyébiránt vidéken is rendelkeztek hálózattal. Ennél a 10 szervezetnél vezető beosztású személyekkel készültek félig strukturált „intézményi” interjúk 2012 őszén. A vidéki állami munkaügyi kirendeltségek kiválasztásánál igyekeztünk nem a legrosszabb munkaerőpiaci helyzetű kistérségeket kiválasztani annak érdekében, hogy láthassuk, hogy az állami foglalkoztatáspolitikai eszközök miképpen tudják befolyásolni a helyi munkaerőpiac működését.

A kutatás második részében az állami és magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfelei körében készítettünk kérdőíves felmérést. A teljes, rétegzett minta 400 főből áll, de összesen négy almintával dolgoztunk. Két dimenzió mentén osztottuk fel a mintát: egyrészt vidék – Budapest vonatkozásban, másrészt az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezetek ügyfelei között. Így vidéken (ugyanabban a megyében, ahol az intézményi interjúk is készültek), a magas munkanélküliségű megye megyeszékhelyén készült egy 100 fős minta az állami munkaügyi központ

ügyfeleivel és egy 100 fős minta a magán munkaerő-közvetítő ügyfeleivel. Másfelől, Budapesten szintén két alminta került lekérdezésre: egy szegényebb belvárosi kerület állami munkaügyi kirendeltségén 100 főt, míg egy, a vidékitől eltérő, magán munkaerő-közvetítő budapesti irodában szintén 100 fővel töltöttünk ki kérdőívet. A kutatásnak ezt a részét „exit-poll” felmérésnek neveztük el, mégpedig azért mert a kérdezők azután keresték meg az ügyfeleket, miután végeztek az irodában azzal a szolgáltatással, amiért eredetileg odamentek. A kérdőíves felvétel 2013 őszén és 2014 elején készült. A kérdőív négy fő részből állt: munkaügyi szolgáltatással kapcsolatos tapasztalatok, munkaerőpiaci státusz alakulása, diszkriminációs tapasztalatok, és végül személyes adatok.

Összességében tehát a 400 fős rétegzett minta négy részre tagolható: vidék-állami, vidék-magán, Budapest-állami, Budapest-magán almintákra. Így lehetőségünk van vidék – Budapest viszonylatában megvizsgálni, hogy a tipikusan magas, illetve tipikusan alacsony munkanélküliségi rátával jellemzett helyi munkaerőpiac hatása nagyobb a diszkrimináció halmozódására, vagy az állami, illetve magán munkaerő-közvetítő irodák működésében van szignifikáns különbség.

A kutatás során tehát vegyes – kvalitatív és kvantitatív – módszertant alkalmaztunk. Egyrészt az intézményeket és intézményi döntéshozókat kvalitatív eszközzel térképeztük fel, másrészt ugyanazon intézmények ügyfelei körében személyes megkeresés alapján kérdőívet töltöttünk ki, amelyet aztán kvantitatív módon elemeztünk. Ez lehetőséget ad arra, hogy a fő kutatási kérdésünket, mely szerint mi a szerepe az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezeteknek a foglalkozási diszkrimináció halmozódásában, és ezáltal mennyiben jellemzi ezeket a szervezeteket, hogy dezintegrációs hatással is rendelkeznek a munkaerőpiacon, mind a döntéshozó intézmények, mind a döntések által érintett ügyfelek szempontjából meg tudtuk vizsgálni.³

Módszertani szempontból fontos leszögezni, hogy a 400 fős minta nem reprezentatív, de nagyságát és összetételét tekintve elégséges arra, hogy a jellemző folyamatokat és összefüggéseket feltárjuk és kielemezzük. Szintén fontos megjegyezni azt, hogy a kérdőíves felmérés által megjelenített diszkriminációs adatok nem a diszkrimináció „objektív” vagy jogi fogalmának felelnek meg, hanem a megkérdezettek által észlelt, szubjektív diszkriminációs tapasztalatokról adnak számot.

A következő részben az intézményi interjúk és az exit poll adatai alapján megvizsgáljuk, hogy az állami és magán munkaerő-közvetítők körében a különböző hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz való hozzájutás esélyét és azt, hogy milyen területeken fordulhat elő a diszkrimináció. Ezt követően, azt elemezzük, hogy maguk az intézmények hogyan észlelik a diszkrimináció lehetőségét és az milyen mechanizmusok révén valósul meg, illetve milyen módon igyekeznek

³ A kutatás során az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezetek ügyfeleivel a kérdőíven túl 20 egyéni mélyinterjú is készült, amelynek eredményei a harmadik részben kerülnek feldolgozásra.

az intézmények a diszkrimináció mértékét csökkenteni, a törvényileg előírt egyenlő bánásmódot megvalósítani.

A DISZKRIMINÁCIÓ LEHETSÉGES TERÜLETEI AZ ÁLLAMI ÉS MAGÁN MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐ SZERVEZETEKNEL

Az állami munkaerő-közvetítő irodák (munkaügyi központok)⁴ tevékenysége fő vonalaiban az 1991. évi foglalkoztatási törvényt⁵ követően alakult ki három fő feladattal: a hatósági, a szolgáltatói, és az információs. A hatósági feladatkörhöz tartozik a munkanélküli segéllyel kapcsolatos ügyintézés, a szolgáltatói feladatkör magában foglalja a munkaközvetítést, a humánszolgáltatásokat, valamint az egyéni és vállalati támogatási rendszer működtetését. Végül a harmadik feladat a munkaügyi információk gyűjtése és országos statisztikák közzétételére vonatkozik. 2004, az Európai Unióhoz való csatlakozás után egy második fontos átalakítási hullám zajlott le. Ennek keretében fontosabbá váltak a munkahelykeresést segítő humánszolgáltatások. Az egyéneknek és foglalkoztatóknak adható támogatási rendszerre jellemző, hogy a támogatási formák rendszeresen átalakulnak. 2010-től kezdődően a közfoglalkoztatás más foglalkoztatást támogató formákhoz képest központi szerepet kapott. A hazai pénzügyi erőforrások döntő része erre az aktív eszközre fordítódik, míg a képzésekre, és egyéni, elsődleges munkaerőpiaci foglalkoztatónál felhasználható támogatásokra egyre inkább az európai uniós TÁMOP programokon keresztül van lehetőség. Az európai uniós támogatások jellemzője, hogy a pénzek a hátrányos helyzetű csoportokra „címkézettek”, vagyis a felhasználásukhoz bizonyos kvótát a különböző hátrányos helyzetű csoportoknak el kell érniük.

A magán munkaerő-közvetítőknél az utóbbi években a hagyományos munkaerő-közvetítés piaca jelentősen visszaszorult, ezért kivétel nélkül minden meginterjúvolt magán munkaerő-közvetítő cégnél más szolgáltatói formákat is kerestek, ezen belül a legdinamikusabban a munkaerő-kölcsönzés növekedett, és kivétel nélkül a legjelentősebb bevételi forrássá vált mára.

„A munkaerő-kölcsönzés messze a legfontosabb szolgáltatás (...) És hát egyértelműen a munkaerő-kölcsönzés a legjelentősebb munkaerőpiaci szempontból Magyarországon.” (Magán munkaerő-közvetítő 4)

⁴ A tanulmányban az állami munkaügyi központokat és kirendeltségeket „állami munkaerő-közvetítő irodáknak” nevezzük, hogy a magán munkaerő-közvetítő irodákkal könnyebb legyen az összehasonlítás.

⁵ 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról.

A szűkülő piacnak köszönhetően a munkaerő-kölcsönzésen kívül is megjelentek új szolgáltatások, üzletágak. Ilyenek lehetnek a HR szolgáltatások (pl. képzések, coaching, regionális munkaerőpiaci információk biztosítása, összehasonlító bérfelmérések, munkaügyi auditok, outplacement, munkáltatói arculat kialakítása), a rehabilitációs üzletág kiépítése, a diákszövetkezetek működtetése, stb. Az új szolgáltatások mellett, új munkaerőpiaci szegmensek is megjelentek, amelyek a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok nagyobb arányú bevonását is maga után vonták, mint például a megváltozott munkaképességűek és fiatalok foglalkoztatása. A szűkülő piacnak egy másik következménye, hogy erős konkurencia alakult ki, ami az árakat lefelé hajtja a piacon.

„...sajnos a tendencia az, hogy egyre nagyobb az árverseny a piacon, egyre nyomottabbak az árak, és sajnos egyre kevesebb a cég, egyre kevesebb a megrendelés, mert egyre kevesebb a termelés Magyarországon...” (Magán munkaerő-közvetítő 3)

A magán munkaerő-közvetítő szervezetek az állami munkaügyi irodákkal együttműködve igyekeznek kiaknázni az állami támogatások lehetőségeit. Ezért az irodák egy része fontos kapcsolatokat ápol az állami munkaügyi intézményrendszerrel. A szűkülő piac miatt nehezebb megrendeléseket szerezni, és a keresési idők is kitolódtak, de a bekerülési arány is csökkent, ami annak valószínűségét jelenti, hogy a magán munkaerő-közvetítőt felkereső álláskereső esélye, hogy foglalkoztatási lehetőséghez jusson, csökkent.

„...alapvetően azt érzékeljük mi beszállítóként, hogy ezek a döntés-mechanismusok, idők lassultak, nem olyan könnyű ma megrendeléseket szerezni, megfontoltabbak lettek a vásárlók is...” (Magán munkaerő-közvetítő 5)

„...Gyakorlatilag a hozzánk fordulóknak a 10%-át tudjuk (elhelyezni). Tehát ha most azt mondom, hogy 1000 fővel dolgozunk, gyártósori kölcsönzött, azt jelenti, hogy 10000 embert szűrtünk meg, ahhoz, hogy ez az 1000 dolgozzon..., és persze ez nem igaz, ez ennél több, mert hogy folyamatos fluktuáció (van)...” (Magán munkaerő-közvetítő 2)

A kutatásunkban az álláskeresés és a munkaerő-közvetítés volt a leggyakoribb indoka a munkaerő-közvetítő irodák felkeresésének (50,9 százalék), de nem az egyetlen oka. A vidéki magán munkaerő-közvetítőnél a kérdéses időpontjában toboroztak munkaerő-kölcsönzött állásokra, ezért ott a megkérdezettek döntő többsége (87,0 százalék) ebből a célból kereste fel az irodát. A budapesti magán munkaerő-közvetítő irodában két fő célja volt a kérdezetteknek, egyrészt az álláskeresés és munkaerő-közvetítés (43,4 százalék), másrészt viszont a tájékozódás és információszerzés

a rendelkezésre álló szolgáltatásokról (46,5 százalék). Az állami munkaügyi központok esetében jellemzően a két leggyakoribb célja az ügyfelek látogatásának az álláskeresés és a kötelező havi „pecsételést” volt. Míg a budapesti irodában az álláskeresés volt a leggyakoribb (46 százalék), addig a vidéki munkaügyi központban a kötelező havi pecsételést (39 százalék). Minden bizonnyal a munkaerőpiaci helyzet különbsége is magyarázza az eltéréseket. (Lásd az 1. táblázatot!)

A hátrányos helyzetű csoportok jelenléte az állami és magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfélkörében

Értelemszerűen a munkaerő-közvetítő irodák ügyfelei a munkaerőpiac sérülékenyebb szereplői közül kerülnek ki. Ugyanakkor, a munkaerő-közvetítő irodák ügyfeleinek összetételét, és azon belül az egyes hátrányos helyzetű csoportok részarányát vizsgálva, közvetve képet kaphatunk a regionális munkaerőpiacról és a hátrányos helyzetű csoportokkal kapcsolatos preferenciákról. Az állami és magán munkaerő-közvetítők között jelentős különbség van a nyilvántartási és regisztrációs kötelezettség szempontjából. Az állami munkaügyi irodákban minden oda forduló álláskeresőt regisztrálni kell, míg a magán munkaerő-közvetítők nem kötelesek mindenki számára szolgáltatást nyújtani.

A négy almintában nem volt szignifikáns különbség a női és férfi ügyfelek arányát tekintve. Kisebbségi eltéréseket leszámítva mind az állami, mind a magán munkaerő-közvetítő irodában az ügyfelek fele férfi, és fele nő.

Életkori összetétel szerint szignifikáns különbségeket találtunk az irodák ügyfelei között. Az állami munkaügyi központok ügyfelei szignifikánsan idősebb életkorúak mint a magán munkaerő-közvetítők ügyfelei. Különösen igaz ez a vidéki magán közvetítőre, ahol a 25 év alattiak aránya majdnem a duplája volt az egész minta átlagának (35 százalék versus 18,5 százalék). Mind a két magán munkaerő-közvetítői minta ügyfelei között szignifikánsan alacsonyabb volt az 55 év feletiek részaránya mint az állami munkaügyi iroda esetében. Ilyenkor felmerülhet, hogy vajon a magán munkaerő-közvetítő nem „engedi be” az idősebb álláskeresőket vagy maguk az idősebb álláskeresők gondolják úgy, hogy nekik úgymint csak az állami munkaerő-közvetítőnél van esélyük. Ugyanakkor a települések között is észleltünk különbséget: Budapesten mind az állami, mind a magán munkaerő-közvetítők esetében magasabb volt 5-6 évvel az ügyfelek átlagéletkora.

A roma álláskeresők aránya az állami munkaerő-közvetítőknél szignifikánsan magasabb mint a magán munkaerő-közvetítő irodák esetében. A romák területi elhelyezkedésével összhangban a vidéki, magas munkanélküliségű térségben lévő állami munkaerő-közvetítő iroda ügyfelei között volt a legmagasabb a romák aránya (26 százalék). Ezzel szemben ugyanabban a romalakta térségben működő magán munkaerő-közvetítő irodánál volt a legalacsonyabb a romák aránya (6 százalék). Ez

alapján arra lehet következtetni, hogy a romák nagyobb valószínűséggel esnek el a magán munkaerő-közvetítő szolgáltatásaitól.

A magán munkaerő-közvetítők alig foglalkoznak a szakképzetlen, nyolc általános végzettségük közvetítésével, míg az állami irodák ügyfeleinek egyharmada ebből a körből kerül ki. Mind a fővárosi, mind a vidéki magán munkaerő-közvetítő ügyfelei körében az alacsony iskolai végzettségűek az ügyfelek egytizedét sem érte el. A budapesti magán munkaerő-közvetítőnél találjuk legnagyobb arányban a felsőfokú végzettségűeket, míg a vidéki magán közvetítőiroda kifejezetten a fiatal és középfokú iskolai végzettségűekkel rendelkezők közül szervezi ügyfeleit.

Az egészségi állapot szempontjából is szignifikáns különbséget figyelhetünk meg az állami és a magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfeleinek összetételében.⁶ A magán közvetítőknél a növekvő rehabilitációs üzletág ellenére nagyon elenyésző arányban voltak megváltozott munkaképességű emberek. (Lásd a 2. táblázatot!) Hozzá kell tennünk, hogy a minta nagysága és a kérdezés körülményei miatt nem biztos, hogy teljesen megbízhatóan reprezentálja a megkérdezett munkaerő-közvetítő irodák teljes ügyfélkörét a 100 fős mintánk.

Az állami és magán munkaerő-közvetítők között nem volt jelentős különbség abban, hogy mely csoportokat észlelték a leghátrányosabbnak a munkaerőpiacon. A leggyakrabban említett hátrányos helyzetű csoportok az idősebb, 45–55 év feletti, a romák, a megváltozott munkaképességűek, a 25 évnél fiatalabb pályakezdők, és a nők szerepeltek. Egybehangzó vélemény volt, hogy legrosszabb helyzetben az 50 év feletti, nem hiányszakmákban dolgozók vannak az elhelyezkedési lehetőségek tekintetében. Az idősebbek munkaerőpiaci kilátásait így értelmezték:

„Szegények, nagyon rossz helyzetben vannak jelen pillanatban szerintem. (...) Ha nem speciális végzettség, speciális pozícióról van szó, borzasztó nehéz helyzetük van.” (Magán munkaerő-közvetítő 1)

„A leghátrányosabb helyzetben, a legkilátástalanabb helyzetben az 50 év feletti vannak, értelemszerűen, ha nem hiányszakmákról beszélünk, ezt mindig mellé kell rakni.” (Magán munkaerő-közvetítő 4)

A romákról a következő véleményt fogalmazták meg:

„Tehát fizikai területen foglalkoztatunk (romákat), vannak olyan ügyfelek, akik azt mondják kifejezetten, hogy ne hozzatok, vannak, akiket nem érdekel ez a téma. Most értelemszerűen ilyen kérdést nem lehet feltenni, tehát...”

⁶ Rossz egészségi állapotuként, illetve „betegként” azokat a személyeket kódoltuk, akiknél a munkakeresésnél, nehézséget okozott a látási, hallási, mozgásszervi, tanulási, stb. korlátozottsága, vagy az egészségi állapota, illetve, akit élete során egészségi állapota miatt diszkrimináció ért.

ugyanannyi szerintem a százalékuk nálunk, mint a normál (munkaerőpiacon)... Csak mi látjuk, hogy kik azok a cégek, akik kifejezetten azt mondják, hogy nem...buktunk is már emiatt el egy tendert. (...)Van, aki nyíltan (vállalja), van, aki körbeírja. (Magán munkaközvetítő 4)

Megváltozott munkaképességűek iránti munkaerőpiaci keresletet így értékelték:

„Nyilván ez egy ilyen »jófejség« ezzel foglalkozni, meg ez egy ilyen szívügye lehet egy HR-esnek, én azt látom, hogy nagyon nagy rá az érdeklődés, csak olyan, mint egy kis porcelán, ami bármikor eltörhet a folyamat során.” (Magán munkaerő-közvetítő 1)

„A munkáltató az egészséges megváltozott munkaképességűeket keresi. Konkrétan. Ez az igazság. Ugye azt látni kell és mi is látjuk ezt a tendenciát, hogy ez nagyon felerősödött, amióta közel egy millió forint körül van a hozzájárulási, a rehabilitációs hozzájárulási adó.” (Állami munkaerő-közvetítő 2)

A pályakezdők helyzete vegyes, de hosszabb távú összehasonlításban az ő helyzetük is romlott:

„Nehezebb a helyzetük most már a pályakezdőknek. (...) épp pont a HVG börzén, két napos börzén voltam, ahol tízezer fiatal jelent meg a két nap alatt a Syma csarnokban, és az fogalmazódott meg bennünk, hogy alázatosabbak a jelentkezők, mint azelőtt voltak, tehát tudják, hogy nehezebb most már a helyzetük, régebben hajlamosabbak voltak nagymellénnyel kommunikálni velünk és válogatni az ajánlatok között.” (Magán munkaerő-közvetítő 1)

Átlagosan tekintve a nők létszámaránya az ügyfelek között kiegyensúlyozottnak mondható, velük kapcsolatban leginkább a gyermekvállalás problémásságát hozzák fel:

„Persze vannak, ahol nem hajlandók fölvenni hölgyet, főleg nem olyat, aki a szülés környékén (van)...” (Magán munkaerő-közvetítő 1)

„Csodálkozom ezen, hogy ha gyerek van akkor az a baj, ha nincs akkor az a baj, hogy lesz.” (Állami munkaerő-közvetítő 2)

Több szervezet megfogalmazta, hogy a munkaerőpiaci lehetőségek beszűkülése miatt nagyobb alázattal viselkednek, illetve nagyobb teljesítményt nyújtanak a munkavállalók a tartós foglalkoztatás reményében. A keresési idők kitolódtak, átlagosan duplájára emelkedett az az idő, mire valakit el tudnak helyezni. A hátrányos helyzetű csoportok előtérbe kerülése az ügyfélkörön belül általában új piaci

lehetőség felmerüléséhez kapcsolódik és kevésbé jellemző a társadalmi felelősség megjelenése ezekben a döntésekben. Az interjúk során másfelől megfogalmazódott az a nézet, amely megtalálható a szakirodalomban is, hogy a munkaerő-kölcsönzés által nagyobb arányban jutnak foglalkoztatáshoz a hátrányos csoportokhoz tartozó munkavállalók mint a munkaerőpiacon általában.

„...az a helyzet, hogy nem azonos a kölcsön-munkaerőnek a ...hogyan is mondjam...a normál, tipikus, vagy hagyományos módon foglalkoztatottak és a kölcsönzettek csoportján belül az egyes alcsoportoknak a részaránya, az teljesen más. (...) És ilyen szempontból szerencsére a kölcsönzésen belül kb. a duplája a munkaerőpiaci szempontból a hátrányos helyzetű csoportoknak a részaránya. Most nem azért, mert ekkora nagy jótét lelkek a kölcsönző cégek, hanem mert azok a bizonyos céges motivációk így alakították a piacot. (Magán munkaerő-közvetítő 4)

Ahogy a szakirodalmi részben kifejtettük, vita tárgyát képezi, hogy a munkaerő-kölcsönzés mennyiben integrálja, illetve dezintegrálja, vagyis bizonytalanságban és kiszolgáltatottságban tartja a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokat a munkaerőpiacon. Mindenképpen fontos tényező, hogy amolyan „puffer” zónaként működnek az elsődleges munkaerőpiac és a munkanélküliek között. A hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásával kapcsolatos valódi vagy vélt rizikókat ezek a szervezetek átvállalják a kölcsönvevő szervezetektől. Ez a fajta öntudatosság tapasztalható volt a magán munkaerő-közvetítők identitásában. Másfelől, a kutatási adataink tanúsága szerint a „legproblémásabb” hátrányos helyzetű csoportok részaránya a magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfelei körében szignifikánsan elmarad az állami munkaügyi szervezet ügyfeleitől. Az állami munkaerő-közvetítőkhöz nagyobb valószínűséggel bejutnak a munkaerőpiacon hátrányos csoportok, illetve az állami munkaügyi szervezeteket a törvény is kötelezi, hogy minden állampolgár számára szolgáltatásokat nyújtson, ennyiben igazolódik a munkáltatóknak az a beállítódása, hogy az államilag közvetített álláskeresők között nagyobb valószínűséggel találhatók meg a leghátrányosabb személyek.

A szolgáltatásokhoz való hozzájutás esélye

A következőkben a munkaerő-közvetítő irodák által nyújtható öt lehetséges szolgáltatási területet fogjuk elemezni az esélyegyenlőség szempontjából. Az öt szolgáltatási kategória sorrendben a következő lesz: nyilvántartásba vétel, közvetítés, képzés, humánszolgáltatások, valamint foglalkoztatási támogatások.

Nyilvántartásba vétel

A szolgáltatásokkal kapcsolatban az első tényező, amelyet megvizsgálunk, hogy a nyilvántartásba vételnek vannak-e társadalmi vetületei, azaz megragadható-e diszkriminációra utaló jel abban, hogy valaki bekerül-e a nyilvántartásba vagy sem.⁷ Az állami munkaügyi irodáknak elvileg minden álláskeresővel törvényi előírás alapján foglalkozni kell, míg a magán munkaerő-közvetítőknél a nyilvántartásba vétel lehet az első szűrő a folyamatban, hogy kikkel foglalkoznak. Egyrészt a magán-közvetítő irodák specializálódhatnak bizonyos munkaerőpiaci csoportokra, de elsősorban azt mérlegelik, hogy látnak-e arra esélyt, hogy az álláskeresőt ki tudják közvetíteni vagy kölcsönözni.

„.....már a regisztrációnál is olyanokat veszünk bele az adatbázisunkba, akikkel nagy valószínűség szerint tudunk mit kezdeni. (...) nagyon fontosnak tartunk egy jó adatbázist, ez létfontosságú. (...) és úgy gondoljuk, hogy tényleg csak azokat vesszük be, akikkel utána tudunk nagy valószínűséggel mit kezdeni. Mert annak semmi értelme, hogy több százezresre duzzasztjuk az adatbázist, úgy, hogy a 90 százalékkal soha nem kezdünk semmit. Tehát ez az első szűrő.” (Magán munkaerő-közvetítő 1)

Az állami munkaügyi irodákban a várakozásoknak megfelelően jellemzőbb a nyilvántartásba vétel mint a magán munkaerő-közvetítőknél, de az ő esetükben sem éri el a 100 százalékot. (Budapesten 99 százalékot, míg a vidéki központban csak 91 százalékot.) Hogy a vidéki állami munkaerő-közvetítőnél miért volt alacsonyabb a nyilvántartásba vétel aránya, erre nem találtunk választ. A két magán munkaerő-közvetítő iroda között is lényeges különbséget találtunk a hivatalos regisztrációs arányokban. A legalacsonyabb regisztrációs szinttel a budapesti magán irodában találoztunk (59 százalék), míg a vidéki magán munkaerő-közvetítőnél a megkérdezett ügyfelek háromnegyedét vették nyilvántartásba.

Ezután részletesebben megvizsgáltuk, hogy a négy almintában milyen mintázatot mutat az egyes hátrányos helyzetű csoportok nyilvántartásba vételi aránya. Az állami munkaerő-közvetítő irodákban a 25 évnél fiatalabbak esetén találtuk a relatíve legalacsonyabb regisztrációs arányt: 92,9 százalékot Budapesten és 87,5% százalékot vidéken. A magán munkaerő-közvetítőknél a saját átlagos regisztrációs rátájukhoz viszonyítva a budapesti magán munkaerő-közvetítőnél szignifikánsan alacsonyabb nyilvántartási eséllyel rendelkeznek az 55 év felettiak (20,0 százalék) és a rossz egészségi állapotúak (25 százalék). A vidéki magán munkaerő-közvetítőnél a rossz

⁷ Mint ismeretes a kutatás során az ügyintézés után kérdeztük meg a felmérésben résztvevőket (exit-poll jelleggel) és nem a munkaerő-közvetítő iroda nyilvántartásából válogattuk ki a kutatásban résztvevőket.

egészségi állapotúaknak szintén nem volt esélye a nyilvántartásba vételre. (Lásd a 3. táblázatot!)

Közvetítés

Összességében a munkaerő-közvetítők ügyfeleinek egyharmadát közvetítették már ki betölthető állásra. A kutatás adatai szerint az állásra közvetítés aránya jelentősen eltér elsősorban a két magán munkaerő-közvetítő irodában (18,2 és 45,0 százalék). Azt tudjuk, hogy a vidéki magán irodában kifejezetten toboroztak és a budapesti irodában pedig magas volt az első tájékozódók aránya, de ennek ellenére nem érthető, hogy miért ennyivel alacsonyabb a közvetítési arány a magán budapesti munkaerő-közvetítő irodában mint akár a budapesti, akár a vidéki állami munkaerő-közvetítőnél (32,0 és 37,0 százalék). Ugyan hosszabb történetük van az állami ügyfeleknek, de viszonylag jól szerepelnek ezen alapvető szintű mutató tekintetében. Érdekesnek mondható az is, hogy a két állami iroda közvetítési aránya nem különbözik jelentősen, míg a munkaerőpiaci helyzet sokkal rosszabb a vidéki helyszínen. Ugyanakkor átfogóan a munkaerőpiaci helyzet nehézségeit mutatja, hogy az ügyfelek kétharmadát még nem közvetítették ki semmilyen álláslehetőségre. (Lásd a 4. táblázatot!)

A hátrányos helyzetű csoportok felől közelítve az állásra közvetítés esélyét, azt mutatják a kutatás adatai, hogy a legmagasabb átlagos közvetítési aránnyal a roma emberek rendelkeznek a munkaerő-közvetítő ügyfelei részéről (38,0 százalék). Ugyanakkor azt is látjuk, hogy településtípus alapján más mintázatot követnek az adatok. Budapesten, mind az állami, mind a magán munkaerő-közvetítőnél az adott irodára jellemző átlagos közvetítésnél magasabb arányban közvetítették a roma származású embereket, míg a vidéki településen, az adott irodára jellemző közvetítési aránynál alacsonyabb arány volt megfigyelhető.

A hátrányos helyzetű csoportok közül az alacsony iskolai végzettségűek rendelkeznek átlagosan a második legmagasabb közvetítési aránnyal, 36,7 százalékkal. Korábban láttuk, hogy nagyon kis valószínűséggel kerülnek be a legfeljebb alapfokú végzettségűek a magán munkaerő-közvetítő szervezetekhez, azonban a budapesti magán munkaerő-közvetítő ügyfeleiként nem is volt esélyük a közvetítésre, míg a vidéki magán közvetítőnél igen.

A rossz egészségi állapottal rendelkező hátrányos helyzetűek esetében válik szét a legmarkánsabban az állami és magán munkaerő-közvetítők közvetítési gyakorlata. Míg a magán munkaerő-közvetítők közül se a budapesti, se a vidéki iroda nem közvetítette a mintába került rossz egészségi állapotú személyeket (bár láttuk, hogy alig-alig találhatóak ilyen személyek az ügyfélkörükben), addig az állami közvetítők átlagon felüli közvetítési arányt mutatnak (46,2 százalék és 42,9 százalék). A budapesti és vidéki állami munkaerő-közvetítő tevékenysége ebből a szempontból nem mutat különbséget.

A 25 évnél fiatalabb és az 55 évnél idősebbek átlagos közvetítési aránya kissé elmarad a teljes minta átlagától. Gyakorlatilag minden almintában más és más mintázatok rajzolódnak ki. Míg a 25 évesnél fiatalabbak közvetítési aránya az állami munkaerő-közvetítőknél Budapesten és vidéken egyaránt relatíve alacsonyabb (28,6 és 25,0 százalék), addig Budapesten az 55 év felettiiek közvetítési esélye magasabb (40,0 százalék) mint a vidéki helyszínen (23,1 százalék). A magán közvetítők között jelentős különbség van: a vidéki magán munkaerő-közvetítőnél, ahol éppen zajlott a toborzás a kérdezéskor, ott az életkor látszólag nem befolyásolja a közvetítés valószínűségét, bár láttuk, hogy a bekerülésnél a fiatalok jelentős előnnyel rendelkeztek. Másfelől, a budapesti magán munkaerő közvetítő rendelkezik abszolút értékben a legalacsonyabb közvetítési aránnyal a fiatal és az idősebb korosztálynál (5,9 és 10,0 százalék), és a saját közvetítési átlagánál is alacsonyabbak az eredmények a két szélső életkori csoportnál.

Talán a legváratlanabb eredménye a kutatás ezen részének, hogy a női álláskeresőknek van a kisebb esélye arra, hogy kiközvetítsék őket (28,4 százalék, míg a férfiaknál 38,1 százalékot mutat ugyanez a mutató). Ráadásul az alacsony átlag leginkább az állami munkaerő-közvetítők alacsonyabb közvetítési aktivitásával magyarázható. A két vizsgált állami munkaerő-közvetítő közül a vidéki székhelyű esetében még markánsabb különbség van a férfiak és nők közvetítési aránya között (26,5 százalék a nőknél és 47,1 százalék a férfiaknál). A férfiak magasabb közvetítési arányai némileg a magán munkaerő-közvetítőknél is jelentkeztek, de korántsem olyan mértékben mint az állami intézményeknél. Továbbá az is kiderült, hogy minél korábban történt az első regisztráció az állami munkaerő-közvetítőknél annál jelentősebb volt a férfiak és nők közvetítési arányában a különbség. A kutatás előtti utolsó két évben regisztráltak körében már nem volt kimutatható a nők és férfiak közvetítési aránya közötti szignifikáns különbség, de az egész mintát véve annál inkább.

Az egyik változó, amellyel az egyenlő bánásmód megvalósulását akartuk mérni a munkaerő-közvetítő irodáknál az volt, hogy az ügyfelek véleménye szerint hasonló álláskeresőkhöz képest egyforma mennyiségű és minőségű állást ajánlanak-e fel nekik. Az adatok regionális bontásban nagy különbséget mutatnak Budapest javára. A vidéki irodákban mind az állami, mind a magán irodában jelentős arányban vélték úgy az ügyfelek, hogy az egyenlő bánásmód nem valósult meg velük kapcsolatban. A vidéki állami munkaerő-közvetítő irodában a megkérdezettek több mint fele (54,0 százalék), a magán munkaerő-közvetítőnél az ügyfelek több mint egyharmada (37,0 százalék) nyilatkozott ekképpen. (Lásd az 5. táblázatot!)

Fontos kérdése a kutatásnak, hogy az intézmények típusának vagy a regionális munkaerőpiac jellemzőinek van-e fontosabb szerepe a diszkriminációs tapasztalatok mértékében. Azt a kérdést vizsgálva, hogy vajon hasonló képzettségű álláskeresőkhöz képest egyforma mennyiségű és minőségű állást ajánlanak-e fel az ügyfél számára, az adott válaszokból úgy tűnik, hogy a magas munkanélküliségű vidéki munkaerő-közvetítő irodák esetében nem csak nagyobb arányban érzékelik a nem

egyenlő bánásmódot a közvetítésnél, hanem az oda vezető okoknál is inkább említé-
nek védett tulajdonságokat az ügyfelek.

Képzések

A vidéki, magas munkanélküliségi térségben szignifikánsan magasabb a képzéshez való hozzájutás lehetősége mint Budapesten. Legnagyobb arányban a vidéki, állami munkaerő-közvetítőnél volt esélye az ügyfeleknek képzési támogatáshoz jutniuk. Valószínűleg a vidéki magán munkaerő-közvetítő esetében a képzések terén egy együttműködés valósult meg a vidéki állami és magán munkaerő-közvetítő irodánál. Az állami budapesti munkaerő-közvetítő az átlagos képzési arányhoz képest alacsonyabb mutatóval rendelkezik, míg a budapesti magán munkaerő-közvetítő ügyfelei egyáltalán nem is kaptak képzési lehetőséget. Ugyanakkor a belső differenciálódás ellenére fontos leszögezni, hogy mind az állami, mind a magán-munkaerőközvetítők ügyfeleinek döntő többsége (73-100 százaléka) a munkaerő-közvetítőnél regisztrált időszak alatt nem jutott hozzá a munkaerőpiaci státuszát potenciálisan javító képzési lehetőséghez. (Lásd a 6. táblázatot!)

Hasonlóan a közvetítéssel kapcsolatban megállapítottakkal, a képzésben részesültek arányánál is a hátrányos helyzetű csoportok közül a romák körében mértük a képzésben részesültek legmagasabb arányát (30,0 százalék). Az alacsony iskolai végzettségűek és a rossz egészségi állapotúak szintén az átlagnál kismértékben magasabb arányban részesültek képzésben (18,9 és 18,2 százalék). Az életkor szempontjából legfiatalabb és legidősebb álláskereső az átlaggal megegyező mértékben vettek részt képzésben (16,5 és 16,1 százalék). Végezetül a női álláskereső, nemcsak az állásra közvetítés, hanem a képzéshez való hozzájutás tekintetében is a hátrányos helyzetű csoportokon belül a legrosszabb, átlagnál rosszabb mutatóval rendelkeznek. Átlagosan a nőknek csak 12,9 százaléka, míg a férfiaknak 19,1 százaléka részesült képzésben az álláskereső ideje alatt. (Lásd a 7. táblázatot!)

A női hátrányok halmozódásának pontosabb feltérképezése érdekében részletesebben is megvizsgáltuk, hogy vajon a hátrányos helyzetű csoportokon belül is szisztematikusan megmutatkozik-e a nők rosszabb esélye a képzési szolgáltatáshoz való hozzájutásban. Az öt csoportból négy hátrányos helyzetű csoporton belül egyértelmű volt a nők hátránya! A roma nők 24, a roma férfiak 36 százaléka kapott képzést; a fiatal 25 évnél fiatalabb nők 12,2 százaléka, míg a fiatal 25 évnél fiatalabb férfiak 18,8 százaléka, a rossz egészségi állapotú nők 12,5, míg a hasonlóan rossz egészségi állapotú férfiak 23,5 százaléka kapott képzést. Az alacsony iskolai végzettségű nők 17,0 százaléka, míg a szintén alacsony iskolai végzettségű férfiak 20,9 százaléka kapott képzést. Az egyetlen olyan kategória, amelyben a nőknek a helyzete pozitívabb mint a férfiaké a képzéseket illetően, az idősebb korosztályban tapasztalható.

Az 55 évnél idősebb nők 19,2 százaléka, míg a hasonló életkorú férfiak csupán 6,9 százaléka részesült képzésben.

Az esélyegyenlőség megvalósulása szempontjából annak is fontos szerepe lehet, hogy az álláskereső a képzés idejére kap-e pénzügyi támogatást, ami a megélhetését segíti vagy sem. Az állami munkaerő-közvetítő irodákban készített interjúk tanúsága szerint ez egyben fontos motiváló eszköz is lehet a képzési lehetőség elfogadására. Az állami munkaerő-közvetítőknél a képzések finanszírozásához hasonlóan magasabb volt a képzési támogatás nyújtás (12,0 százalék) mint a magán munkaerő-közvetítőknél (6,1 százalék). Ebben az esetben is érvényesült a Budapest/vidék különbség a vidéki álláskeresők előnyére. Legkisebb esélye képzési támogatáshoz jutni a fiataloknak és az idősebbeknek van. A nemek szerinti differenciálódás a képzési támogatások elérésében is erősen megnyilvánult.

Humánszolgáltatások

Átlagosan négy álláskeresőből háromnak van esélye arra, hogy a humánszolgáltatások közül legalább egyfajtaival találkozik a munkaerő-közvetítő szervezetnél eltöltött idő során. A leggyakoribb humánszolgáltatásnak számít a közvetítői beszélgetés (15,5 százalék), az álláskeresési tanácsadás (13,5 százalék), a pályatanácsadás (7,5 százalék), valamint az állami irodákban a csoportos foglalkozás, tájékoztató beszélgetés (14,5 százalék). A többi szolgáltatáshoz való hozzájutás nagyon esetleges, mondhatjuk úgy is, hogy „csak papíron” létezik. (Lásd a 8. táblázatot!)

A különböző munkaerő-közvetítők között nagy szóródás volt tapasztalható, hogy átlagosan hány humánszolgáltatásban részesülnek az ügyfeleik. A legkisebb előfordulási arányt a budapesti magán munkaerő-közvetítő irodában figyeltük meg (0,12/fő), a második legkevesebb humánszolgáltatást a budapesti állami munkaerő-közvetítő iroda nyújtotta (0,47/fő), harmadik volt a vidéki állami munkaerő-közvetítő (0,89/fő), és végül a legnagyobb mértékben a vidéki magán munkaerő-közvetítő ügyfelei jutottak hozzá humánszolgáltatásokhoz (1,4/fő). Az eredmény arra is visszavezethető, hogy sokan korábban megfordultak az állami munkaügyi szervezetnél is, így esetükben a szolgáltatások összeadódtak. Megállapíthatjuk, hogy a területi dimenzió a humánszolgáltatások szempontjából fontosnak bizonyult, a magas munkanélküliségi régióban mind a magán, mind az állami munkaerő-közvetítő ügyfelei nagyobb valószínűséggel jutnak humánszolgáltatásokhoz mint a budapesti álláskeresők.

A hátrányos helyzetű csoportok szempontjából vizsgálva a humánszolgáltatásokhoz való hozzájutást, azt mutatják az adatok, hogy a roma származású embereknek és a rossz egészségi állapottal rendelkezőknek van átlagon felüli arányban esélye hozzájutni a humánszolgáltatásokhoz. Megközelítőleg ez azt jelenti, hogy az ehhez a csoporthoz tartozó embereknek esélye van arra, hogy egy humánszolgáltatásban

részüket lesz. Míg átlagosan nézve minden négy álláskeresőből három hozzájut egy humánszolgáltatáshoz, addig az alacsony iskolai végzettségűek, a nők és a 25 évnél fiatalabbak közül viszont csak minden második személynek van esélye erre.

Tovább bontva az adatokat nemek szerint, a humánszolgáltatásokhoz való hozzáférés tekintetében is a legtöbb hátrányos helyzetű csoportnál a nők jelentősen hátrányosabb helyzetben vannak mint az azonos csoportban lévő férfiak. Az egyetlen kivétel az 55 év feletti nők csoportja, ahol a nők átlagosan több szolgáltatáshoz jutnak hozzá. Nincs racionális magyarázata, és ezért diszkriminációra utal, hogy mind a roma nők, az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező nők jelentősen, és a 25 év alatti fiatal nők szignifikánsan kevesebb humánszolgáltatásban részesülnek mint az azonos jellemzőkkel bíró férfi csoporttársaik. (Lásd a 9. táblázatot!)

Foglalkoztatási támogatások

Mind az állami, mind a magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfeleinek döntő többsége nem részesült a foglalkoztatást elősegítő támogatások egyikéből sem. Ilyenek lehetnek a vállalkozóvá válási támogatás, a bér- vagy járuléktámogatás, a közben már megszűnt Start kártya, a lakhatási támogatás, a gyakornoki foglalkoztatás, az álláskeresési költségek és utazási költség támogatás, valamint a közfoglalkoztatás. Az állami munkaügyi irodák ügyfeleinek kétharmada, a magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfeleinek több mint négyötöde nem részesültek ilyen támogatási formákban.

A foglalkoztatást aktívan támogató lehetőségek közül egyetlen eszköznek volt kiemelkedő szerepe a munkaerő-közvetítő irodák ügyfeleinek körében, és ez a közfoglalkoztatás volt. Az állami munkaerő-közvetítő irodák ügyfelei közül az egynegyedük (25 százalék Budapesten és 21 százalék vidéken) vett részt a közfoglalkoztatásban 2010 és 2013 között, de a magán közvetítők ügyfélkörében is ez volt a leggyakoribb támogatott foglalkoztatási formája a megkérdezetteknek élete során (7 és 14 százalék). Egyedül a vidéki állami munkaerő-közvetítőben jelentek meg értekelhető mennyiségben más foglalkoztatási formák is (bár arányuk ott is 10 százalék alatt maradt), mint a Start kártya, a bér- vagy járuléktámogatás és az álláskeresési és utazási költség támogatás. (Lásd a 10. táblázatot!)

A közfoglalkoztatás speciális helyzete miatt megvizsgáltuk, hogy milyen arányban van az egy főre eső foglalkoztatási támogatások száma a hátrányos helyzetű csoportoknál a közfoglalkoztatás adatokkal és anélkül. 100 főre átlagosan 30 támogatás jutott közfoglalkoztatással együtt és 13 közfoglalkoztatás nélkül. Tehát a közfoglalkoztatás a foglalkoztatási támogatások eseteinek közel kétharmadát teszi ki.

A foglalkoztatási támogatásokból átlagon felül részesednek a romák (0,52), a rossz egészségi állapottal rendelkezők (0,45), és az alacsony iskolai végzettségűek (0,43). Ugyanakkor azt is látni kell, hogy amennyiben a közfoglalkoztatást nem számoljuk bele, akkor az alapfokú iskolai végzettségűek foglalkoztatási támogatása már átlag alatti szinten mozog (0,11). (Lásd a 11. táblázatot!) Nemek szerint vizsgálva

a foglalkoztatási támogatásokhoz jutás esélyét azt látjuk, hogy majdnem minden hátrányos helyzetű csoportnál a férfiaknak nagyobb esélyük van a támogatáshoz hozzájutni a nőkhöz képest, akár a közfoglalkoztatással együtt, akár anélkül nézzük az adatokat. Egyetlen kivétel van az általános szabály alól, és ez az 55 év feletti nőknél van, akik a hasonló korú férfiakhoz képest szignifikánsan magasabb arányban jutnak foglalkoztatási támogatáshoz, amennyiben a közfoglalkoztatással együtt nézzük az adatokat. (0,46 a nőknél és 0,17 a férfiaknál). Közfoglalkoztatás nélkül hasonlítva össze az 55 év feletti nők és férfiak átlagos foglalkoztatási arányát már eltűnik a nők előnye. Mindenképpen meg kell állapítani, hogy minden vizsgált kérdésben a nők interszekcionális csoportjai egyértelműen rosszabb pozíciókkal rendelkeztek mint a hasonló adottságokkal rendelkező férfiak. Egyedül az 55 év feletti nőkkel kapcsolatban tűnik úgy, hogy kimondva vagy kimondatlanul a munkaerő-közvetítő irodák részéről van egyfajta szolidaritás és akarat a helyzetük orvoslására. Az idősebb nők irányában meglévő empátiáról tesz tanúbizonyságot az egyik interjúalany is.

„Én azt gondolnám, hogy a legjobb munkaerő az a 40 fölötti nő, mert az lojális lesz, az nem fogja otthagyni a munkahelyét, az fog dolgozni napi 8-9 óránál többet is és nagyon lelkiismeretes. És ehhez képest 45 fölött alig lehet már munkát kapni.” (Állami munkaerő-közvetítő 2)

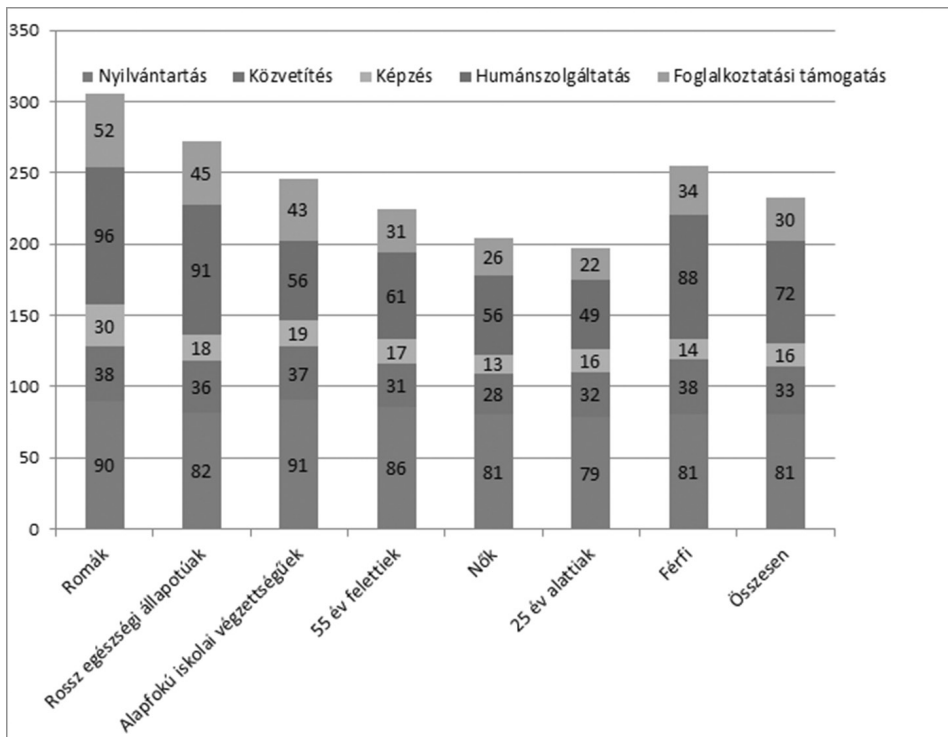
Összegezve a munkaerő-közvetítő szervezetek körében elérhető 5 szolgáltatási területről elmondottakat, megállapíthatjuk, hogy a munkaerőpiacon kiemelten hátrányban lévő hátrányos csoportok, a romák, a rossz egészségi állapottal rendelkezők, és az alacsony iskolai végzettségűek voltak azok a csoportok, amelyek az átlagos ügyfeleknél valamelyest több szolgáltatást kaptak. (Meg kell jegyezni, hogy az adatok alapján csak a szolgáltatások mennyiségi dimenzióját tudtuk mérni, és nem azok minőségét.) Általánosságban véve racionális intézményi döntésnek tekinthető, hogy azok a személyek/csoportok kapják a többlétszolgáltatást, akiknek/amelyeknek a munkaerőpiacon a leginkább hátrányos megkülönböztetéssel és kirekesztéssel kell szembenézniük. Ebből a szempontból nem teljesen érthető, hogy az 55 év feletti által kapott szolgáltatások, elsősorban a humánszolgáltatások, miért maradnak el az előbb említett hátrányos helyzetű csoportokétól. A munkaerő-közvetítő irodák ügyfeleinek átlagos szolgáltatási portfóliójától való lemaradást leginkább a nők és a 25 évesnél fiatalabbak csoportjánál tapasztaltunk. (Lásd az 1. ábrát!) A nők helyzete azért különösen súlyos, mert a nyilvántartásba vételen kívül mind a négy másik szolgáltatási területen a minta átlagánál kevesebb szolgáltatást kaptak. Igaz volt ez a közvetítés előfordulására, a képzésben való részvétel, a foglalkoztatási támogatásokra, és különösen a humánszolgáltatásokra. Súlyosbítja a nőkkel kapcsolatos kutatási eredményeket, hogy az egyes hátrányos helyzetű csoportokon belül, szinte kivétel nélkül, az adott csoport férfiijehez képest mindig a nők voltak szignifikánsan hátrányosabb helyzetben. Egyetlen kivétel volt

ebben a tekintetben, mégpedig az 55 év felettiak körében, az idősebb nők, akik általában nagyobb gyakorisággal jutottak a szolgáltatásokhoz mint a férfiak.

A 25 év alattiak leggyengébb mutatói a munkaerőpiaci szolgáltatások igénybevétele tekintetében nem általában a fiatalok hátrányosabb kezelésével függ össze, hanem kifejezetten a 25 éven aluli nők szignifikánsan hátrányosabb intézményi kezelésével. A 25 év alatti férfiak majdnem mind az öt mutató tekintetében a minta átlagával azonos szinten voltak. Tehát egyértelműen megállapítható, hogy a munkaerő-közvetítő szervezetek nem az egyenlő bánásmód elve alapján kezelik a fiatal nőket.

A munkaerőpiaci szolgáltatások felől közelítve az intézményi diszkrimináció lehetőségét, meg kell állapítanunk, hogy leginkább a nők csoportját fenyegeti a munkaerő-közvetítő szervezetekben a hátrányos megkülönböztetés, azon belül is a fiatal és 55 év alatti korosztályt. Fontos eredménye a kutatásnak, hogy a nemek szerinti differenciálódás mindegyik interszekcionális csoportban leképeződik (roma nők, beteg nők, alacsony iskolai végzettségű nők, és fiatal nők).

1. ábra: A munkaerő-közvetítőnél elérhető szolgáltatásokból való összesített részesedés hátrányos helyzetű csoportok szerint*



*Az öt területen kapott szolgáltatások összesített részesedését csoportonként az öt mutató egyszerű összeadásával hoztuk létre. Így maximálisan 500 pontot kaphatott minden érintett csoport.

Szolgáltatásokkal kapcsolatos elégedettség

Fontos azt is megvizsgálunk, hogy a munkaerő-közvetítő ügyfelei szubjektíven milyenek érezték a munkaerő-közvetítő irodában kapott szolgáltatások színvonalát. Hat tényező szempontjából mértük a kérdezettek elégedettségi szintjét: „az ügyintézők tisztelettel és megértéssel beszélnek velem”; „az ügyintézők segítőkészsége”; „másokkal összehasonlítva egyenlő bánásmódban részesültem”; „egyéni szükségletek és adottságok figyelembe vétele”; „állások közvetítése, munkaerő-kölcsönzés”; és végül, „megoldást kaptam az élethelyzetemre”.

Összességében megállapítható, hogy a magán munkaerő-közvetítő cégek átlagosan minden mért kritérium mentén magasabb elégedettséget értek el, de a sorrend lényegében azonos a négy almintában. Jellemző az is, hogy leginkább az ügyintézőkkel kapcsolatban elégedettek az ügyfelek, a legkevésbé pedig az állások közvetítésével, és a saját helyzetük megoldására kapott megoldásával.

Az elégedettségi adatok érdekessége, hogy az állami munkaügyi központok közül a budapestinek – egy kritérium kivételével – alacsonyabb elégedettségi mutatói vannak mint a magas munkanélküliségi vidéki állami munkaerő-közvetítő irodának. Míg a budapesti állami kirendeltség ügyfeleinek több mint fele elégedetlen az élethelyzetére adott megoldással, addig a magas munkanélküliségi vidéki munkaügyi központ ügyfeleinek csupán egyharmada fejezte ki elégedetlenségét. Kérdés, hogy ez a nagyobb kiszolgáltatottságukkal magyarázható, vagy összességében az ügyintézővel kapcsolatos elégedettségük erre is kihatással van.

A két magán munkaerő-közvetítő iroda esetében fordított tendenciát találunk, a budapesti ügyfelek voltak átlagosan elégedettebbek, igaz, hogy ebben az almintában a megkérdezettek közel egyharmada nem válaszolt a kérdésre, ami elképzelhető, hogy azért volt, mert nem akartak hangot adni a kritikának, félve attól, hogy ez befolyásolhatja a sorsuk kimenetelét.

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó kérdés tekintetében viszonylag egyöntetűen pozitív az értékelés. Az állami és magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfeleinek csupán 7 százaléka volt elégedetlen az irodában tapasztalt egyenlő bánásmóddal. Az irodák között az egyenlő bánásmóddal kapcsolatosan elégedetlenek aránya 5 és 9 százalék között mozgott. Az ügyintézőkkel kapcsolatos két kérdés után a harmadik legmagasabb elégedettséget mutatja. Érdekes, hogy a négy almintha esetében nem volt szignifikáns különbség abban, hogy milyenek érezték az ügyfelek a munkaügyi irodák bánásmódját. (Lásd a 12. táblázatot!) Ez felveti annak kérdését, hogy az egyének hogyan észlelik a diszkriminációt, de erre a későbbiekben térünk vissza.

A férfiak és nők közötti szolgáltatásokhoz való egyenlőtlen hozzájutás kiértékelése után érdekes lehet megnézni hogyan alakul a munkaerő-közvetítő irodákkal kapcsolatos elégedettség a nők és férfiak körében. Az elégedettségi mutatók alapján azt látjuk, hogy a nők és férfiak véleménye és elégedettsége a munkaerő-közvetítőktől kapott szolgáltatással kapcsolatban szinte teljesen azonos, és nem figyelhető meg

semmilyen szignifikáns különbség. Ez különösen azért figyelemre méltó, mert láttuk, hogy a férfiakhoz képest a nők objektíve kisebb eséllyel jutottak a munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz mint a férfiak. Másfelől az aszimmetrikus információ a szolgáltatásokhoz való hozzáférésről, illetve az alacsonyabb tudatosság az egyenlő bánásmóddal kapcsolatban, vagy egyszerűen az asszertivitás alacsonyabb foka miatt ezek a hátrányok nem tudatosodtak és nem fejeződtek ki nagyobb fokú elégedetlenségben. (Lásd a 13. táblázatot!)

A DISZKRIMINÁCIÓ HALMOZÓDÁSA AZ ÁLLAMI ÉS MAGÁN MUNKAERŐ-KÖZVETÍTŐ ÜGYFELEINÉL

Az előzőekben a diszkrimináció kérdését az intézményi döntésektől függő szolgáltatásokhoz való hozzáférés esélyegyenlőtlenségein keresztül igyekeztünk megragadni. Ebben a fejezetben az egyéni ügyfelek által észlelt, szubjektíve megélt és tudatosodott diszkriminációs okon és eseményeken keresztül igyekszünk feltérképezni a diszkrimináció jelentőségét az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezetek ügyfeleinél. Különös figyelmet fordítunk arra, hogy a védett tulajdonságokhoz köthető diszkriminációs okok mennyiben halmozódnak a megkérdezetteknel, hogy mely hátrányos helyzetű csoportokat érinti leginkább a diszkrimináció halmozódása, végül azt vizsgáljuk, hogy a munkaút során a munkahelyek, illetve a munkaerő-közvetítő irodáknak milyen szerepük van a szubjektíve észlelt diszkrimináció halmozódásában.

Először azt vizsgáltuk meg, hogy az egyes védett tulajdonságokat milyen gyakorisággal említették a munkaerő-közvetítő ügyfelei. Az életkor, a roma származás (faj, bőrszín, etnikai kisebbség), az egészségi állapot (a fogyatékossgal együtt), valamint a nemmel összefüggő védett tulajdonságok (nem, családi állapot, anyaság, apaság) a négy leggyakoribb diszkriminációs ok. Ezek az eredmények összecsengenek más kutatási eredményekkel is (Neményi *et al.*, 2013).

Kérdés volt az is, hogy az intézmények típusának (állami és magán) vagy a regionális munkaerőpiac jellemzőinek van-e fontosabb szerepe a diszkriminációs tapasztalatok mértékében. Erre a kérdésre adott válasznál úgy tűnik, hogy a magas munkanélküliségű vidéki munkaerő irodák esetében nagyobb arányban érzékelik az egyenlő bánásmód hiányát az állami és magán munkaerő-közvetítők ügyfelei. Ugyanakkor mind a két településen érvényesült az a tendencia, hogy az állami munkaerő-közvetítők ügyfelei körében átlagosan magasabb volt az említett diszkriminációs okok száma a magán közvetítők ügyfeleihez képest (vidéken: 0,70 és 0,42, Budapesten: 0,37 és 0,19). (Lásd a 14. táblázatot!)

A diszkriminációs okok halmozódását vizsgálva, megállapíthatjuk, hogy az ügyfelek több mint kétharmada (69,8 százalék) egyáltalán nem számolt be diszkriminációról. A megkérdezettek közel egyötöde (18,5 százalék) egy ok miatt észlelt

hátrányos megkülönböztetést. Összesen a mintában található személyek több mint egytizede (11,8 százalék) nyilatkozott úgy, hogy kettő vagy több ok miatt szenvedett el diszkriminációt. Legnagyobb arányban többszörös diszkriminációt az állami ügyfeleknél találunk, de azon belül is a vidéki munkaügyi központnál (19,0 százalék). Másfelől a diszkrimináció ténye (függetlenül attól, hogy egy vagy több ok miatti) egyértelműen a vidéki, magas munkanélküliséggel jellemzett területen volt található. Egyértelmű, hogy Budapesten kevesebb diszkriminációs esetet éltek meg az emberek mint a kutatás vidéki helyszínén. A legtöbb diszkriminációt a vidéki állami munkaerő-közvetítő iroda ügyfelei élték át. (Lásd a 15. táblázatot!)

A diszkrimináció halmozódását a hátrányos csoportok felől közelítve, megállapíthatjuk, hogy a romák csoportja kiemelten a legsérülékenyebb a hátrányos helyzetű csoportokon belül. Közel négyötödük beszámolt diszkriminációs eseményről, és az ő csoportjukon belül volt a legmagasabb a halmozott diszkrimináció is. A halmozott diszkriminációban érintettek 53 százaléka roma, miközben a mintán belüli arányuk csak 12,5 százalék volt. A második legsérülékenyebb csoport a szubjektíve észlelt diszkriminációt tekintve a rossz egészségi állapotú emberek alkotják. Körükben némileg magasabb volt a diszkriminációt nem észlelők aránya, de szintén a csoport közel fele volt érintett halmozott diszkriminációban. A harmadik legsérülékenyebb csoport a diszkrimináció szempontjából az alacsony iskolai végzettségűek. A csoport fele nem élt át diszkriminációt, viszont a halmozott, több ok miatt diszkrimináltak körükben is szignifikánsan magasabb a minta átlagánál. A nők, az 55 év feletiek, valamint a fiatalok a minta átlagával többé-kevésbé megegyező diszkriminációs tapasztalatokról számoltak be. (Lásd a 16. táblázatot!)

Fontos kérdése volt a kutatásnak, hogy a különböző intézményeknek, mint a munkahelyek és a munkaerő-közvetítők, milyen szerepük van a diszkriminációs tapasztalatok halmozódásában. A diszkriminációs folyamatok döntő többségét a munkahelyekkel kapcsolatban érzékelték a munkaerő-közvetítő irodák ügyfelei. A minta átlagát tekintve, csak a diszkriminációt észlelőket számítva, a diszkriminációs esetek kétharmadát a munkahelyeknél, egytizedét csak a munkaerő-közvetítőnél, 5 százalékát mindkét intézménynél érzékelték a megkérdezettek. Sajnos a minta 5 százalékában nem tudtuk beazonosítani a diszkrimináló intézmény típusát. Az általános tendenciától csak a vidéki alminták térnek el. A vidéki állami munkaerő-közvetítő ügyfeleinél a munkahely szerepe a diszkriminációs tapasztalatokban még fontosabbnak minősült, az ügyfelek több mint négyötöde munkahelyhez kötötte a diszkriminációs esetet. Ezzel szemben a vidéki magán munkaerő-közvetítő iroda ügyfeleinek egyharmada a munkaerő-közvetítő irodához kapcsolta a diszkriminációs esetet, amely a 4 almintán belül a legmagasabb arányt jelentette. (Lásd a 17. táblázatot!)

Az adatok kiértékelésénél fontos arra figyelni, hogy a helyzet az, hogy a munkahelyek részéről érkező, a munkaerő-közvetítők által kiszolgált „diszkriminációs nyomás” nem érzékelhető az ügyfelek számára, és közvetett volta miatt sokkal valószínűbb, hogy rejtve marad. Az ügyfelek számára sokkal közvetlenebbül érzékelhető

a munkahelyek által kifejtett diszkrimináció, mint a munkaerő-közvetítők esetében. Ez különös felelősséget ró a munkaerő-közvetítéssel foglalkozó intézményekre is.

Amennyiben azt vizsgáljuk, hogy az egy ok, illetve kettő vagy több ok miatt diszkrimináltak esetében van-e különbség a diszkrimináló intézmények típusában és azok fontosságában, akkor arra jutunk, hogy szignifikáns különbség nincs. Mindkét diszkriminált csoportnál a munkahely a „fő” diszkriminációs intézmény, és munkaerő-közvetítők a két csoport 13-16 százalékánál játszottak szerepet. Tehát a munkaerő-közvetítő irodáknak csak másodlagos szerepe van az álláskeresők diszkriminációs tapasztalatainak közvetítésében. Ugyanakkor, és erre még a későbbiekben is visszatérünk, az aszimmetrikus információs helyzet miatt, sokkal kisebb eséllyel észlelhetik is az álláskeresők a diszkriminációt a munkaerő-közvetítők esetében.

Lineáris regressziós modellt felállítva, amelyből tudatosan kihagytuk a munkahelyen történt diszkriminációt mint a legerősebb hatással bíró tényezőt, hogy a többi tényező fontosságát tudjuk megállapítani,⁸ azt az eredményt kaptuk, hogy a diszkrimináció tényét a munkahelyi diszkrimináción kívül szignifikánsan legerősebben az interjúalany roma származása, a diszkrimináció a munkaerő-közvetítőnél, a vidéki, magas munkanélküliségi régió, a rossz egészségi állapot és az összesített szolgáltatások a munkaerő-közvetítőnél befolyásolták.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,590 ^a	,348	,331	,376

a. Predictors: (Constant), Roma, Nő, Diszkrimináció a munkaerő-közvetítőnél, 25 évnél fiatalabb, Összesített szolgáltatások a munkaerő-közvetítőnél, Rossz egészségi állapot, Alacsony iskolai végzettségű, Vidék, 55 évnél idősebb, alminta

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,386	10	2,939	20,779	,000 ^b
	Residual	55,012	389	,141		
	Total	84,397	399			

a. Dependent Variable: Diszkrimináció van

b. Predictors: (Constant), Roma, Nő, Diszkrimináció a munkaerő-közvetítőnél, 25 évnél fiatalabb, Összesített szolgáltatások a munkaerő-közvetítőnél, Rossz egészségi állapot, Alacsony iskolai végzettségű, Vidék, 55 évnél idősebb, alminta

⁸ Első lépésben egy olyan egyszerű lineáris regressziót állítottunk fel, amelyben a függő változó a „diszkrimináció van” volt és a független változó egyedül a „diszkrimináció a munkahelyen volt”. Az R2 értéke 0,65 volt és a modell a regresszió 65 százalékát magyarázta.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,048	,086		,562	,574
	Vidék	,124	,040	,134	3,078	,002
	alminta	-,018	,042	-,020	-,433	,665
	Összesített szolgáltatások a munkaerő-közvetítőnél	,051	,019	,118	2,696	,007
	Nő	,050	,038	,055	1,327	,185
	55 évnél idősebb	-,032	,059	-,024	-,533	,594
	Alacsony iskolai végzettségű	,040	,050	,037	,808	,420
	Rossz egészségi állapot	,355	,073	,213	4,889	,000
	25 évnél fiatalabb	-,038	,048	-,035	-,805	,421
	Diszkrimináció a munkaerő-közvetítőnél	,592	,093	,267	6,342	,000
	Roma	,491	,060	,353	8,131	,000

a. Dependent Variable: Diszkrimináció van

A halmozott, több okra visszavezethető diszkriminációt magyarázó tényezőkre felállított regressziós modell szerint (amelyből szintén kihagytuk a munkahelyen történt diszkriminációt),⁹ a roma származás, a rossz egészségi állapot, a diszkrimináció a munkaerő-közvetítőnél, valamint az 55 évesnél idősebb életkor magyarázta szignifikánsan a halmozott diszkrimináció előfordulását. A halmozott diszkrimináció esetében a három olyan védett tulajdonság volt, a roma származás, a rossz egészségi állapot és az 55 évnél idősebb életkor, amelynek szignifikáns szerepe volt a diszkrimináció halmozódásában.

⁹ Első lépésben egy olyan egyszerű lineáris regressziót állítottunk fel, amelyben a függő változó a „halmozott diszkrimináció van” volt és a független változó egyedül a „diszkrimináció a munkahelyen volt”. Az R² értéke sokkal alacsonyabb volt mint az előző esetben: 0,197 volt és a modell a regresszió közel 20 százalékát magyarázta.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	,372	,356	,517

a. Predictors: (Constant), Roma, Nő, Diszkrimináció a munkaerő-közvetítőnél, 25 évnél fiatalabb, Összesített szolgáltatások a munkaerő-közvetítőnél, Rossz egészségi állapot, Alacsony iskolai végzettségű, Vidék, 55 évnél idősebb, alminta

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,783	10	6,178	23,081	,000 ^b
	Residual	104,127	389	,268		
	Total	165,910	399			

a. Dependent Variable: Halmazott diszkrimináció

b. Predictors: (Constant), Roma, Nő, Diszkrimináció a munkaerő-közvetítőnél, 25 évnél fiatalabb, Összesített szolgáltatások a munkaerő-közvetítőnél, Rossz egészségi állapot, Alacsony iskolai végzettségű, Vidék, 55 évnél idősebb, alminta

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,097	,118		-,820	,413
	Vidék	-,012	,055	-,009	-,219	,827
	alminta	,059	,058	,046	1,014	,311
	Összesített szolgáltatások a munkaerő-közvetítőnél	,048	,026	,080	1,854	,065
	Nő	-,013	,052	-,010	-,259	,796
	55 évnél idősebb	-,245	,082	-,131	-2,998	,003
	Alacsony iskolai végzettségű	,109	,069	,071	1,597	,111
	Rossz egészségi állapot	,925	,100	,395	9,250	,000
	25 évnél fiatalabb	-,042	,065	-,027	-,642	,521
	Diszkrimináció a munkaerő-közvetítőnél	,318	,129	,102	2,471	,014
	Roma	,858	,083	,441	10,335	,000

a. Dependent Variable: Halmazott diszkrimináció

INTÉZMÉNYI PERCEPCIÓ A DISZKRIMINÁCIÓRÓL

Állami munkaerő-közvetítők diszkriminációs percepciói

Az állami munkaerő-közvetítők vezetőinek körében ellentmondásos volt a diszkriminációval kapcsolatos percepció. Általánosságban inkább tagadták jelenlétét a szervezeten belül, máskor részben konkrét ügyekben elő-elő jött egy-egy példa, de ezekben az esetekben is jellemző volt a felelősség áthelyezése egy másik szereplőre: munkáltatókra, önkormányzatokra, vagy éppen egyéni ügyintézőkre. A diszkrimináció esetleges előfordulása semmiképpen sem mint rendszerszerű probléma fogalmazódott meg, hanem például mint az egyéni kiegészítés, elfáradás egyik megnyilvánulási formája.

„A bánásmód önmagában... azt, hogy egy ügyfelet ugyanúgy kezelik ez adott. Azt kizártnak tartom, hogy a legkisebb problémát okozzon. Elvileg ennek egysegésnek kell lenni a szervezet jellegénél fogva, de – mint minden – ügyintézőfüggő. Vannak embereink, akik egyszerűen empatikusabbak és sokkal jobban ráhangoltak és vannak olyanok, akik kevésbé. Valljuk be, hogy el lehet ebbe a feladatba fáradni, aki 10-20 éve csinálja és akár ellenérzése is lehet bárkinek a saját tapasztalataiból. De azért én bízom benne, hogy legalább ösztönösen meg van ebben a szervezetben a tapasztalás, a korábbi tapasztalásai megvannak.” (Állami munkaerő-közvetítő 1)

„Vannak mérőszámok, mutatószámok amelyekkel mérjük a kirendeltség munkatársainak a tevékenységét is, persze ezen belül próbál mérni, hogy diszkrimináció ne történjen. Ilyen nem történhet meg. Az a szervezet, ahol diszkrimináció van, nem néznek szembe az ügyfelekkel. Tudomásul kell venni, hogy vannak ilyen ügyfelek és olyan ügyfelek. Az egyiknek ezt a típusú szolgáltatást tudjuk nyújtani, a másikkal meg azt. Ezt mindig az ügyintéző mérlegeli, hogy melyik szolgáltatás lehet jobb milyen szinten.” (Állami munkaerő-közvetítő 2)

A diszkrimináció észlelése leginkább a közvetítési folyamat során fogalmazódott meg. Az interjúalanyok azt hangsúlyozták, hogy a munkáltató „teljhatalommal” rendelkezik a kiválasztási döntést illetően, ők bármilyen jól is választották ki a pozícióra a jelöltet.

„Személy szerint a munkáltató ezt a diszkriminációt meg tudja tenni, mert elküldöm, tehát közvetítem. Ő viszont a személyes interjúm meg tud kérdezni mindent. És utána már csak azt mondja, hogy kit alkalmaz. És akkor ő azt mondja, hogy ezért ezt. Egyébként tényleg szempontok, amit Ön elmondott. (...) De ő fogja kiválasztani és azt fogja mondani, hogy a munkatapasztalása

volt nagyobb, amiatt választottam őt. Ezek már olyan megfoghatatlanok. Ha még kipróbálást is csinál, mert még ezt is megtehetné, hogy legyen egy munkakipróbálás, akkor meg aztán végképp. Ezzel együtt a kiválasztás szempontjai között szerepel, ez is benne van a rendszerben. Szerintem. (...) Sőt gyakorlatilag is tapasztalható, hogy visszaszól, hogy miért küldtünk olyat. Mert olyat nem szeretne. És hogy képzelem én, hogy ilyet teszek.” (Állami munkaerő-közvetítő 1)

A képzési lehetőségekre való beiskolázásnál nem láttak lehetőséget a diszkriminációra az interjúalanyok. Azt hangsúlyozták, hogy a lehetőségekre szisztematikusan keresnek a nyilvántartásokból, és mindenkinek, aki megfelel a paramétereknek, és sikeresen kitölti a tesztet, felajánlják a képzési lehetőséget. Az európai uniós képzési támogatások igénybevételénél is inkább a foglalkoztatókat hibáztatták, mert a megadott célcsoportokat adott esetben teljesíteni kell a képzéseket és foglalkoztatást egyszerre támogató programokban.

„Nagyon negatívan állnak a munkanélküliekhez. Nagyon negatívan állnak a képzéshez, mert úgymond, itt a képzésekben is vannak célcsoportok. A pénzek leosztása célcsoportokra van.” (Állami munkaerő-közvetítő 4)

A közfoglalkoztatás megítélése is érdekesen alakult. A leghangsúlyosabb üzenet az interjúk során az volt, hogy az állami munkaerő-közvetítő szervezet mindent megtesz azért, hogy a tartós munkanélküli ellátáshoz szükséges évi 30 nap közfoglalkoztatási lehetőséget mindenki számára lehetőleg biztosítsa.

„...amikor a közfoglalkoztatásos létszámot elosztjuk, akkor azért tudjuk azt, hogy melyik önkormányzatnak kb. mennyi a létszámigénye, hogy mindenkinek tudjunk lehetőséget biztosítani arra, hogy meg tudja szerezni azt a 30 napos munkaviszonyt, hiszen ez a következő évnek a feltétele, hogy a következő egész évben kaphasson ellátást.” (Állami munkaerő-közvetítő 5)

Ellentmondásosak voltak azok a vélemények azonban, hogy az önkormányzatok is valóban mindent megtesznek-e annak érdekében, hogy mindenki egyformán jusson a közfoglalkoztatás lehetőségéhez.

„Én azt gondolom, hogy hozzánk tartozó önkormányzatoknál nem látok ilyen különbséget. Nem látom azt, hogy különbséget tennének ilyen szinten emberek között.” (Állami munkaerő-közvetítő 5)

„Ezzel a közfoglalkoztatásban viszont az a nagy szerencse, hogy mint említettem, a jogszabály előírja, hogy akit mi közvetítünk abban az egy esetben, ha

orvosilag nem alkalmas, egyébként kötelező foglalkoztatni. Mi ezzel szoktunk is élni néha. Szívják a fogukat az önkormányzatok, de mondtam, nekiünk ez jogszabályi kötelezettségünk, ez elő van írva, hogy minél több embert közvetítsünk. És az általunk közvetített személyeket, tetszik, nem tetszik, fel kell venni ...” (Állami munkaerő-közvetítő 2)

„Ezt szokták mondani igen sokan, hogy a polgármester kénye, kedve ... tulajdonképpen ő a foglalkoztató. Mi alkudunk, mert alkupozíció van pénz oldalról. De azért vannak olyan polgármesterek, akik valóban megválaszthatnak sok minden munkatársat. És sok panaszos levél is érkezik ide, amikor a polgármester a saját retye-rutyáját veszi maga köré, és csak azok vesznek részt a közfoglalkoztatásban. Ebben picit tehetetlenek vagyunk mi is.” (Állami munkaerő-közvetítő 1)

„Én azt látom az önkormányzatoknál, hogy nincs apparátus hozzá. Nincsenek felkészülve arra, hogy ennyi embert leszámoltatni, új munkaszerződés, új kutyafüle. Tehát városon azt tapasztaljuk, hogy nem biztos, hogy annyira pörögnek az emberek. Van egy mag, amit nem akar engedni a város és az összes többit próbálja mellépörgetni.” (Állami munkaerő-közvetítő 2)

A közfoglalkoztatással kapcsolatban nemcsak az merült fel problémaként, hogy minden munkanélküli egyformán hozzájut-e a minimum 30 napos közfoglalkoztatási lehetőséghez, hanem az is, hogy fellép egy kiszorító szerep, és egyes állami pozíciókra közfoglalkoztatás keretében lehet csak hozzájutni. Ilyen értelemben a foglalkoztatás jellege alapján sérülhet az egyenlő bánásmód. Mint ismeretes a közfoglalkoztatásra alacsonyabb minimálbér szabályok vonatkoznak, nem lehet táppénzre menni, nem vonatkozik rá a Munkatörvénykönyve, idénymunkára kivézenyelhetők, nem lehet visszautasítani orvosi indokkal sem, tehát egy sor olyan területen éri államilag támogatott diszkrimináció az ebben résztvevő embereket, ami jelentősen befolyásolja az érintettek élet- és munkakörülményeit.

„Én nem látom, hogy az állami szférában kiszorító szerep lenne. Sokkal inkább azt látom, hogy azt csinálják meg a közfoglalkoztatottak, amit az állami költségvetés soha nem engedett meg és most se engedett volna meg, hogy az útfelületen ennyi útpadkát takarítsanak, hogy ennyi helyen kaszáljanak, hogy háromszor kaszáljanak, hogy felszedjék a sínek mentén a szemetet. (...) Ma én azt gondolom, hogy ezeket a feladatokat nem tudnák ilyen mennyiségben, ilyen mértékben, ezek a feladatok elkészülni, ha nem lenne közfoglalkoztatás. Nem hiszem, hogy elküldik emiatt az embereiket. Sőt inkább azt látom, hogy ahol hiány van, a közfoglalkoztatottakból (pótolják).” (Állami munkaerő-közvetítő 1)

„Ugye itt alapvetően tisztázni kell azt, hogy elvileg a közfoglalkoztatásban, olyan munkakörben, amire dotációt kap az államtól nem lehet foglalkoztatni. Azt mi is nagyon jól tudjuk, hogy óvodában dajkákat közfoglalkozottként alkalmazták. Visszaveszik vagy van valami hasonló képzettsége, de még lehet, hogy pont olyan végzettsége van. De nincs státusza. Lényegében nincs foglalkoztatási kerete. És emiatt ezeket a hiányokat, amelyek a szervezet működéséhez ... ezeket a hiányokat – önkormányzati óvoda, iskola – ezekből pótolják. Ez igaz. Azt gondolom bizonyos tekintetben ez nem kizorítás, gondolom ez összefügg azzal, hogy az állami büdzsé az most elég szoros meg szegény.”
(Állami munkaerő-közvetítő 2)

A foglalkoztatási támogatások odaítélésénél megfogalmazódott, hogy a támogatások előnyös lehetőséget teremtenek az állami munkaerő-közvetítő számára, hogy a hátrányos helyzetű csoportokból támogatott foglalkoztatási formához juttassák. Az is kiderült, hogy erre főképp akkor van reális esély, ha „megcímkézett” pénzekről van szó, amelyet nem lehet másra költeni. Az interjúkból azonban úgy tűnt, hogy a pénzügyi támogatás sem szolgáltat feltétlenül elegendő motivációt a foglalkoztatók számára a leghátrányosabbak foglalkoztatására. Az, hogy a foglalkoztatókkal milyen intenzitással igyekeznek jó kapcsolatokat kiépíteni, illetve megállapodásokat kötni, részben a kirendeltség vezetők elkötelezettségén és aktivitásán is múlik.

„A kirendeltség területén egy ember volt elhelyezve, roma. (20 százalékos bértámogatással) Egy roma volt, igen. Nyolcvanból.” (Állami munkaerő-közvetítő 4)

Az állami munkaerő-közvetítő szervezet tehát a diszkriminációhoz vezető okokat elsősorban a külső környezetben és szervezeteknél keresi, illetve ezeket érzékeli és definiálja annak. Pontos mérésekkel és auditokkal nem rendelkezik a szervezeten belül esetlegesen előforduló hátrányos megkülönböztetésekről. Amennyiben mégis előkerül a működés során egy diszkriminációra utaló példa vagy panasz, azt leginkább nem a szervezeti működéssel hozzák kapcsolatba, hanem eseti jelleggel, kivételként definiálódik. A működést a jogszabályok követése legitimizálja. Az alapfeltetelezés, hogy ha követjük a jogszabályokat, akkor egyben biztosan elkerülhetjük a diszkrimináció veszélyét is. Arra az esetre nem reflektáltak, hogy mi van akkor, mint a közfoglalkoztatás esetében, ha maguk a jogszabályok diszkriminatívak.

Magán munkaerő-közvetítők diszkriminációs percepciói

A magán munkaerő-közvetítők az állami munkaerő-közvetítőkhöz képest nyíltabban elismerik, sőt evidenciaként kezelik, hogy Magyarországon magas szintű a foglalkozási diszkrimináció.

„De igen, diszkrimináció létezik, van, megéljük, akár heti szinten....” (Magán munkaközvetítő 5)

„Volt, volt, hogy konkrétan, hogy kimondták, hogy roma munkavállalókkal nem akarok együtt dolgozni...Nézzé, hogy mondjam, itt két lehetősége van az embernek, vagy azt mondja, hogy atyáúristen, fel vagyok háborodva és nem vagyok hajlandó veletek együtt dolgozni, vagy pedig azt mondja, hogy munka márpedig kell és megpróbálunk csinálni dolgokat, hogy ez ne legyen feltűnő, volt ilyen, persze hogy volt, van is, lesz is.” (Magán munkaközvetítő 3)

A magán munkaerő-közvetítőknél élesebben vetődik fel a kérdés, mert piaci szükségesség az üzlet „megszerzése”, a megrendelői igények kielégítése. Másfelől, mint foglalkoztató szervezetek (a munkaerő-kölcsönzés révén), az egyenlő bánásmód törvényi követelménye rájuk is vonatkozik.

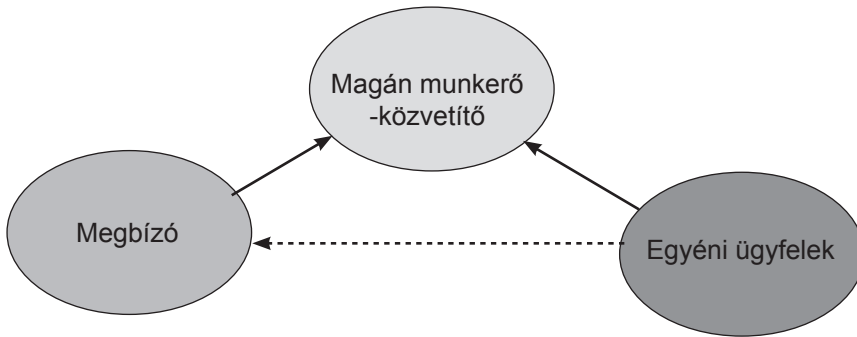
A DISZKRIMINÁCIÓ MECHANIZMUSA A MUNKAERŐ-KÖZVETÍTÉS FOLYAMATÁBAN

Tekintettel arra, hogy a piaci nyomás sokkal nagyobb a magán munkaerő-közvetítőknél, ezért a diszkrimináció lehetséges mechanizmusát jobban meg tudjuk ragadni a magán munkaerő-közvetítők példáján. Tehát a további elemzésünkben erre az intézményre összpontosítunk. Az elemzés végén azonban összevetjük az állami és a magán munkaerő-közvetítők hasonlóságait és különbségeit a diszkrimináció lehetséges mechanizmusát tekintve.

A közvetítői szerep

A magán munkaerő-közvetítők egy háromoldalú kapcsolati rendszerben működnek: ahogy a nevük is jelzi, közvetítenek a Megbízó/megrendelő cég és az egyéni álláskeresők között. (Lásd az 1. ábrát!) Amikor kizárólag közvetítenek, akkor jogi kapcsolatot nem áll fenn az álláskeresők és a magán munkaerő-közvetítők között. Azonban, amennyiben a közvetítés munkaerő-kölcsönzéssel együttesen valósul meg, úgy a háromoldalú kapcsolatban egyrészt van egy kereskedelmi kapcsolat a Megbízó cég és a közvetítő iroda között, másrészt van egy munkáltatói jogviszony a közvetítő és a kölcsönzött munkaerő között.

2. ábra: A munkaerő-közvetítő háromoldalú kapcsolatrendszere



A megrendelő és a magán munkaerő-közvetítő viszonylatában egyértelműen aszimmetrikus viszony van abból a szempontból, hogy kinek van lehetősége a feltételek és az igények megfogalmazására, érvényesítésére. Erőfölényben egyértelműen a Megbízó cég van.

„...mi ilyen pincérek vagyunk ezen a piacon, tehát vagy viszünk olyan »terméket«, amit ők kértek, vagy fölösleges elvállalni a keresést.” (Magán munkaerő-közvetítő 1)

„...ugye azt kell tudni, hogy mi nem a munkavállalóknak keresünk állást, hanem az állásokhoz keresünk munkavállalót (...) mi abból élünk úgymond, amit nekünk a sikeres elhelyezésekért fizetnek a munkáltatók. (Magán munkaerő-közvetítő 5)

A diszkriminációs csapda

Diszkriminációs csapdához vezet az az alapvető paradigma, hogy az első az üzlet, a megrendelés, a szerződés megkötése. Minden esetben a Megbízó határozza meg a célcsoport jellemzőit, de az összes kívánalma nem feltétlenül jelenik meg a tárgyalások elején és írásban. Az üzleti közvetítői szerződés megkötése után már csak a tanácsadói szerepből informálisan lehet javasolni a nem munkakörrel összefüggő (sokszor diszkriminatív) kívánalmak csökkentését. A megfogalmazott kívánalmak motivációi nem mindig deríthetők ki a szervezeten kívülről, mindig van látszólag racionális, a munkakörrel, szervezeti kultúrával összefüggő magyarázat.

„ugye az első és legfontosabb dolog, amiért itt vagyunk, hogy egy gazdasági társaság vagyunk, gazdasági alapon vagyunk itt mindannyian, bizonyos feladatokat azért kell ellátnunk, hogy... tehát ez mindig első szempont, az más kérdés, hogy ezt hogyan valósítjuk meg, tehát, hogy megpróbáljunk a

lehető legjobban és tényleg tanácsadói magatartással viselkedni. És aztán azt gondolom, hogy bizonyos határokat tudunk feszegetni, valamilyen határokat tudunk is módosítani, módosíttatni, valamit pedig nem.” (Magán munkaerő-közvetítő 5)

Egyetlen olyan magán munkaerő-közvetítő cég volt, amelyik utalt arra, hogy esetleg nem vállalnak el egy megbízást a diszkriminatív elvárások miatt, de konkrét esetet nem tettek mellé.

A rejtett megbízói kívánalmak

A diszkriminációs csapda része, hogy a rejtett megbízói kívánalmak csak a szerződéskötés után fogalmazódnak meg szóban, és nem írásban.

„Igen. Biztos, hogy szerintem az állások nagy része meghatározott abban, hogy milyen paraméterekkel rendelkező fiút, lányt, férfit, nőt, az akit szívesen látnak. (...) Vagy jelzi, vagy nem jelzi, de ez érzékelhető. (...) Ezt vagy megmondják vagy érzékeltetik.” (Magán munkaerő-közvetítő 1)

„Ez már nehezebb helyzet (idősebb életkor), mert a munkáltatók-természetesen sem hirdetésben, sem sehol nem jelenhet meg, és nem is tesszük – de preferálják a 40-45 alatti munkavállalókat.” (Magán munkaerő-közvetítő 2)

„Volt már, hogy azt mondták, hogy ne legyen roma lehetőség szerint, nem írták le soha, nem is fogják leírni soha, nem is fogja senki kimondani soha. Mindenkinek vannak előítéletei, vagy így, vagy úgy, de valamilyen formában mindenképpen.” (Magán munkaerő-közvetítő 3)

A diszkriminatív kívánalmakat esetenként nem is olyan rejtetten fogalmazzák meg mint az az alábbi esetből is látszik.

„Van, aki nyíltan, van, aki körbeírja. Volt pl. egy olyan, hogy gyártás-termelés területén, két gyárral rendelkezik az adott régióban a cég és két utasítást kaptunk: 1. olyan munkavállalókat keresnek, akik a másik gyárban már csinálták ezt a tevékenységet, az ő saját másik gyárukban és vigyük át őket dolgozni egy pár hónapra, 2. ne vigyünk romákat. Na most a kettő ütötte egymást, hiszen a másik gyárban, akik dolgoztak a régió és a környék miatt és szakmai tapasztalattal rendelkeztek, a 60-70 százalékuk roma volt. És úgy ahogy van, ezt éreztük erősebbnek, hogy most oké, azt csak azért mondja a HR-es ott, abban a gyárban, mert hogy nem gondolja, hogy jó munkát tudnak elvégezni, vagy mondjuk nincs jó tapasztalata, vagy előítélete van, de neki igazából az

a fontos, hogy el legyen végezve, és ő ezeket az embereket kérte, tehát mi átvittük, mert róluk tudjuk, hogy jó munkát végeztek, hiszen különben nem dolgoznának a másik gyárban. És átvittük és kivágták az összes embert, meg minket is a cégtől. Tehát volt ilyen történet.” (Magán munkaerő-közvetítő 4)

A munkakörrel kapcsolatos munkavállalói kívánalmak a joginál szélesebb mezőben definiálódnak

A diszkrimináció alapja, hogyha olyan paramétereket határozunk meg a betölten-dő állásnál, amelyek a munkakör elvégzéséhez nem feltétlenül szükségesek, nem szorosan kapcsolódnak ahhoz, hogy valaki jó teljesítményt nyújthasson egy állás betöltésekor. Azonban ezeknek a munkakörrel összefüggő kívánalmaknak a meghatározása nem mindig egyértelmű. A Megbízó mindig meg tudja indokolni, hogy abban az adott esetben miért fontosak azok a speciális, legtöbbször diszkriminatív kívánalmak.

„... ezek a dolgok abból adódnak, hogy sok esetben mi az a sajátosság, vagy mi az a cégkultúrabeli szokás, ami miatt azt mondják, hogy inkább egy férfit szeretnék, nem pedig egy nőt.” (Magán munkaerő-közvetítő 5)

„Tehát ilyennel szoktunk találkozni, hogy pl. keresünk egy számviteli csoport-vezetőt és akkor szoktak ilyeneket megfogalmazni nagyon sokszor, hogy olyan jó lenne egy férfi, mert, hogy itt csak nők vannak pl. Amit én nem föltétlenül neveznék diszkriminációnak, mert ez tényleg egy ilyen óhaj elsősorban.” (Magán munkaerő-közvetítő 1)

Burkolt szűrők és közvetett diszkrimináció

A magán munkaerő-közvetítők által említett általános munkaköri kívánalmak között több olyan is volt, amelyek lehetőséget adnak a közvetett diszkriminációra. Ilyen volt például a nyelvtudás követelménye olyan helyzetben, amikor nem feltétlenül kell a munkakörhöz. Tudatosan vagy anélkül ezzel a kívánalommal az idősebb korosztály tagjait érheti közvetett diszkrimináció, mert a nyelvtudás alacsonyabb gyakorisága ennél a korosztálynál nagyobb valószínűséggel kirekeszti az idősebb korosztályt. Hasonlóan az idősebb korosztályt hozhatja közvetetten hátrányos megkülönböztetés helyzetébe, ha olyan munkakörben kérnek orvosi vizsgálatot, amelynél nincsenek átlagon felüli fizikai kívánalmak. Az erkölcsi bizonyítvány elvárása szintén vezethet közvetett diszkriminációhoz, például a romákkal szemben.

„Nem tehetjük meg, hogy diszkriminálunk ilyen szinten, tehát ott, ha felvé-tel van, tök mindegy nekünk, hogy fiatal-idős- öreg, roma-nem roma, néger,

arab, zsidó, bárki, ott egyetlenegy fontos dolog van, hogy az adott területre alkalmas, általában bejegyzés-mentes erkölcsi bizonyítvánnyal rendelkező munkavállalókat találjunk. Ezt most már a cégek 90%-a azért kéri, hogy bejegyzés-mentes erkölcsi bizonyítvánnyal vegyünk fel dolgozókat.” (Magán munkaerő-közvetítő 4)

A felelősség áthárítása a Megbízóra

Jellemző volt az interjúalanyok részéről az etikai felelősség Megbízóra hárítása. A közvetítői szerep miatt a közvetítő abból a feltételezésből indul ki, hogy sem a döntés, sem a felelősség nem az övé. Ugyanakkor egyrészt saját közvetítendő, illetve kölcsönözött állományára visszahat, ha „szabad utat” enged a diszkriminatív Megbízói kívánalmaknak. Sőt, nemcsak a saját munkaerő-állományára és ügyfélkörére hat ki a viselkedési minta, hanem közvetetten az egész munkaerőpiac diszkriminációs szintjére.

„Hát van, azt nem lehet mondani, hogy nincs, mert nem igaz, van. Inkább csak azt gondolom, hogyha az ember ezt egy ideje már csinálja, akkor megszokja, hogy vannak ilyen-olyan kívánalmak, most mindegy, hogy diszkriminációnak nevezzük-e vagy nem, van, amit tényleg annak neveznék, (...), de azt is gondolom, hogy itt mi tanácsadóként kell, hogy viselkedjünk minden esetben, tehát mi elmondjuk, hogy mit gondolunk róla is és róla is, egyfajta döntéstámogatást nyújtunk, és utána viszont már nem rajtunk áll, hogy kit választanak.” (Magán munkaerő-közvetítő 5)

Diszkrimináció elleni explicit szervezeti politika hiánya

A kutatásban résztvevő magán munkaerő-közvetítő cégek egyikénél sem volt explicit politika, eljárásrendje arra az esetre, ha a megrendelő egyértelműen a törvény által tiltott diszkriminatív kéréssel, igénnyel áll elő a közvetítő cég felé. Sokkal jellemzőbb volt a felelősség áthárítása, illetve a rugalmas és konfrontációt nem tartalmazó megoldások voltak a jellemzőek.

Ellentmondásos a szervezetek működése abból a szempontból is, hogy egyfelől azt jelezték, hogy a hátrányos megkülönböztetés erősen benne van a magyar munkaerőpiac működési rendjében, másfelől, viszont szervezeti szinten nagyon kevés történik annak érdekében, hogy olyan belső folyamatokat alakítsanak ki, amelyekkel megelőzhetik az egyenlő bánásmód megsértését. Ritka volt az is, hogy a diszkrimináció kérdésével kapcsolatban képzésen oktatták volna a munkaerő-felvételt és kiválasztást irányító kollegákat. Kizárólag egyszeri képzésre volt példa, vagy csak az alkalmazottak szűk körét érintette.

„Volt olyan kollégánk, aki ilyen képzésen részt vett és akkor ezt házon belül át is adta a kollégáknak, de nagy csoportos, mindenkit érintő képzés... (nem volt).” (Magán munkaerő-közvetítő 2)

A szervezeti politika hiányára vall az is, hogy egyetlen magán munkaerő-közvetítő sem számolt be arról, hogy ellenőrizte volna saját belső folyamatait, hogy biztosan nem történik a szervezeten belül diszkrimináció. Ez arra is visszavezethető volt, hogy kevésbé tudatosult, hogy nemcsak a Megbízó cég valósíthat meg diszkriminációt, hanem házon belül a kölcsönzöttek körében, vagy az álláskeresőknél nyújtott szolgáltatási folyamat során is előfordulhat.

CSELEKVÉSEK A DISZKRIMINÁCIÓ ELLEN

Informális alkuk a diszkriminációs hatás csökkentésére

A diszkriminációs folyamatok csökkentésére az igények tárgyalásakor kisebb alkudozásra, meggyőzésre nyílt lehetőségek, de ezeknek az egyeztetése csak az informális személyes kapcsolatokban rejlő meggyőzési lehetőségeket meríti ki, sosem megy el a megrendelést veszélyeztető lépésekig.

„Az életkorival gyakrabban, viszont ott lehet jópofán provokálni, hogy oké, 25 év alattit, de akkor a 25 év és még egy napos, az még mehet, és a 25 és két napos, és akkor így megyek fölféle, hogy 26 éves, de nagyon jó karban van? (...) És ha visszakérdezzük, hogy miért és azt mondják, hogy azért, mert 3 műszak és nagyon nagy rugalmasság, akkor azt tudomásul kell venni.” (Magán munkaerő-közvetítő 2)

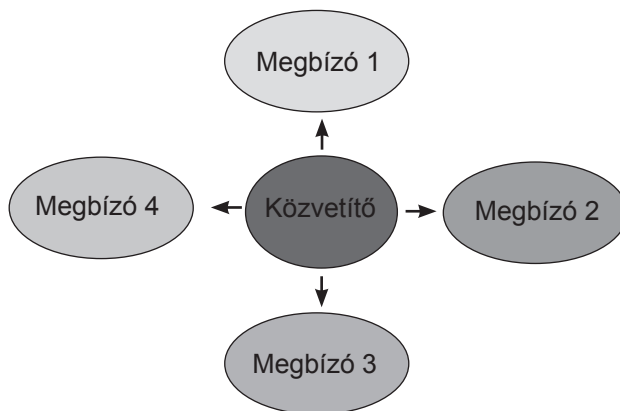
„A kérdés az, hogy mennyire köti az ebet a karóhoz a megbízó. Hiszen azért azt az egyet nem szabad elfelejteni, hogy a megbízó, az megbízó. (...) És aztán azt gondolom, hogy bizonyos határokat tudunk feszegetni, valamilyen határokat tudunk is módosítani, módosíttatni, valamit pedig nem.” (Magán munkaerő-közvetítő 5)

Bróker szerep: kiegyenlítő mechanizmus működtetése a megbízók közötti munkaerőpiacon

A diszkriminatív megbízói igények kiegyensúlyozására létezik a kölcsönzöttek megbízók közötti tudatos mozgatása. A megbízók különböző hátrányos helyzetű csoportokkal kapcsolatban lehet akár befogadó, akár kirekesztő attitűdje. Így annak függvényében közvetítik, illetve kölcsönzik a munkaerőt, hogy kinek milyen

preferenciája van. (Lásd a 2. ábrát!) A munkaerő-közvetítéssel és kölcsönzéssel foglalkozó cégek számára ez a vásárlói/vevői diszkrimináció csökkentésére a leghatékonyabb módszer. (Lásd a 2. ábrát!)

3. ábra: A munkaerő-közvetítők bróker szerepe a munkaerőpiacon



„Nálunk ez azért szofisztikáltabb, mert nem mondhatjuk azt, hogy nem veszünk figyelembe az ügyfélnek a kéréseit, de nekünk nagyon sok ügyfelünk van, és tudjuk, hogy ki az, akinél ez (romaság) sajnos számít és ki az, akinél nem. És egyszerűen úgy irányítjuk, hogy jó legyen. Tehát amiatt ő nem fogja elveszíteni...ugyanis a munkaviszony nálunk jön létre és nem a kölcsönvevőnél. E tekintetben pedig nincsen megkülönböztetve, hogy mi hova kölcsönözünk ki, jogilag sem. Mert mi egyvalamit mérlegelünk, hogy saját magunkhoz föl vesszük-e. És hogyha látunk arra lehetőséget, hogy ki tudjuk kölcsönözni, akkor föl vesszük. Mert olyan nincs, hogy mindegyik ügyfél ilyen lenne, szerencsére, tehát ez ritka, mondjuk úgy.” (Magán munkaerő-közvetítő 4)

„Viszont ugyanazokat az embereket vissza tudjuk mozgatni, hiszen jó munkát végzett, ők is bíznak bennünk, bíznak a foglalkoztatóban, ha szerencsések vagyunk, akkor az egyik foglalkoztatónál, ha elbocsátás van, de a másik hasonló elektronikai szakterületen elhelyezhető a munkavállaló, akkor át tudjuk mozgatni innen oda, onnan ide, de ha nem, ma az a jellemző, hogy viszonylag kevés foglalkoztató bővít és ugyanoda vissza tudjuk vinni ugyanazokat az embereket, akik nála már dolgoztak. Tehát minthogyha lenne egy aktív réteg, aki ha ki-ki is esik időnként a munkaerőpiacról, akkor elhelyezhető ...” (Magán munkaerő-közvetítő 2)

Standardizált belső folyamatok

A magán munkaerő-közvetítők körében jellemző, hogy standardizálva vannak az ügyfél-folyamatok, ami az egyenlő bánásmódot erősíti, bár láttuk korábban, hogy a nyilvántartásba vétel, a regisztráció működhet egyfajta szűrőként, illetve az is egy fontos szempont, hogy látnak-e esélyt arra, hogy valamelyik üzleti partnerhez el tudják helyezni az álláskeresőt.

„...én azt gondolom, hogyha jól ki vannak alakítva a folyamatok minden területen, akkor nem is kell ezt a kérdést feltenni, mert akkor azt gondolom, hogy minden ember ugyanabban a bánásmódban részesül.” (Magán munkaerő-közvetítő 5)

„Az eljárásrendben biztosan nincsen, egészen biztosan nincsen (különbség).” (Magán munkaerő-közvetítő 2)

Etikai sztenderdek

Az irodák egy részénél van etikai kódex, amely tartalmazza az egyenlő bánásmód követelményét. A nemzetközi háttérrel rendelkező munkaerő-közvetítő irodáknál ez jellemzőbb volt, de volt magyar tulajdonosi háttérű munkaerő-közvetítő is, ahol megfogalmazódott az etikai normák integrálása a szervezeti működésbe.

„Azon kívül, hogy egyébként nagyon büszkék vagyunk arra, hogy nagyon magasak az etikai standardjaink, tehát nem fordulhat elő nálunk a fekete foglalkoztatás, nem fordulhat elő nálunk az egyenlő bánásmód elvének a megsértése, nyilatkoztatjuk a cégeket, akikkel dolgozunk, hogy igenis tegye le az asztalra, hogy mik azok a juttatások, amiket az ő munkavállalóik megkapnak, tehát tényleg nagyon ügyelünk a szakma tisztességére, hibák nyilván mindenhol vannak, de hogy ezek sem nálunk, sem a komolyabb versenytársainknál nem szándékosak, azt szerintem nyugodtan borítékolhatjuk.” (Magán munkaerő-közvetítő 2)

„Biztos, hogy fegyelmi következménye lenne (ha kiderülne a belső alkalmazott hátrányos megkülönböztető magatartása), mert ez nagyon szigorúan ellentmondana az összes olyan alapelvnek, ami szerint élünk: annak, hogy tényleg szakértők legyünk a magunk területén, hogy a (Cég) inkluzív, tehát, hogy mindenkiért ott van, és mindenkiért kiáll.” (Magán munkaerő-közvetítő 2)

„...a (Cégnek) van egy Code of Conductja, ami pontosan erről szól, hogy mi az, amik vagyunk és mi az, amik nem vagyunk. És pl. az, hogy arra nagyon odafigyelünk, hogy a munkavállalókat nem zsákmányoljuk ki, hogy női munka,

gyerekmunka tilalma, egyenlő bánásmód nemre-fajra...” (Magán munkaerő-közvetítő 2)

„A filozófia tanáromnak a mondata: hogyha meg akarod változtatni a világot, magadat tudod megváltoztatni és ennél nem lehet többet tenni, tehát úgy gondolom, hogy a mi szervezetünkben tudunk valamiféle példamutató eszmeiséget képviselni, akkor azzal tettünk a legtöbbet.” (Magán munkaerő-közvetítő 1)

Anyacég irányelveinek érvényesítése és ellenőrzése

A nemzetközi háttérű cégeknél merült fel, hogy az anyacég figyelemmel kíséri az etikai és magatartás szabályzat (Code of Conduct) betartását, aminek szintén visszatartó ereje van a diszkriminációval szemben. Ugyanakkor az is igaz, hogy a Megbízók által kezdeményezett diszkriminatív kívánalmak döntő többségben a közvetítettek számára rejtve marad, így nagyon minimális a veszélye a jogorvoslat kezdeményezésének az ügyfelek részéről.

„...ISO auditunk az van, a saját corporate irányelveink szerint kötelesek vagyunk az egyenlő bánásmód elvét biztosítani és ez tényleg a mindennapi életünk része, de szerintem ilyen hús-vér magyar hatóság, egyenlő bánásmód...? Nem jelentett fel bennünket senki. Minden koordináció után ezt nekünk jelentenünk kell, tehát Amerikában ezt összegyűjtik, hogy ...és elég skandalum lenne, ha egyszer azt írnám, hogy igen, akkor engem nagyon elővennének, hogy de hát mit csináltak. (Magán munkaerő-közvetítő 2)

Jó gyakorlatok

Az egyik jó gyakorlat, amellyel talákoztunk a kutatás során, hogy az életkori diszkrimináció elkerülése érdekében az életkori adatok nélkül adták meg a kiválasztott személyeket a megbízónak. Így a legjobb jelölt kiválasztásánál az életkor nem tudja befolyásolni a megbízót.

„Nagyon sok esetben próbáljuk azt a dolgot követni, amit a szakma egyébként már elkezdett, különösen, amit mondtam az egyik fókuszpontunkban, a specialista-keresésünkben, meg a vezető-keresésekben, hogy azért az tartalmaz minden adatot, csak az életkort nem. (...) szakmailag valószínűleg ez lesz az út efelé.” (Magán munkaerő-közvetítő 2)

A másik jó gyakorlat, amivel talákoztunk nem a közvetítés folyamatára vonatkozott, hanem az esélyegyenlőséggel kapcsolatos belső szaktudás emelésének

érdekében esélyegyenlőségi szakembert alkalmaztak, továbbá a saját szervezetre esélyegyenlőségi tervet is készítettek.

„...fölvettünk saját magunkhoz egyébként egy esélyegyenlőségi szakembert, van esélyegyenlőségi tervünk, mikor ezzel elkezdtünk foglalkozni (rehab üzletág), akkor kaptunk tréninget ezzel kapcsolatosan, ami elsősorban a megváltozott munkaképességűekre fókuszál, de azért érintettük a többi területet is...” (Magán munkaerő-közvetítő 1)

Munkáltatók attitűdjeinek befolyásolása a nyilvánosságon keresztül

Egyetlen magán munkaerő-közvetítő szervezet fogalmazta meg azt, hogy a szakterületénél fogva etikai felelőssége van a munkáltatók hátrányos csoportokkal kapcsolatos attitűdjének megváltoztatásában. Három csoportot emeltek ki: az idősebbek, a pályakezdők és a migránsok.

„Az életkor szerinti diszkriminációról beszéltünk, ott én úgy gondolom, hogy az egy mandátum, az egy népnevelő munka különösen az ügyfelek felé, és nem csak az ügyfelek felé, hanem a sajtó felé, a média felé. Szakértő szerepünkben fellépve ezt nem egyszer nem győzzük hangsúlyozni és a jövőben biztosan többet fogjuk hallatni a szavunkat. (...) ...ez legalább olyan fontos kérdés, mint az, hogy pl. a migrációra máshogy tekintünk és örülünk annak, hogy jönnek be fiatalabbak és a szolgáltató szektornak a bizonyos értelemben alacsonyabban fizetett pozícióit be tudják tölteni. Ez a másik dolog. Egy dologról nem beszéltünk, de az is valahol idézőjelbe téve diszkrimináció, bár nem nagyon... emlegetik, csak nem a diszkriminációk között, ez a pályakezdőknek a nehéz elhelyezkedési lehetőségei. Ez megint csak egy nevelő munka. (...) Tehát ez a terület ahol, én úgy gondolom, hogy szakmai összefogással és főleg folyamatos jelenléttel, (...) ezt tudatni kell a világgal.” (Magán munkaerő-közvetítő 2)

A munkaerő-közvetítésben megjelenő diszkrimináció mechanizmusát a magán munkaerő-közvetítő szervezetek példáján elemeztük végig. A 19. táblázat azonban összefoglalja az állami és magán munkaerő-közvetítők működése során tapasztalható diszkriminációs mechanizmusok hasonlóságait és különbségeit.

ÖSSZEGZÉS

Jelen tanulmányban azt vizsgáltuk, hogy milyen szerepe van az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezeteknek a foglalkozási diszkrimináció halmozódásában,

és ezáltal mennyiben jellemzi ezeket a szervezeteket, hogy a munkaerőpiaci integrációs funkciójuk mellett dezintegrációs hatással is rendelkeznek a munkaerőpiacon. Újdonsága volt a kutatásnak, hogy a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférését és diszkriminációs tapasztalatait az állami és magán munkaerő-közvetítők között hasonlította össze.

A kutatás elsősorban az intézményi működésből eredő lehetséges diszkriminációs veszélyforrásokat, területeket, mechanizmusokat igyekezett először felderíteni, majd ütköztetni az intézményi döntéshozók által észlelt diszkriminációs veszélyekkel és a diszkrimináció csökkentése érdekében meghozott cselekvésekkel. A kérdés megválaszolásához vegyes módszertannal közelítettünk (interjúk és kérdőíves felmérés), és mind az ügyfelek és a döntéshozók oldaláról is gyűjtöttünk adatokat. Az ügyfelek szempontjából az állami és magán munkaerő-közvetítők működésében előforduló diszkriminációs területek feltérképezését alapvetően három módon közelítettük meg. Megvizsgáltuk az egyes hátrányos helyzetűek előfordulását az intézmények ügyfeleinek körében, majd öt, a munkaerő-közvetítő működésével összefüggő szolgáltatáshoz való hozzáférés esélyét elemeztük a hátrányos helyzetű csoportok körében, végül az ügyfelek szubjektív diszkriminációs tapasztalatait vettük górcső alá.

A szakirodalmi áttekintés során megfogalmazódott, hogy a munkáltatók az állami munkaerő-közvetítők ügyfeleit a munkaerőpiac leghátrányosabb és „legrosszabb” álláskeresőinek tartják, ezért igyekeznek elkerülni őket, és más csatornán keresztül toborzott álláskeresőket alkalmazni (Bonoli – Hinrichs, 2012; Larsen – Vesan, 2012). A munkaerő-kölcsönzöttel kapcsolatban a szakirodalomban felmerült az a nézet, hogy a valamilyen szempontból hátrányos helyzetű csoportok tagjai könnyebben bekerülhetnek a foglalkoztatásba, ha munkaerő-kölcsönzöttként vállalnak munkát, és ezért a kölcsönzöttek között nagyobb arányban fordulnak elő hátrányos helyzetű emberek mint a munkaerőpiac egészében (ILO, 2009; Kártyás, 2010; Hveem, 2013).

A hátrányos helyzetűek reprezentáltságával kapcsolatban kutatásunk azt az eredményt mutatta, hogy az állami munkaerő-közvetítő ügyfelei körében nagyobb valószínűséggel találunk hátrányos helyzetű csoporthoz tartozókat, mint a magán munkaerő-közvetítő iroda ügyfelei körében. A „legproblémásabb” hátrányos helyzetű csoportok részaránya a magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfelei körében szignifikánsan elmaradt az állami munkaügyi szervezet ügyfelei körében tapasztaltaktól, elsősorban az 55 év felettiek, a rossz egészségi állapotúak, a romák és az alacsony iskolai végzettségűek csoportja volt alulreprezentálva a magán munkaerő-közvetítőknél. Ez annak a kérdését is felveti, hogy milyen mértékben, és elsősorban mely hátrányos helyzetű csoportoknál működik a szakirodalomban hangsúlyozott „puffer” és „ugródeszka” szerepe a magán munkaerő-kölcsönzőknek. Kiderült, hogy a piaci igény rendkívül fontos, és a magán munkaerő-közvetítők alapvetően azokra az emberekre koncentrálnak, azokat „engedik be” a rendszerbe, akiről úgy

vélük, minimálisan is van piaci kereslet a munkájukra. Ennek tisztázására további nagymintás kutatásra volna szükség.

A munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáféréssel kapcsolatban 5 szolgáltatáshoz való hozzáférést vizsgáltunk meg (nyilvántartásba vétel, közvetítés, képzés, humánszolgáltatások, valamint foglalkoztatási támogatások). Megállapítottuk, hogy a munkaerőpiacon kiemelten hátrányban lévő csoportok, a romák, a rossz egészségi állapottal rendelkezők, és az alacsony iskolai végzettségűek voltak azok, amelyek az átlagos ügyfeleknél valamelyest több szolgáltatást kaptak, amely a munkaerőpiaci hátrányaikat tekintve racionális intézményi működésnek minősíthető. A munkaerő-közvetítő irodák ügyfeleinek átlagos szolgáltatási portfóliójától való lemaradást leginkább a nők és a 25 évesnél fiatalabbak csoportjánál tapasztaltunk. A nők helyzete azért különösen súlyos, mert a nyilvántartásba vételen kívül mind a négy másik szolgáltatási területen a minta átlagánál kevesebb szolgáltatást kaptak. Ráadásul a nemek szerinti differenciálódás majd mindegyik interszekcionális csoportban is leképeződik (roma nők, beteg nők, alacsony iskolai végzettségű nők, és 25 évesnél fiatalabb nők. Ez alól egyetlen kivétel volt, az 55 feletti nők, akik nagyobb mértékben kaptak az 55 év feletti férfiakhoz képest szolgáltatásokat.). A férfi-női csoportok közötti különbségek nem minden esetben voltak szignifikánsak, de megállapítható, hogy mindenképpen rendszerszerűek és ugyanabba az irányba mutatnak az adatok. Tehát egyértelműen megállapítható volt, hogy a munkaerő-közvetítő szervezetek a munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz való hozzáférés tekintetében nem teljesen az egyenlő bánásmód elve alapján kezelték a nőket. Erre a különbségre érdemes volna több figyelmet fordítani, és külön auditálni a szervezeteket a női egyenjogúság szempontjából.

Az ügyfelek diszkriminációs tapasztalatait vizsgálva, megállapítottuk, hogy az ügyfelek több mint kétharmada egyáltalán nem számolt be diszkriminációról. A megkérdezettek közel egyötöde egy ok miatt észlelt hátrányos megkülönböztetést. Végül összesen a mintában található személyek több mint egytizede nyilatkozott úgy, hogy kettő vagy több ok miatt szenvedett el diszkriminációt, vagyis halmozott diszkriminációt. A diszkriminációs folyamatok döntő többségét a munkahelyekkel kapcsolatban érzékelték a munkaerő-közvetítő irodák ügyfelei. Tehát a munkahely a „fő” diszkriminációs intézmény, és a munkaerő-közvetítő intézményéhez a diszkrimináltak csupán 15 százalékánál játszott szerepet. Tehát a munkaerő-közvetítő irodáknak csak másodlagos szerepe van az álláskeresők diszkriminációs tapasztalatainak körében.

A diszkrimináció tényét, a regressziós modell alapján (amelyből kihagytuk a munkahelyen történt diszkriminációt), szignifikánsan legerősebben az interjúalany roma származása, a munkaerő-közvetítőnél tapasztalt diszkrimináció, a vidéki, magas munkanélküliségi régió, a rossz egészségi állapot és az összesített szolgáltatások a munkaerő-közvetítőnél befolyásolták. Ha a halmozott, több ok miatti diszkriminációt vizsgáltuk, akkor a halmozott, több okra visszavezethető diszkriminációt magyarázó

tényezőkre felállított regressziós modell szerint (amelyből szintén kihagytuk a munkahelyen történt diszkriminációt), a roma származás, a rossz egészségi állapot, a diszkrimináció a munkaerő-közvetítőnél, valamint az 55 évesnél idősebb életkor magyarázta szignifikánsan a halmozott diszkrimináció előfordulását.

Ezen adatok alapján első hipotézisünket miszerint a diszkrimináció, és azon belül a halmozott diszkrimináció meghatározó jelenség a munkaerő-közvetítés területén, csak részben fogadtuk el. Láttuk, hogy a két intézmény közül a munkahelyeknek van a legerősebb hatása a diszkrimináció megtapasztalására, de az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezeteknek, illetve a munkaerő-közvetítőnél kapott összesített szolgáltatásoknak is szignifikáns szerepe lehet a diszkrimináció észlelésében. A halmozott diszkrimináció esetén nem volt megállapítható a munkaerő-közvetítés erőteljesebb szerepe. Ugyanakkor az aszimmetrikus információs helyzet miatt, sokkal kisebb eséllyel észlelhetik az álláskeresők a diszkriminációt a munkaerő-közvetítők esetében. Ahogy jeleztük már, a munkaerő-közvetítők szerepe a diszkriminációban sokkal inkább rejtve marad az ügyfelek előtt, mert kevesebb rálátásuk és információjuk van a megrendelők kívánságairól. Tehát kevésbé észlelik a diszkriminációnak ezt a vásárlói/vevői típusát. Véleményem szerint, a köztudatban az van benne, hogy a „munkahelyek diszkriminálnak”, ezért a munkát keresők sokkal kevésbé tételezik fel, hogy a hátrányos megkülönböztetés a munkaerő-közvetítőknél is megtörténhet. Mivel az ügyfelek szubjektív észlelésével mértük a diszkriminációt, ezek alapján feltételezhetjük, hogy valószínűleg inkább lefelé torzítja az adatokat.

Második hipotézisünk, mely szerint mind az állami, mind a magán munkaerő-közvetítők jelentős felelősséggel bírnak a diszkrimináció, azon belül a halmozott diszkrimináció kialakulásában, igaznak bizonyult.

Az állami munkaerő-közvetítő szervezetek fő felelőssége a munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférés biztosításában van. A szolgáltatással kapcsolatos esélyegyenlőtlenségeket végigelemeztük. Ugyanakkor azt is látni kell, hogy a diszkriminációs területek mikro-mechanizmusait nem feltétlenül sikerült mélységeiben feltárnunk. Egyértelmű volt az interjúkból, hogy az európai uniós támogatási formáknak, ahol általában „címkezettek a pénzek” nagy szerepe van abban, hogy az esélyegyenlőség megvalósításának irányába „tolja” az állami munkaerő-közvetítő szervezetet és a velük együttműködő munkáltatókat. Az állami munkaerő-közvetítő szervezeteknél ki kell ezt emelni, hogy kötelességük a törvény által előírtakat végrehajtani, így, ha maga a törvény tartalmaz diszkriminatív elemeket (mint a közfoglalkoztatásnál), akkor azokat is végre kell hajtaniuk, és erre a jogszabály adja a legitimitást. Az állami munkaerő-közvetítő szervezetek a munkáltatókkal kapcsolatos „diszkriminációs csapdának” inkább a passzív részesei, de azt a kutatás nem tudta felmérni, hogy adott esetben konkrét ügyintézők mennyiben vannak „diszkriminációs nyomás” alatt.

A magán munkaerő-közvetítő szervezeteknek sokkal erőteljesebben szembe kell nézniük a „diszkriminációs nyomással”, amely abból adódik, hogy a munkáltatók

sokszor „kiszervezik” magát a diszkriminációt is a toborzással együtt, hogy a jogi felelősséget elhárítsák maguktól. Ezáltal a kevésbé ismert *vásárlói/vevői diszkriminációt* valósítják meg, amelynek nincsenek (még) jogi szankciói. A magán munkaerő-közvetítők esetében ezért rendszeresen előfordul, hogy a Megbízó cégek rejtetten diszkriminatív elvárásokat támasztanak a magán munkaerő-közvetítőkkel szemben, amelyből az úgy nevezett „diszkriminációs csapda” miatt nehéz kilépni. Érzékelhető volt (bár nyíltan nem volt megfogalmazva), „hogya én nem csinálom meg, akkor van másik száz (közvetítő), aki megcsinálja”.

A munkaerő-közvetítésben rejlő diszkrimináció, némileg másképpen, de mind az állami, mind a magán munkaerő-közvetítőket is terheli. A status quo fenntartása ördögi kört alkot, és hosszú távon újratermeli a hátrányos csoportokat érintő munkaerőpiaci diszkriminációt. A diszkrimináció már önmagában is rejtett és nehezen bizonyítható folyamat. A munkaerő-közvetítőknél a diszkrimináció ténye a háromoldalú kapcsolatnak köszönhetően még inkább esélyes, hogy rejtve maradjon. Ugyanakkor ez nagyobb felelősséget ró a munkaerő-közvetítést bonyolító szervezetekre.

Harmadrészt azt feltételeztük, hogy a diszkriminációval, és halmozott diszkriminációval kapcsolatos alacsony tudatosság a döntéshozóknál hozzájárul a diszkriminációs esetek újratermelődéséhez, a diszkrimináció elleni cselekvések erőtlenné váltához.

Ezt a hipotézisünket elfogadtuk, de annyival érdemes kiegészíteni, hogy a tudatosság nem abban az értelemben alacsony, hogy a szereplők ne tudnának a diszkriminációs folyamatokról, hanem azért, mert alacsony a hit abban, hogy a folyamatba be lehetne avatkozni, és ezért azokon a pontokon sem történik beavatkozás, ahol lehetne. Fontos volna, hogy a felelősség elhárítása és informális megoldások helyett a formalizált intézményi stratégiákat kellene erősíteni (explicit szervezeti politika kialakítása diszkrimináció esetére, szerződéskötés előtt tisztázni a követelményeket, kizárólag írásban megfogalmazott követelményeket figyelembe venni a közvetítésnél, diszkriminatív kívánalmak elutasítása, képzés az ügyintézőknek az egyenlő bánásmódról, a diszkriminatív tulajdonságok anonimizálása a közvetítés során). A megelőző és kontrollmechanizmusok erősítésével lehetne mind a munkáltatóknál, mind a munkaerő-közvetítőknél a diszkrimináció rejtett formáit csökkenteni.

HIVATKOZÁSOK

- Amuedo-Dorantes, C, Malo, M, & Muñoz-Bullón, F (2008). , The Role of Temporary Help Agency Employment on Temp-to- Perm Transitions', *Journal of Labor Research*, 29, 2, pp. 138-161, Business Source Premier, EBSCOhost, viewed 29 June 2015.
- Andersson, Pernilla, Wadensjö, Eskil (2004). Temporary Employment Agencies: A Route for Immigrants to Enter the Labour Market? Discussion Paper No. 1090. Bonn: *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)*
- Arrow, Kenneth J.(1973). The Theory of Discrimination, in: O. Ashenfelter and A. Rees, ed, *Discrimination in Labor Markets*, Princeton, NJ: Princeton University Press, 3-33.
- Bass L. (2010). Az „Út a munkához” program hatása – egy kérdőíves felmérés tapasztalatai. *Esély* 2010/1.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*, 2d ed. 1957. Reprint, Chicago: University of Chicago Press.
- Bendl, R. and Schmid, A. (2010). From ‘Glass Ceilings’ to ‘Firewalls’— Different Metaphors for Describing Discrimination. *Gender, Work & Organization*. Volume 17, Issue 5, pages 612–634, September 2010.
- Bertony, F., Devicientiz, F. and Pacellix, L. (2009). Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee data. Working paper No. 6 - June 2009. Torino: *Department of Economics and Public Finance “G. Prato” University of Torino*.
- Bodvarsson Ö. B. – Sessions J. G. (2011). The measurement of pay discrimination between job assignments. *Labour Economics*, Volume 18, Issue 3, pp. 297-309.
- Bonoli, G, & Hinrichs, K 2012, ,Statistical Discrimination and Employers’ Recruitment’. *European Societies*, 14, 3, pp. 338-361.
- Booth, A. L.; Francesconi, Marco; Frank, Jeff (2002) : Labour as a buffer: do temporary workers suffer?, *ISER Working Paper Series*, No. 2002-29
- Carnoy M. (2010). *Race Earnings Differentials. International Encyclopedia of Education* (Third Edition), pp. 288-297.
- Comi, S. and Grasseni, M. (2009). Are Temporary Workers Discriminated Against? Evidence from Europe. Center for Household, Income, Labour and Demographic Economics. *Working Paper Child* n. 17/2009
- De Graaf-Zijl, M, Van den Berg, G, & Heyma, A. (2011). ,Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work’, *Journal of Population Economics*, 24, 1, pp. 107-139.
- Frey M. (2011). *Munkaerőpiaci intézmények és politikák*. Budapest: Corvinus Egyetem. Letölthető: http://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop412A/2010-0003_19_Munkaeropiaci_intezmenyek/19_Munkaeropiaci_intezmenyek.pdf.

- Gray, A. (2002). Jobseekers and Gatekeepers: the Role of the Private Employment Agency in the Placement of the Unemployed. *Work, Employment & Society*, Vol. 16, No. 4.
- Houseman, S. N., Kalleberg, A. L., Erickcek, G. A. (2003). The Role of Temporary Agency Employment in Tight Labor Markets. Upjohn Institute for Employment Research. *Upjohn Institute Staff Working Paper* 01-73, January 2003
- Hveem, Joakim (2013). Are temporary work agencies stepping stones into regular employment? *IZA Journal of Migration*. 2013, 2:21. Letölthető: <http://www.izajom.com/content/2/1/21>.
- ILO (2009). Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market. *Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997* (No. 181), 20-21 October 2009. Genf, International Labour Office, Sectoral Activities Programme.
- Janssen, S., Tuor Sartore, S. N., Backes-Gellner, U. (2014). Social Attitudes on Gender Equality and Firms' Discriminatory Pay-Setting. Bonn: *Institute for the Study of Labor*.
- Kártyás G. (2010) Dobbantó vagy tévút? A munkaerő-kölcsönzés foglalkoztatás-politikai szerepéről. *Esély* 2010/ 4.
- Larsen, C. A., Vesan, P. (2012). Why Public Employment Services Always Fail. Double-sided Asymmetric Information and the Replacement of Low-skill Workers in six European Countries. *Public Administration*, 90(2), 466 - 479. 10.1111/j.1467-9299.2011.02000.
- Neményi M; Ferencz Z; Laki I; Ságvári B; Takács J; Tardos K; Tibori T. (2013) *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének elemzése 2010-2013 között – fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek*. Budapest: Egyenlő Bánásmód Hatóság.
- Nemzeti Munkaügyi Hivatal (2014a). *Összefoglaló a magán-munkaközvetítők 2013. évi tevékenységéről*. Budapest: Nemzeti Munkaügyi Hivatal. Letölthető: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_magan-munkakozv_tevekeny
- Nemzeti Munkaügyi Hivatal (2014b). *Összefoglaló a munka 2013. évi tevékenységéről*. Budapest: Nemzeti Munkaügyi Hivatal. Letölthető: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny
- Nemzeti Munkaügyi Hivatal (2014c). *Munkaerőpiaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján, 2013*. Budapest: Nemzeti Munkaügyi Hivatal. Letölthető: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_afsz_eves_reszletes.
- Nienhüser, Werner; Matiaske, Wenzel (2006). Effects of the 'principle of nondiscrimination' on temporary agency work: compensation and working conditions of temporary agency workers in 15 European countries. *Industrial Relations Journal*, Vol. 37. No. 1.

- Petersen, T. – Togstad, T. (2006). Getting the offer: Sex discrimination in hiring. *Research in Social Stratification and Mobility*, Volume 24, Issue 3, 3rd Quarter 2006, pp. 239-257.
- Phelps, Edmund S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism, *American Economic Review* 62, 659-61
- Pinkston Joshua C. (2003). Screening discrimination and the determinants of wages. *Labour Economics*, Volume 10, Issue 6, pp 643-658.
- Rooth, D. O. (2010). Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics*, 2010 – Elsevier
- Tardos K. (2005): Foglalkozási diszkrimináció egy magyarországi kistérségben. In: Landau Edit – Vince Péter (szerk.), *Munkanélküliség, inaktivitás, munkahelyteremtés, foglalkoztatáspolitiká*. (Tanulmányok körkérdés). KOPINT-DATORG Konjunktúra Kutatási Alapítvány, Külgazdaság Szerkesztősége, 2005. május.
- Tardos K. (2012) A többszörös diszkrimináció hatása a munkaerőpiacon elérhető munkakörök minőségére. In: Messing Vera, Ságvári Bence (szerk.) *Közösségi viszonyulásaink: A családdal, az állammal és a gazdasággal kapcsolatos társadalmi attitűdök, értékek európai összehasonlításban*. 125 p. Budapest: MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézet, 2012. pp. 76-101. (Szociológiai Tanulmányok; 2012/1.)
- Uhlmann, E. L., & Cohen, G. L., (2007). „I think it, therefore it’s true”: Effects of self-perceived objectivity ... *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (2007), doi:10.1016/j.obhdp.2007.07.001.
- Underhill, E. and Quinlan, M. (2011). How Precarious Employment Affects Health and Safety at Work: The Case of Temporary Agency Workers. *Relations Industrielles / Industrial Relations*. Vol. 66, No. 3 (2011 SUMMER), pp. 397-421.
- Váradi M. M. (2010) A közfoglalkoztatás útjai és útvesztői egy aprófalvas kistérségben. *Esély* 2010/1.
- Wagenaar, A. F. (2013). Temporary work and health & well-being: A two-way street? Utrecht: *Proefschriftmaken.nl* || Uitgeverij BOXPress.

MELLÉKLETEK

1. táblázat: Az ügyfelek megoszlása a munkaerő-közvetítő iroda felkeresésének oka szerint almintánként (%)

	Állami + Budapest	Állami + Vidék	Magán + Budapest	Magán + Vidék	Össze- sen
Álláskeresés, munkaerő- közvetítés	46,0	27,0	43,4	87,0	50,9
Kötelező havi „pecsételés”	32,0	39,0	0	0	35,5
Információkérés a szolgálta- tásokkal kapcsolatban	5,0	13,0	46,5	11,0	18,8
Tanácsadás	4,0	2,0	18,2	4,0	7,0
Közfoglalkoztatás	7,0	2,0	0	0	4,5
Munkaerő-kölcsönzöttként	0	0	6,0	1,0	3,50
képzés	2,0	5,0	0	0	3,5
Támogatott foglalkoztatási program	0,0	3,0	0	0	1,5
Egyéb, éspedig: Bérpapír, cafetéria, létszám leépítés, regisztráció	15,0	26,0	12,0	5,0	14,5

2. táblázat: A hátrányos helyzetű csoportok aránya az állami és magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfélkörében (%)

	Állami + Budapest	Állami + Vidék	Magán + Budapest	Magán + Vidék	Össze- sen
Nők	55,0	49,0	50,0	47,0	50,2 N=201
25 év alattiak	12,0	11,0	16,0	35,0	18,5 N=74
55 év felettiak	25,0	13,0	10,0	6,0	13,5 N=54
Átlagos életkor 2014-ben	43 év	38 év	37 év	32 év	38 év
Romák	11,0	26,0	7,0	6,0	12,5 N=50
Legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezők	33	39	8	10	22,5 N=90
Rossz egészségi állapotúak	13,0	14,0	4,0	2,0	8,3 N=33

3. táblázat: Nyilvántartásba vett hátrányos helyzetű csoportok aránya az állami és magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfélkörében (%)

	Állami + Budapest	Állami + Vidék	Magán + Budapest	Magán + Vidék	Összesen
Nők	100,0	85,7	56,0	80,9	81,1
25 év alattiak	92,9	87,5	70,6	73,8	78,7
55 év felettiak	100,0	100,0	20,0*	100,0*	85,5
Romák	100,0	96,2	57,1*	83,3*	90,0
Legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezők	100,0	94,9	50,0	80,0	91,1
Rossz egészségi állapotúak	100%	92,9	25,0*	0,0*	81,8
Összesen	99,0	91,0	59,0	75,0	81,0

*A kis esetszám miatt csak nagyságrendként értékelhető.

4. táblázat: Állásra kiközvetítettek aránya hátrányos helyzetű csoportok szerint az állami és magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfélkörében (%)

	Állami + Budapest	Állami + Vidék	Magán + Budapest	Magán + Vidék	Összesen
Nők	27,3	26,5	16,0	44,7	28,4
25 év alattiak	28,6	25,0	5,9	45,2	31,5
55 év felettiak	40,0	23,1	10,0*	42,9*	30,9
Romák	54,5	34,6	28,6*	33,3*	38,0
Legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezők	39,4	41,0	0,0	40,0	36,7
Rossz egészségi állapotúak	46,2	42,9	0,0*	0,0*	36,4
Összesen	32,0%	37,0%	18,2%	45,0%	33,1%

*A kis esetszám miatt csak nagyságrendként értékelhető.

5. táblázat: Véleménye szerint hasonló képzettségű álláskeresőkhöz képest egyforma mennyiségű és minőségű állást ajánlanak-e fel Önnek? (%)

	Állami + Budapest	Állami + Vidék	Magán + Budapest	Magán + Vidék	Összesen
Igen	38,0	34,0	16,2	46,0	33,6
Nem	6,0	54,0	2,0	37,0	24,8
Nem tudja	56,0	11,0	81,8	12,0	40,1
Nincs válasz	0	1,0	0	5,0	1,5
Összesen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

6. táblázat: A munkaerő-közvetítő irodától képzésben részesültek aránya almintánként. (%)

	Állami + Budapest	Állami + Vidék	Magán + Budapest	Magán + Vidék	Összesen
Kapott képzést	11,0	27,0	0	16,0	13,5
Nem kapott képzést	89,0	73,0	100,0	84,0	86,5
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

7. táblázat: Képzésben részesültek aránya a hátrányos helyzetű csoportok szerint (%)

	Képzésben részesültek aránya*	A képzés alatt pénzügyi támogatásban részesültek aránya
Romák	30,0	22,0
Legfeljebb alapküls iskolai végzettséggel rendelkezők	18,9	10,0
Rossz egészségi állapotúak	18,2	12,1
55 év felettiak	16,5	7,3
25 év alattiak	16,1	7,9
Nők	12,9	9,0
Összesen	16,0%	11,5

*A számításoknál figyelembe vettük a magán munkaerő-közvetítő ügyfeleivel a korábban az állami központban kapott képzéseket.

8. táblázat: Humánszolgáltatásban részesülők aránya az állami és magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfélkörében (%)

	Állami + Budapest	Állami + Vidék	Magán + Budapest	Magán + Vidék	Összesen
Közvetítői beszélgetés	11,0	36,0	0,0	15,2	15,5
Álláskeresési tanácsadás (pl. álláskereső Klub)	11,0	24,0	3,0	16,0	13,5
Pálya/karrier tanácsadás	9,0	9,0	0	12,	7,5
Rehabilitációs tanácsadás	3,0	1,0	0	8,1	3,0
Egyéni pszichológiai tanácsadás	0,0	1,0	0	8,1	2,3
Mentori szolgáltatás	1,0	1,0	0	9,1	2,8
Csoportos foglalkozás, tájékoztató beszélgetés	12,0	17,0	-	-	14,5*
Egyéb szolgáltatás	0,0	0,0	0	1,0	0,3
Összesen: Humánszolgáltatások átlagos száma/fő	0,47	0,89	0,12	1,4	0,72

**Csak az állami munkaerő-közvetítőre vonatkozik.*

9. táblázat: Humánszolgáltatások átlagos száma hátrányos helyzetű csoportok szerint (%)

	Humánszolgáltatások átlagos száma*
Romák	0,96
Férfi	1,28
Nő	0,64
Legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezők	0,56
Férfi	0,77
Nő	0,36
Rossz egészségi állapotúak	0,91
Férfi	0,94
Nő	0,88
55 év felettiak	0,61
Férfi	0,52
Nő	0,73
25 év alattiak	0,49
Férfi	0,75
Nő	0,20
Nők	0,56
Férfiak	0,88
Összesen	0,72

*A számításoknál figyelembe vettük a magán munkaerő-közvetítő ügyfeleinél a korábban az állami munkaügyi központban kapott humánszolgáltatásait.

10. táblázat: Foglalkoztatási támogatásokban részesülők aránya az állami és magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfélkörében (%)

	Állami + Budapest	Állami + Vidék	Magán + Budapest	Magán + Vidék	Összesen
Közfoglalkoztatás 2010-2013 között	25,0	21,0	7,0	14,0	16,8
Start kártya	5,0	9,0	2,0	5,0	5,3
Álláskereséssel kapcsolatos költségtérítés (utazásra tömegközlekedésen)	1,0	9,0	1,0	4,0	3,8
Bér- vagy járuléktámogatás a munkáltatónak (Foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás)	2,0	6,0	0,0	0,0	2,0
Vállalkozóvá válási támogatás	0,0	1,0	0,0	3,0	1,0
Lakhatási támogatás (100 km-nél távolabbi munkahely elfogadása esetén)	2,0	0,0	1,0	0,0	0,8
Pályakezdőknek járó gyakornoki vagy foglalkoztatási támogatás (Munkatapasztalat-szerzés támogatása)	0,0	0,0	0,0	1,0	0,3
Összesen: Foglalkoztatási támogatások átlagos száma/fő	0,35	0,46	0,11	0,27	0,30

11. táblázat: A foglalkoztatási támogatásokban részesülők átlagos száma hátrányos helyzetű csoportok szerint (%)*

	Foglalkoztatási támogatások átlagos száma	Foglalkoztatási támogatások átlagos száma közfoglalkoztatás nélkül
Romák	0,52	0,22
Férfi	0,60	0,28
Nő	0,44	0,16
Legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezők	0,43	0,11
Férfi	0,37	0,14
Nő	0,36	0,09
Rossz egészségi állapotúak	0,45	0,27
Férfi	0,53	0,41
Nő	0,37	0,13
55 év felettek	0,31	0,07
Férfi	0,17	0,07
Nő	0,46	0,08
25 év alattiak	0,22	0,08
Férfi	0,29	0,13
Nő	0,15	0,02
Nők	0,26	0,08
Férfiak	0,34	0,18
Összesen	0,30	0,13

*A számításoknál figyelembe vettük a magán munkaerő-közvetítő ügyfeleinél a korábban az állami munkaügyi központban kapott foglalkoztatási támogatásait.

12. táblázat: A munkaerő-közvetítő irodákkal kapcsolatos elégedettség átlagos mértéke almintánként.*

	Állami + Budapest	Állami + Vidék	Magán + Budapest	Magán + Vidék	Összesen
Ügyintézők tisztelettel és megértéssel beszélnek velem	3,57	3,77	3,95	3,78	3,76
Ügyintézők segítőkészsége	3,51	3,63	3,93	3,71	3,69
Másokkal összehasonlítva egyenlő bánásmódban részesültem	3,57	3,62	3,83	3,74	3,68
Egyéni szükségletek és adottságok figyelembe vétele	2,97	2,86	3,71	3,16	3,15
Állások közvetítése, munkaerő-kölcsönzés	2,61	2,70	3,51	3,06	2,92
Megoldást kaptam az élethelyzetemre	2,27	2,61	2,83	3,15	2,70

*1-4 fokú skálán mérve. 1 – egyáltalán nem elégedett. 4 – teljesen elégedett.

13. táblázat: A munkaerő-közvetítő irodákkal kapcsolatos elégedettség átlagos mértéke nemenként.*

	Férfi	Nő	Összesen
Ügyintézők tisztelettel és megértéssel beszélnek	3,75	3,77	3,76
Ügyintézők segítőkészsége	3,71	3,67	3,69
Másokkal összehasonlítva egyenlő bánásmódban részesült	3,69	3,66	3,68
Egyéni szükségletek és adottságok figyelembe vétele	3,22	3,08	3,15
Állások közvetítése	2,92	2,92	2,92
Megoldást kapott az élethelyzetére	2,76	2,63	2,7

*1-4 fokú skálán mérve. 1 – egyáltalán nem elégedett. 4 - a teljesen elégedett.

14. táblázat: A diszkriminációs okok előfordulási gyakorisága almintánként. (%)

	Állami + Budapest	Állami + Vidék	Magán + Budapest	Magán + Vidék	Összesen
1. az életkora miatt	5,0	22,0	4,0	11,0	10,5
2. bőrszíne miatt	3,0	13,0	5,0	5,0	6,5
3. faji hovatartozása miatt	5,0	11,0	4,0	4,0	6,0
4. nemzetiségi-etnikai kisebbséghez való hovatartozása miatt	9,0	9,0	2,0	4,0	6,0
5. egészségi állapota miatt	3,0	10,0	0,0	2,0	3,8
6. anyasága (terhessége), apasága miatt	3,0	3,0	2,0	2,0	2,5
7. társadalmi származása miatt?	2,0	5,0	0,0	2,0	2,2
8. a neme miatt	3,0	3,0	0,0	2,0	2,0
9. vagyoni helyzete miatt	4,0	0,0	0,0	4,0	2,0
10. családi állapota miatt	2,0	0,0	0,0	2,0	1,0
11. fogyatékosága miatt	1,0	2,0	0,0	1,0	1,0
Összesen: Diszkriminációs okok átlagos száma/fő	0,37	0,70	0,19	0,42	0,42

*Csak az 1 százalék vagy annál magasabb előfordulási gyakorisággal rendelkező diszkriminációs okokat jelentettük meg a táblázatban.

15. táblázat: A halmozott diszkriminációt elszenvedők aránya almintáknként (%)

	Állami + Budapest	Állami + Vidék	Magán + Budapest	Magán + Vidék	Összesen
Nem érte eddig diszkrimináció	76,0	49,0	86,0	68,0	69,8
Csak EGY védett tulajdonság miatt érte diszkrimináció	11,0	32,0	9,0	22,0	18,5
TÖBB védett tulajdonság miatt érte diszkrimináció	13,0	19,0	5,0	10,0	11,8
Összesen	100 N=100	100 N=100	100 N=100	100 N=100	100 N=400

16. táblázat: A halmozott diszkriminációt elszenvedők aránya etnikai származás szerint (%)

	Roma	Rossz egészségi állapotú	Alacsony iskolai végzettségű	Nők	55 évnél idősebb	25 évesnél fiatalabb	Összesen
Nem érte eddig diszkrimináció	22,0	36,4	55,6	67,2	67,3	74,2	69,8
Csak EGY védett tulajdonság miatt érte diszkrimináció	28,0	15,2	22,2	21,4	23,6	18,0	18,5
TÖBB védett tulajdonság miatt érte diszkrimináció	50,0	48,5	22,2	11,4	9,1	7,9	11,8
Összesen	100 N=50	100 N=33	100 N=90	100 N=201	100 N=55	100 N=89	100 N=400

17. táblázat : Diszkriminációs arányok a diszkrimináló intézmény típusa és az al minta szerint

A diszkrimináció intézménye	Állami + Budapest	Állami + Vidék	Magán + Budapest	Magán + Vidék	Összesen
Nem érte diszkrimináció	76,0	49,0	86,0	68,0	69,8
Munkahely	13,0	42,0	13,0	14,0	20,5
Munkaerő-közvetítő	0,0	1,0	0,0	11,0	3,0
Munkahely és munkaerő-közvetítő	1,0	5,0	0,0	0,0	1,5
Nincs adat	10,0	3,0	1,0	7,0	5,2
Összesen	100 N=100	100 N=100	100 N=100	100 N=100	100 N=400

18. táblázat : A megkérdezett megoszlása a diszkrimináló intézmény típusa és diszkriminációs okok szerint.

A diszkrimináció intézménye	0 ok	EGY ok	TÖBB ok	Összesen
Nem érte diszkrimináció	100,0	0,0	0,0	69,8
Munkahely	0,0	70,3	63,8	20,5
Munkaerő-közvetítő	0,0	13,5	4,3	3,0
Munkahely és munkaerő-közvetítő	0,0	2,7	8,5	1,5
Nincs adat	0,0	13,5	23,4	5,2
Összesen	100 N=279	100 N=74	100 N=47	100 N=400

19. táblázat: Összefoglaló táblázat az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezetek körében tapasztalható diszkriminációs mechanizmusokról és a diszkrimináció elleni cselekvésekről

	Állami munkaerő-közvetítők	Magán munkaerő-közvetítők
A diszkrimináció mechanizmusa		
A közvetítői szerep értelmezése	Asszimetrikus viszony, Munkáltató dönt a foglalkoztatásról	Asszimetrikus viszony, Megbízó diktál
A diszkriminációs csapda	Passzív részvétel	Aktív részvétel
A rejtett megbízói kívánalmak megjelenése	Van	Van
A munkakörrel kapcsolatos munkavállalói kívánalmak a joginál szélesebb mezőben definiálódnak	Nincs adat	Van
Burkolt szűrők és közvetett diszkrimináció	Nincs adat	Van
A felelősség áthárítása a Megbízóra/Munkáltatóra	Van	Van
Diszkrimináció elleni explicit szervezeti politika hiánya	Van	Van
Cselekvések a diszkrimináció ellen		
Informális alkuk a diszkriminációs hatás csökkentésére	Nem jellemző	Van
Bróker szerepe	Részben működik, de csak a támogatási programok között.	Van
Standardizált belső folyamatok	Szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzájutásban rejtett hátrányos megkülönböztetés lehetősége	Piaci alapú standardizált folyamatok
Etikai sztenderdek	Törvényi megfelelés a fő szempont	Részben működnek. Etikai kódex
Ellenőrzés a diszkriminációmentességről	Formális: Megyei Kormányhivatal Hatósági Osztálya. EU-s programok monitorozása	Nem jellemző. Anyacég monitorozhatja a működést.
Jó gyakorlatok	Kvóták sérülékeny csoportokra a támogatási programokon keresztül.	A pályázati dokumentáció életkor nélküli közvetítése Belső esélyegyenlőségi szakember foglalkoztatása, esélyegyenlőségi terv készítése a szervezetben
Munkáltatók attitűdjének befolyásolása a nyilvánosságon keresztül	Nincs	Nem jellemző

A TÖBBSZÖRÖS DISZKRIMINÁCIÓ HATÁSA A MUNKAERŐPIACON ELÉRHETŐ MUNKAKÖRÖK MINŐSÉGÉRE¹

BEVEZETÉS

A foglalkozás, az oktatás, az egészségügyi és szociális ellátás, illetve más szolgáltatások során elszenvedett hátrányos megkülönböztetés széles körben elterjedt jelenség számos országban annak ellenére, hogy az egyenlő bánásmód elve, vagyis a diszkrimináció tilalma szerves részét alkotja a hatályos jogszabályoknak. A hátrányos megkülönböztetés és kirekesztés „önfenntartó” társadalmi mechanizmusok, amelyek hosszabb távon a társadalmi struktúra részévé válnak, és a többség és kisebbség közötti konfliktusok és feszültségek miatt a társadalmi dezintegráció egyik fontos forrásává is válhatnak. A témával foglalkozó tanulmányok többsége a diszkrimináció jelenségét vizsgálva, a kiváltó okokat elkülönülten, külön-külön veszi figyelembe. Az elmúlt öt évben azonban mind inkább tudatosult a többszörös, illetve halmozott diszkrimináció (*multiple discrimination*) jelentősége. Jelen tanulmány a többszörös diszkrimináció jelenségét és annak a munkaerőpiacon elérhető állások minőségére gyakorolt hatását vizsgálja – ezen kérdés ugyanis még kevésbé számít mélységeiben feltárt területnek a magyar szociológiában.

A tanulmány a téma vizsgálatára elsősorban a *European Social Survey* 2010-es hazai és nemzetközi adatbázisát használja. A 2010-es év azért különösen alkalmas ennek a kérdésnek a tanulmányozására, mert a magyarországi adatfelvételnél a standard kérdőíven kívül a megkérdezettek egy önkitöltős kérdőívet is kaptak, amely – a magyarországi egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvénnyel összhangban – mind a húsztíz lehetséges diszkriminációs okot, vagyis védett tulajdonságot felsorolta a kérdezettek számára, szemben a nemzetközi központi kérdőívvel, amely egy szűkebb körre, összesen kilenc védett tulajdonságra kérdezett rá. A diszkriminációval kapcsolatos, két különböző módszertannal felvett adatok ugyanakkor megnehezítik az adatok

¹ A tanulmány először a Messing Vera, Ságvári Bence (szerk.) (2012) *Közösségi viszonyulásaink: A családdal, az állammal és a gazdasággal kapcsolatos társadalmi attitűdök, értékek európai összehasonlításban*. (Budapest: MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézet, [Szociológiai Tanulmányok; 2012/1.] című kötetben jelent meg.

értelmezését, és akár eltérő végkövetkeztetésekre is vezethetnek, amely kérdésre a későbbiekben még visszatérünk.

A kutatás célja annak feltérképezése volt, hogy mennyire elterjedt jelenség a többszörös diszkrimináció Magyarországon, illetve az Európai Unió országaiban. Továbbá azt is vizsgáltuk, hogy a többszörös diszkriminációnak melyek a legjellegzetesebb típusai Magyarországon. Egyúttal arra is választ kerestünk, hogy mely társadalmi csoportokat érint a legsúlyosabban ez a jelenség. A diszkrimináció – és azon belül a foglalkozási diszkrimináció – negatív hatását a foglalkoztatottságra már sok hazai és nemzetközi tanulmány bizonyította (Kertesi 2001, Tardos 2005, Helps – Skitmore 1975, Conway – Roberts 1994, Ravaud – Madiot – Ville 1992), ám a munkaerőpiacon elérhető állások minőségére gyakorolt hatását holisztikus módon kevésbé vizsgálták. A tanulmány arra a kérdésre keresi a választ, hogy van-e különbség az elérhető állások minőségében annak függvényében, hogy valakit nem ért diszkrimináció, egyetlen ok miatt ért diszkrimináció vagy egyszerre több ok miatt is érte hátrányos megkülönböztetés; és ha igen, akkor a munka minőségének mely alkotóelemeire hat leginkább kedvezőtlenül a többszörös diszkrimináció.

Jelen tanulmányban az állások minőségét nyolc tényező mentén vizsgáljuk: bérezés, munkaidő-beosztás, részvétel lehetősége, önmegvalósítás lehetősége, szociális és önbecsülési szükségletek kielégítésének lehetősége, a munkahely biztonsága, a munka és magánélet egyensúlya, illetve a megterhelés mértéke szerint.

A kutatás során a következő hipotéziseket kívántuk tesztelni:

- A többszörös diszkrimináció meghatározó jelenség Magyarországon és az Európai Unióban.
- A többszörös diszkriminációnak nemcsak a foglalkoztatási helyzetre van szignifikánsan negatívabb hatása az egyetlen ok miatt bekövetkező diszkriminációhoz képest, hanem – azonos iskolai végzettségre vetítve – a munka minősége is szignifikánsan alacsonyabb színvonalú lesz a többszörös diszkrimináció áldozatainál.

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

Az Európai Unió 2007-ben megjelent, „A többszörös diszkrimináció kezelése” című tanulmánya (European Commission 2007) a következőképpen összegzi a problémakört:

„A többszörös diszkrimináció az élet minden területén bekövetkezhet. Ugyanakkor a munkaerőpiacon az a terület, ahol a leggyakrabban fordul elő ez a jelenség. Sok tagállamban a munkaerőpiacon kívül eső diszkriminációs esetek azért nem kerülnek a felszínre, mert a nemzeti jogszabályok a foglalkoztatáson kívül, mint például az oktatásban, a szociális ellátás terén, és a

szolgáltatásokhoz való hozzáférés eseteiben csak a nemek szerinti vagy faji/etnikai okokra korlátozza a diszkrimináció eseteit. Az adatok hiánya megnehezíti, hogy teljes képet kaphassunk arról, hogy mely interszekcionális csoportok a kiszolgáltatottak és mely szektorokban. Az adatok hiánya arra is kiterjed, hogy valós képet kapjunk arról, hogy mekkora a többszörös diszkrimináció mértéke.” (European Commission 2007: 5.).

Történetileg a „többszörös diszkrimináció” fogalma az Egyesült Államokban jelent meg az 1980-as évek végén, annak a helyzetnek a leírására, amikor egy személy egyszerre több hátrányos csoporthoz tartozott, és ezáltal a diszkriminációnak súlyosabb és komplexebb fajtáit szenvedte el mint azok, akiket csak egy ok miatt ért hátrányos megkülönböztetés (ENAR 2007). A több védett tulajdonság miatt hátrányosan megkülönböztetett embereket a diszkriminációnak három eltérő típusa érheti: 1) a *többszörös diszkrimináció (multiple discrimination)*, amikor a kettő vagy több diszkriminációs ok egymástól függetlenül hat; 2) a *halmozott diszkrimináció (compound or additive discrimination)*, amikor az érintett személyt egyszerre éri kettő vagy több védett tulajdonság alapján diszkrimináció; végezetül, 3) az *interszekcionális diszkrimináció (intersectional discrimination)*, amely esetben a kettő vagy több diszkriminációs ok egyszerre és egymástól elválaszthatatlanul működik. (Danish Institute for Human Rights 2007)

Az Európai Bizottság fentebb említett tanulmánya (European Commission 2007) felhívja a figyelmet arra is, hogy a nemzeti Egyenlő Bánásmód Hatóságok és az anti-diszkriminációs törvénykezéssel foglalkozó szervezetek többsége elkülönülten vizsgálja a diszkriminációs okokat, így a többszörös diszkrimináció fogalma és elterjedtsége többnyire feltáratlan marad. Egy a közelmúltban, az Egyenlő Bánásmód Hatóság által az MTA Szociológiai Kutatóintézetével együttműködésben készített kutatás (EBH 2011), amely egy reprezentatív országos mintán a magyar lakosság diszkriminációval kapcsolatos jogtudatosságát vizsgálta, arra a következtetésre jutott, hogy a lakosság egyharmada szenvedett már el diszkriminációt. A kutatás arra is ráirányította a figyelmet, hogy a többszörös diszkrimináció elterjedt jelenség Magyarországon. Országos szinten a megkérdezettek egyötöde élt át több védett tulajdonságra visszavezethető diszkriminációt, vagyis többszörös diszkriminációt. A diszkrimináltak csoportján belül a többszörös diszkrimináció aránya elérte a kétharmadot. A kutatás keretén belül az országos reprezentatív mintán felül három hátrányos csoporthoz kapcsolódó alminta is feldolgozásra került: a romák, a fogyatékossgal élők, és az LMBT emberek csoportja. Az almintákon belül a többszörös diszkrimináció mértéke szignifikánsan meghaladta az országos átlagot: A fogyatékossgal élő emberek csoportjában kétötödös, az LMBT csoportjában háromötödös, a romák körében háromnegyedes arányt mutatott ki a kutatás. Egy másik magyarországi kutatás, amelyet Simonovits Bori (2009) végzett az alacsony képzettséget igénylő állások esetében a 45 év feletti férfiak veszélyeztetett helyzetét

mutatta ki a munkahelyi felvételnél lehetséges diszkriminatív döntések tekintetében. Ezek az előzetes kutatási eredmények egyértelműen alátámasztják, hogy a többszörös diszkrimináció létező jelenség Magyarországon és szükséges további kutatásokkal feltárni a jelenséget.

A diszkrimináció és az elérhető állások minősége (*job quality*) tekintetében a legtöbb nemzetközi tanulmány a bérkülönbségeket vizsgálja faji vagy nemek szerinti különbségekre visszavezethetően (Bodvarsson – Sessions 2011, Carnoy 2010, Petersen – Togstad 2006, Eckstein – Wolpin 1999). Pinkston (2003) például a férfiak és nők közötti bérkülönbségeket a nők – kiválasztási eljárás során megfigyelhető – gyengébb teljesítményjelzéseire (szignáljaira) vezeti vissza. A diszkrimináció, illetve a többszörös diszkrimináció és a holisztikusan vizsgált munka minősége között létező esetleges kapcsolatról nem találtam kutatási eredményeket. A kutatások inkább azzal foglalkoztak, hogy a diszkrimináció ténye hogyan befolyásolja a munkával való elégedettséget és a munka minőségének percepcióját, szubjektív értékelését. Goldsmith és társai (2004) azt bizonyítják, hogy a munkát keresők percepciója a munkáltatók diszkriminatív magatartásával kapcsolatban vagy arra készítheti az embereket, hogy alacsonyabb színvonalú munkaköröket célozzanak meg az álláskeresési folyamat során, vagy – éppen ellenkezőleg –, arra, hogy az önéletrajzukban erősítsék a képzettségeket és a készségek szintjét. Poggi (2010) arról számol be kutatási adatokra támaszkodva, hogy a munkaelégedettséget nem tükrözi teljes mértékben a munkakörülmények objektív színvonala, hanem azt az aspirációk mértéke befolyásolja, illetve a tapasztalt korábbi rossz vagy jó munkakörülmények. Lorente – Macias (2005) azt vizsgálták az 1997-es *International Social Survey Program* adatait felhasználva, hogy a munkaelégedettség jó indikátora-e a munkakör minőségének mérésére vagy sem, és arra a megállapításra jutottak, hogy általában nem. Ezek a kutatási eredmények azt erősítik, hogy a munka minőségét egy részletes objektív indikátorral kell vizsgálni, s nem lehet azt a munkával való elégedettséggel megfeleltetni. Ezen kívül módszertanilag fontos kitétel, hogy a munka minőségével kapcsolatos indikátorok értékelésénél a megkérdezettek válaszaira a saját szubjektív aspirációik és korábbi diszkriminációs tapasztalataik is befolyással lehetnek.

TÖBBSZÖRÖS DISZKRIMINÁCIÓ MAGYARORSZÁGON ÉS AZ EURÓPAI UNIÓBAN 2010-BEN

A 2010-es ESS kérdőívben két kérdésblokk szerepelt a diszkriminációval kapcsolatban. Az egyik a nemzetközi központi kérdőív részeként a diszkriminációs okokat egy szűkebb körre, kilenc tényezőre kérdezte le: vallás, nemzetiség, faj, szexuális orientáció, életkor, anyanyelv, nem, fogyatékoság és etnikai hovatartozás. A másik diszkriminációval kapcsolatos kérdéssor a csak Magyarországon lekérdezett önkitöltős kérdőív blokkban található, amelyben a magyar 2003. évi CXXV. Törvény

az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról törvény értelmében hivatalosan szereplő tizenkilenc plusz egy egyéb védett tulajdonság szerepelt.

A következőkben bemutatjuk a diszkrimináció magyarországi áldozataira vonatkozó eredményeket a kétféle változóval kapcsolatban (1. táblázat). A két, egymástól nagyon eltérő megoszlás azonnal módszertani kérdéseket vet fel. Az első, a nemzetközi kérdőívben használt változók esetében a diszkrimináció áldozatai a vizsgált népesség kevesebb mint egytizedét tették ki (5%). Ezzel szemben az önkitöltős kérdőívben ugyanazon megkérdezettek közel fele jelezte, hogy érte diszkrimináció, azon belül pedig a megkérdezettek háromnegyede kettő vagy annál több ok miatt szenvedett el hátrányos megkülönböztetést. Az önkitöltős kérdésekre kapott eredmények az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2010-es kutatási eredményeivel nagyobb összhangot mutatnak (EBH, 2011), mint a kilenc okra rákérdező nemzetközi kérdésblokk eredményei. Az EBH kutatása ugyan nem önkitöltős kérdőívet használt, azonban a kutatás fókusza a hátrányos megkülönböztetés volt, ezért nagyobb teret nyújtott a témára való „ráhangolódásra”. Mindenesetre megállapíthatjuk, hogy az önkitöltős kérdezési módszer növeli annak valószínűségét, hogy a megkérdezettek bevallják a megélt hátrányos megkülönböztetést. Módszertanilag fontos tanulság, hogy a diszkrimináció „érzékeny” adat, és a kapott eredmények nagyban függenek a kérdés megfogalmazásától és kontextusától, illetve, hogy a megkérdezetteknek nyilvánosan vagy önkitöltősen kell a kérdésről nyilatkoznuk vagy sem.

Nemzetközi összehasonlításban Magyarország diszkriminációs jellemzői vegyesnek mondhatóak. Egyrészt, a diszkrimináció által nem érintettek arányának tekintetében a középmezőnyben helyezkedünk el (a kilenc diszkriminációt vizsgáló kérdés alapján). Másfelől, az Európai Unió többi országában sokkal jellemzőbb volt, hogy a diszkriminációt észlelők egyetlen okra vezették vissza a hátrányos megkülönböztetést. Magyarországon azonban a diszkriminációt elszenvedők több mint fele kettő vagy több ok miatt érzékelt a hátrányos megkülönböztetést. Ebből a szempontból Magyarország Észtszaggal együtt a legrosszabb helyett foglalja el (2. táblázat).

Összefoglalva a Magyarországra vonatkozó kutatási adatokat, megállapíthatjuk, hogy a többszörös diszkrimináció által érintettek aránya a diszkrimináltak csoportján belül mindenképpen jelentősnek mondható. Az ESS 2010-es, kilenc diszkriminációs okot vizsgáló kérdése alapján a diszkrimináltak felét, az EBH 2010-es felmérése szerint kétharmadát, az ESS 2010-es önkitöltős, 20 diszkriminációs okot vizsgáló kérdése alapján az érintettek háromnegyedét érte többszörös diszkrimináció. Ugyanakkor meg kell jegyeznünk, hogy módszertanilag csak a diszkrimináció szubjektíve érzékelt és tudatosodott arányát tudjuk mérni a fentebb ismertetett kérdőíves vizsgálatok módszerével.

A DISZKRIMINÁCIÓS OKOK HALMOZÓDÁSA

Faktoranalízissel megvizsgáltuk, hogy a különböző diszkriminációs okok hogyan csoportosulnak Magyarországon. Az elemzés öt faktorra redukálta az adatokat, amelyeket jelen esetben a 20 vizsgált védett tulajdonság alapján képeztünk. Az első faktorba kerültek az etnikai, faji, nemzetiségi származással kapcsolatos diszkriminációs okok, valamint a társadalmi és vagyoni helyzettel összefüggő okok. A második faktor az életkorhoz kapcsolódik. A harmadik faktor a szexuális irányultság és a nemi identitás okait egyesíti legerősebben. A negyedik faktorban összekapcsolódnak a nemmel, a családi állapottal, az anyasággal és terhességgel összefüggő diszkriminációs okok. Végezetül az ötödik faktor a fogyatékkal és egészségi állapottal írható le a legjobban. A faktorok elnevezéséből látszik, hogy legtípikusabban az egymással tartalmi rokonságban lévő diszkriminációs okok kapcsolódnak össze, így elképzelhető az is, hogy a megkérdezettek körében a védett tulajdonsággal kapcsolatos kategorizációs bizonytalanság is megjelenik az adatokban, ezáltal növelve a többszörös diszkrimináció mért arányát (3. táblázat). Az öt faktor együttesen az elemzésbe bevont 20 változó varianciájának mintegy 60 százalékát magyarázza.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2010-es, *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének mértéke – fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek* című kutatása (EBH 2011) a diszkriminációs okok elemzése során négy faktort állapított meg, de a faktorok tartalmi szempontból sok hasonlóságot mutatnak az ESS 2010-es kutatási adatokkal. Az EBH-s kutatásban az első faktor szintén az etnikai/szociális okokat tömöríti. Különbség, hogy az életkor nem szerepelt külön faktorként az EBH kutatásában, hanem egy faktorban összevonták a családi helyzettel kapcsolatos diszkriminációs okokkal. Különbség továbbá az is, hogy az EBH kutatásában a szexuális orientációval és nemi identitással kapcsolatos okok nem elkülönült faktorba kerültek, hanem az állampolgársággal és emberi jogokkal összefüggő faktort alkottak. Az ESS és az EBH kutatási eredményeit a diszkriminációs okok összekapcsolódásáról a 4. táblázat összegzi.

Az ESS adatbázisa sajnos nem ad lehetőséget arra, hogy a többszörös diszkrimináció szakirodalmi áttekintésben bemutatott típusait – többszörös, halmozott és interszekcionális – el tudjuk egymástól különíteni. Így nem tudunk képet alkotni a halmozott diszkrimináció (amikor a diszkrimináció egyszerre két védett tulajdonság miatt következik be), illetve az interszekcionális diszkrimináció eseteiről sem. Éppen ezért jelen tanulmányban a legszélesebb *többszörös diszkrimináció* fogalmát használjuk a jelenség leírására. Adataink arra nyújtanak lehetőséget – a faktoranalízist kiegészítve –, hogy megvizsgáljuk: a két vagy több ok miatt diszkrimináltak csoportján belül mekkora az egyes diszkriminációs okok előfordulási aránya. Ebben az elemzésünkben – a nemzetközi összehasonlíthatóság érdekében – a központi kérdőívben szereplő kilenc diszkriminációs okot feltáró változókat vizsgáljuk (5. táblázat).

Magyarországon a többszörös diszkriminációhoz vezető leggyakoribb okok a *bőrszín*, az *etnikai hovatartozás* és a *nemzetiség*. A bőrszín és az etnikai hovatartozás alapján történő többszörös diszkrimináció, az ESS kutatásban résztvevő európai uniós országokat alapul véve Magyarországon európai összehasonlításban is kiemelkedően magas. Az ESS és az EBH kutatás (EBH 2011) adatai összhangban vannak abból a szempontból, hogy Magyarországon a roma népesség csoportját éri legnagyobb valószínűséggel a többszörös diszkrimináció.

Az európai országokban tetten érhető többszörös diszkrimináció főbb trendjei szignifikánsan eltérnek egymástól, szinte azt mondhatjuk, hogy minden országnak megvan a maga sajátossága. Néhány példa a teljesség igénye nélkül: Belgiumban a bőrszín és a vallás a két leggyakoribb oka a többszörös diszkriminációnak, Csehországban az életkor és a nem, Észtországban a nemzetiség és az anyanyelv. Összegezve elmondható, hogy az Európai Unióban a többszörös diszkriminációhoz vezető leggyakoribb okok a bőrszín, a nemzetiség, az anyanyelv, a vallás és az etnikai hovatartozás, tehát olyan tényezők, amelyek mind az etnicitással szorosan összefüggnek.

A DISZKRIMINÁCIÓ ÉS A MUNKAERŐPIACI POZÍCIÓ ÖSSZEFÜGGÉSE

Az ESS 2010-es adatai szerint mind az egyetlen védett tulajdonság alapján azonosított diszkrimináció, mind a többszörös diszkrimináció ténye és a munkaerőpiaci helyzet között szignifikáns kapcsolat mutatkozik, de statisztikai értelemben a korreláció mértéke nagyon gyengének mondható. (A Pearson féle korreláció értéke 0,05 körüli értéket mutat.). A korreláció hasonló módon alakul a fizetett állással rendelkezők és a munkanélküliek arányát tekintve is.

A 18 vizsgált európai országból 12 országban alacsonyabb a diszkrimináltak foglalkoztatási aránya a nem diszkrimináltak foglalkoztatási arányához képest.² A diszkrimináltak csoportján belül abszolút értelemben a legalacsonyabb foglalkoztatási arányt találtunk Bulgáriában (22%), Magyarországon (35%), Csehországban (40%) és Portugáliában (40%). Ha a diszkrimináltak és nem diszkrimináltak foglalkoztatási arányának hányadosát vizsgáljuk, tehát arra vagyunk kíváncsiak, hogy mekkora az eltérés a két csoport foglalkoztatási aránya között, akkor azt látjuk, hogy

² A kutatásban a diszkrimináltak csoportjába soroltuk azokat a személyeket, akik a megadott védett tulajdonságok közül legalább egyet megjelöltek mint olyan tényezőt, amely alapján őket hátrányos megkülönböztetés érte. A kérdőívben a következőképpen tették fel a kérdést: Olyan csoport tagjának tartja-e magát, amelyet hátrányos megkülönböztetés ér ma országában? Ha igen, mi alapján éri hátrányos megkülönböztetés az Ön csoportját: vallás, nemzetiség, faj, szexuális orientáció, életkor, anyanyelv, nem, fogyatékoság vagy etnikai hovatartozás?

Foglalkoztatottnak vettük azokat a személyeket az elemzés során, akik a kérdézet megelőző hét napban fizetett állással rendelkeztek.

a diszkrimináció áldozatainak három kelet-európai országban, Bulgáriában (0,53), Magyarországon (0,71) és Csehországban (0,72) a legalacsonyabb az esélye a foglalkoztatásra relatív értelemben a nem diszkrimináltak foglalkoztatási arányához hasonlítva (6. táblázat).

További fontos kérdésünk, hogy a többszörös diszkrimináció kimutathatóan erősebb negatív hatást fejt-e ki a foglalkoztatási esélyekre, mint az egyetlen védett tulajdonság miatti diszkrimináció. A többszörös diszkrimináció tekintetében az alacsony esetszámok miatt nehéz országok közötti összehasonlítást végezni. Ezért az összehasonlító táblázatból kivettük azokat az országokat, ahol a két vagy több diszkriminációs okkal érintettek esetszáma 10 fő alatt volt. Ha az Európai Unióban országonként hasonlítjuk össze a kérdezést megelőző hét napban fizetett állással rendelkezők arányát a diszkriminációt egy, illetve több ok miatt elszenvedők körében, akkor a 14 vizsgált európai ország közül nyolcban a két diszkriminációs csoport közül a többszörösen diszkriminált személyek körében volt alacsonyabb a foglalkoztatás aránya. A legnagyobb eltérés mértéke 14,9 százalék volt.

Az egyetlen ok és a több ok miatt diszkrimináltak foglalkoztatási aránya közötti különbség nemcsak az előbb említett negatív irányban fordul elő, hanem fordítva is: elképzelhető, hogy a többszörös diszkrimináció által érintettek foglalkozási adatai kedvezőbbek az egyetlen ok miatt diszkrimináltakéhoz képest. Mindkét irányban 15 százalékos a legnagyobb eltérés (7. táblázat). Amennyiben az ESS 2010 felmérésben résztvevő európai országok átlagos foglalkoztatási arányát vizsgáljuk a nem diszkrimináltak, az egyetlen, illetve a több ok miatt diszkrimináltak tekintetében, akkor azt látjuk, hogy a szignifikáns eltérés a foglalkoztatási arányban a nem diszkrimináltak és az egyetlen ok miatt diszkrimináltak között fedezhető fel, és nem is a diszkrimináltak csoportján belül az egyetlen vagy többszörös diszkrimináció áldozatai között. Iskolai végzettség szerint továbbbontva az adatokat eltérő tendenciákat figyelhettünk meg. Az alsófokú végzettségűek (0-8 éves tanulmányok) esetén a többszörös diszkriminációról beszámoló megkérdezettek jobb foglalkoztatási arányokkal (33,9%) rendelkeznek mind az egyszeres ok miatt diszkrimináltak (24,7%), mind a nem diszkrimináltak csoportjához képest (19,1%). A középfokú végzettséggel rendelkezők (9-14 éves tanulmányok) esetén mind az egy ok, mind a többszörös ok miatt hátrányosan megkülönböztettek szignifikánsan alacsonyabb foglalkoztatási rátával rendelkeznek (40,3% és 44,4%), mint a nem diszkrimináltak csoportja (50,6%), de a többszörös diszkrimináció által érintettek foglalkoztatási aránya magasabb volt. Végül, a felsőfokú végzettségű személyeknél találtuk az eredeti hipotézisünknek megfelelő tendenciát, miszerint a nem diszkrimináltakhoz képest (69,7%) egyenes arányosan csökken a foglalkoztatási ráta a diszkriminációs okok számának emelkedésével (65,4% az egy ok, és 63,2% a többszörös diszkrimináció által érintettek csoportjában). Véleményem szerint ezeket az eredményeket érdemes volna további kutatások révén ellenőrizni, hogy jobb képet kapjunk arról, hogy a jelen eredmények mennyiben az adatgyűjtés módszerével függnek össze (például nem önkitöltős

kérdőív), vagy mennyire csökkenti a megbízhatóságot az egyes országok esetében tapasztalható kis esetszám miatt a többszörös diszkrimináció tekintetében. A kapott trendekkel kapcsolatban azt a feltevést fogalmazhatjuk meg, hogy a többszörös diszkriminációról beszámoló alacsonyabb iskolai végzettségű megkérdezettek esetleg tudatosabbak a diszkriminációval kapcsolatban, illetve, hogy ez a tudatosság megjelenik abban is, ahogyan a munkaerőpiacon próbálják – jobban – érvényesíteni érdekeiket, és ez magyarázhatná a relatíve jobb foglalkoztatási eredményeket az alacsonyabb végzettségű többszörösen diszkrimináltak esetén. Egy másik tesztelendő felvetés, hogy a munkáltatók foglalkoztatási döntéseiben az a meghatározó elem, hogy van-e egyáltalán a munkáltató szemszögéből negatív, kockázatosnak tartott tulajdonság, amellyel nem akar munkavállalót foglalkoztatni, és nem lényeges, hogy hány ilyen tulajdonsággal rendelkezik a jelentkező.

Magyarországon is jellemző az a tendencia, hogy a foglalkoztatási esélyek vonatkozásában a nem diszkrimináltak és a diszkrimináltak csoportja között húzódik a fő demarkációs vonal. Az ESS 2010 adatai szerint Magyarországra vonatkozóan már láttuk, hogy a diszkrimináltak csoportján belül mind abszolút, mind relatív viszonylatban alacsony a foglalkoztatottak aránya az Európai Unió más országaihoz képest. A többszörös diszkrimináció azonban nem mutatott negatívabb hatást a foglalkoztatásra mint az egyetlen ok miatt diszkrimináltak esetében, sőt Magyarország is azon országok között volt, amelyeknél pozitívabb foglalkoztatási adatokat mutatott az ESS kutatás a többszörös diszkrimináció esetében. Érdekes módon, hasonló – bár kisebb mértékű – tendenciát mutat az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2010-ben készült reprezentatív felmérése is (EBH 2011) (8. táblázat).

A MUNKA MINŐSÉGÉNEK INDEXE

A kutatás során egy 23 változó alapján összeállított indexet használtam a munka minőségének (*job quality*) mérésére. A munka minőségét nyolc fő szempont alá rendeztem: a bérezés, a munkaidő-beosztás, a részvétel lehetősége a döntésekben, az önmegvalósítás lehetősége, a szociális és önbecsülési szükségletek kielégíthetősége, a munka és a magánélet egyensúlyának mértéke, és végezetül a munkaterhelés mértéke. A nyolc fő dimenziót súlyoztam 10 és 15 pont értékekkel. Az indexen belül a magasabb súlyt a munka biztonsága, a munkaterhelés, a bérezés, illetve a szociális és önbecsülési szükségletek kielégítése kapta saját szakértői döntés alapján. A kategóriákon belül értelemszerűen részkérdések is súlyozásra kerültek. Az így létrehozott munka minősége index értékei 0 és 100 között helyezkednek el (Lásd a munka minősége index részletes felépítését a 9. táblázatban!).

Az ESS 2010 kutatásában az Európai Unió átlagában a megkérdezettek az elérhető maximális érték egyharmadát (33,46 pont) érték el a 100 pontos munka minősége indexből az egész népességre vonatkoztatva. Az országok szintjén Norvégia, Svájc,

és Svédország teljesített a legjobban (42,41; 39,92; 39,29). A legalacsonyabb munka minősége mutatókkal Európa déli országai rendelkeznek: Portugália, Bulgária és Spanyolország (30,12; 26,81; 25,11). Magyarország az európai átlagnál alacsonyabb átlagos munka minőséggel rendelkezik (30,78 pont) (10. táblázat).

Amennyiben csak a jelenleg foglalkoztatottak csoportjára számoljuk ki a munka minősége indexet, akkor az előzőekben bemutatottnál durván kétszer magasabb: a felmérésben résztvevő 17 európai uniós országban átlagosan 59,18 pontot mutatott. Országos szinten a jelenleg foglalkoztatottak körében Norvégia, Svédország és Franciaország érte el a legjobb értéket (64,2; 63,6; 62,3). Legalacsonyabb átlagos munka minősége indexet Lengyelországban, Portugáliában és Csehországban mértek a 2010-es ESS felmérés során (55,4; 55,5; 55,6). Magyarországon a munka minősége index a kutatás időpontjában – az egész népességre vetített adatokhoz hasonlóan – a foglalkoztatottak körében is alacsonyabb volt az európai átlagnál, mégpedig 57,5 pont. A részpontszámok elsősorban a munkahelyi döntésekben való részvétel, a fizetések színvonalának megítélése, és az önmegvalósítás lehetőségének tekintetében maradtak el az európai átlagtól. A magyarországi munkafeltételek többi dimenziója az európai átlaghoz hasonló értékeket mutatott (11. táblázat).

A TÖBBSZÖRÖS DISZKRIMINÁCIÓ ÉS A MUNKA MINŐSÉGE ÖSSZEFÜGGÉSEI

Az ESS 2010-es adatfelvétele idején, az Európai Unió 17 országának adatait figyelembe véve szignifikáns összefüggés mutatható ki a foglalkoztatott népesség körében a diszkriminációs okok száma és a munka minőség indexének átlagos pontszáma között. A munka minősége index értéke a diszkrimináció által nem érintettek körében a legmagasabb (59,30), az egy ok miatt diszkriminációt elszenvedők körében némileg alacsonyabb értéket találunk (57,31), végezetül azok a foglalkoztatottak rendelkeznek a legalacsonyabb értékkel, akik két vagy több ok miatt éltek meg diszkriminációt (55,32). A két változó tehát fordítottan arányos. Összességében a kapcsolat nagyon gyengének mondható: átlagosan 4 ponttal alacsonyabb a munka minősége azok körében, akiket többszörös diszkrimináció ért. A munka minőségét alkotó nyolc dimenzió nem mindegyike esetén találunk szignifikáns összefüggést a diszkrimináció, különös tekintettel a többszörös diszkrimináció tényével. A kutatás adatai szerint a diszkrimináció élménye nem függ össze a munkaidő-beosztással kapcsolatos érzésekkel, a munkaterhelés megítélésével vagy az önmegvalósítás lehetőségével. Ezzel szemben a fizetések nagyságát és a munkahely biztonságát az átlagosnál jelentősebb mértékben befolyásolja a többszörös diszkrimináció (12. táblázat).

Az iskolai végzettség hatásának kiszűrése érdekében különválasztottuk azokat, akik alapfokú, középfokú, illetve felsőfokú végzettséggel rendelkeznek. Arra voltunk kíváncsiak, hogy a többszörös diszkrimináció vajon minden iskolai

végzettségi szinten negatív hatást gyakorol az elérhető munkakörök minőségére, a diszkriminációt el nem szenvedők és az egyetlen ok miatt diszkrimináltakhoz képest. Az iskolai végzettség besorolására a nappali képzésben eltöltött évek számát vettük alapul, s azt találtuk, hogy mindhárom végzettségi kategóriában szignifikáns összefüggés mutatható ki a diszkriminációs okok száma és a munka minősége index átlagos értéke között. A kapcsolat azonban eltérő erősségű: hasonlóan az előzőekben vizsgált teljes foglalkoztatotti csoporton belüli tendenciákhoz, a diszkriminációhoz vezető okok számának növekedésével fordítottan arányosan csökken a munka minősége index átlagos értéke is a három iskolai végzettség kategóriájában. A többszörös diszkrimináció leginkább az alsófokú végzettséggel rendelkezők körében befolyásolja negatívan az elérhető munkák minőségét. Közel 10 ponttal alacsonyabb az alsó fokú végzettséggel rendelkező többszörös diszkrimináció által érintett személyek munka minőség indexe az alsófokú végzettségű, de diszkrimináció által nem érintettekhez képest (54,5 és 45,08 pont). Érdekes eredménye a kutatásnak, hogy legkevésbé a középfokú végzettséggel rendelkezőknél befolyásolja a diszkrimináció és azon belül a többszörös diszkrimináció a betöltött munkakör minőségét. A középfokú végzettségűek körében hátrányosan megkülönböztetettek munka minőség indexe csak 3 ponttal magasabb a többszörös diszkrimináció által érintettekhez képest (58,33 és 55,65 pont). A felsőfokú végzettséggel rendelkezők köztes helyzetben vannak. A nem diszkriminált és a többszörös diszkrimináció által érintett felsőfokú végzettségűek átlagos munka minőség indexe közötti különbség fele akkora, mint az alapfokú végzettséggel rendelkezők csoportján belül (61,31 és 56,78 pont), de a középfokú végzettségűekét meghaladja (13. táblázat).

A különböző képzettségi csoportokban a diszkrimináció, és azon belül a többszörös diszkrimináció nem egyformán érinti a munka minőségének különböző elemeit. Az alapfokú végzettségűek esetében a többszörös diszkrimináció legerőteljesebben a munkahelyi döntésekben való részvétel lehetőségét csökkenti (a többszörös diszkrimináció által érintettek munkahelyi részvétel mutatója közel fele a nem megkülönböztetett emberekének: 2,51 és 4,84 pont. Ezen kívül szignifikánsan alacsonyabb a munka és magánélet egyensúlyának (4,19 és 6,03 pont) és a munkahely biztonságának átlagos értéke is (7,55 és 10,13 pont). A középfokú végzettségűeknél a többszörös diszkrimináció negatív hatása elsősorban a fizetéssel és a munkahely biztonságával kapcsolatos mutató alacsonyabb átlagos értékében jelenik meg. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetében a többszörös diszkrimináció negatív hatása pedig a munkahely biztonságával és a munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos mutató alacsonyabb átlagos értékében mutatkozik meg legerőteljesebben (14. táblázat).

Összefoglalva a nemzetközi adatokat, megállapíthatjuk, hogy a többszörös diszkrimináció a különböző iskolai végzettséggel rendelkezők esetében különböző negatív következményekkel jár a munka minőségére nézve. Egyetlen olyan tényező van, amely mindhárom iskolai végzettségű kategóriában kiugróan negatívabb átlagos

értéket mutatott a nem diszkrimináltak csoportjához képest, mégpedig a munkahely biztonsága.

Magyarországon vizsgálva a többszörös diszkrimináció hatását a munka minőségére részben eltérő tendenciákat kell megállapítanunk a nemzetközi trendekhez képest. Abban hasonlóságot mutatnak az adatok, hogy legkevésbé a középfokú végzettségűeknél észlelhető hatás az elérhető munkakörök minőségére vonatkozóan a foglalkoztatottak körében. Sőt, Magyarországon egyáltalán nem is mutatható ki ilyen összefüggés a középfokú végzettségűeknél. Amiben különböznek a trendek a nemzetközi adatokhoz képest az az, hogy Magyarországon a többszörös diszkrimináció a felsőfokú végzettségű személyek esetében jár a legnegatívabb következménnyel a munka minőségére. Az alapfokú végzettségűek ebben a tekintetben köztes helyet foglalnak el. Az alapfokú végzettségűeknél a többszörös diszkrimináció esetén leginkább a munkahely bizonytalanságát, az érdekes munka lehetőségét és az önbecsülési szükségletek kielégítését ítélték meg a nem diszkrimináltakhoz képest gyengébben. A felsőfokú végzettségűeknél pedig a fizetésre, az önmegvalósítás lehetőségére, és az előnyös munkaidő-beosztásra hatott negatívan a többszörös diszkrimináció (15. táblázat).

ÖSSZEGLÉS

A tanulmány első részében a többszörös diszkrimináció jelenségének jellemzőit és jelentőségét jártuk körbe hazai, illetve nemzetközi adatok segítségével. Megállapítottuk, hogy Magyarországon nemzetközi összehasonlításban is jellemzőnek számít a többszörös diszkrimináció jelensége, akár az ESS 2010-es kilenc diszkriminációs okot vizsgáló kérdésblokkját vettük figyelembe, akár az ESS Magyarország önkitöltős húsz diszkriminációs listája alapján készült számításokat, akár az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2010-es felméréseinek eredményeit elemeztük. Az ESS 2010-es kilenc diszkriminációs okot vizsgáló kérdése alapján a diszkrimináltak felét, az EBH 2010-es felmérése szerint kétharmadát, az ESS 2010-es önkitöltős, 20 diszkriminációs okot vizsgáló kérdése alapján a diszkrimináció által érintettek háromnegyedénél volt tapasztalható a többszörös diszkrimináció jelensége. Tehát a tanulmány elején megfogalmazott első hipotézisünk, miszerint a többszörös diszkrimináció meghatározó jelenség Magyarországon és az Európai Unióban, csak részben igazolódott be. Míg Magyarország vonatkozásában a hipotézis igaznak bizonyult, addig a nemzetközi kitekintés nem támasztotta alá, hogy az európai országokban hasonló mértékben meghatározó jelenségről volna szó. Éppen ellenkezőleg, néhány európai országot leszámítva (köztük Magyarországot is) az országok túlnyomó részében az egyetlen okra visszavezethető diszkrimináció volt a domináns jelenség.

Az ESS adatbázisa sajnos nem adott lehetőséget arra, hogy a többszörös diszkrimináció szakirodalmi áttekintésben bemutatott típusait (többszörös, halmozott és interszekcionális) el tudjuk egymástól különíteni, ezért a jelen tanulmányban a

legszelebbebb *többszörös diszkrimináció* fogalmát használtuk a jelenség leírására. Ugyanakkor a magyarországi húsz, diszkriminációra lehetőséget adó védett tulajdonságot faktoranalízis segítségével 5 faktorra redukáltuk. Ezek között szerepelt az etnikai/állampolgársági és szociális faktor; az életkor faktor; a szexuális orientáció faktora; a családi állapottal összefüggő faktor; és végezetül a fogyatékossággal és az egészségi állapottal összefüggésbe hozható faktor. Megállapítottuk továbbá, hogy legtipikusabban az egymással tartalmi rokonságban lévő diszkriminációs okok kapcsolódnak össze a többszörös diszkrimináció esetén. Az elemzés során megállapítottuk azt is, hogy Magyarországon a többszörös diszkriminációhoz vezető leggyakoribb okok a *bőrszín*, az *etnikai hovatartozás* és a *nemzetiség*. A bőrszín és az etnikai hovatartozás alapján történő többszörös diszkrimináció európai összehasonlításban is kiemelkedően magas Magyarországon az ESS adatai szerint. Feltételezve a fogalmak nem teljesen egyértelmű használatát, arra a következtetésre jutottunk, hogy a roma népesség csoportját éri Magyarországon legnagyobb valószínűséggel a diszkrimináció és azon belül a többszörös diszkrimináció. Ezt az eredményt alátámasztják mind az ESS és az EBH kutatási eredményei (EBH, 2011). Megállapítottuk továbbá azt is, hogy az Európai Unióban többszörös diszkriminációhoz vezető leggyakoribb okok a bőrszín, a nemzetiség, az anyanyelv, a vallás és az etnikai hovatartozás, tehát olyan tényezők, amelyek mind az etnicitással szorosan összefüggnek.

A diszkrimináltak és nem diszkrimináltak munkaerőpiaci helyzetét vizsgálva bemutattuk, hogy Magyarországon mind abszolút, mind relatív értelemben az egyik legkedvezőtlenebbül alakult 2010-ben a diszkriminációt elszenvedők foglalkoztatási helyzete. Az ESS 2010 nemzetközi adatait elemezve azt láttuk, hogy a szignifikáns eltérés a foglalkoztatási arányban a nem diszkrimináltak és az egyetlen ok miatt diszkrimináltak között fedezhető fel, nem pedig a diszkrimináltak csoportján belül az egyetlen vagy többszörös diszkrimináció áldozatai között. Ez a megállapítás a magyarországi trendekre is igaznak bizonyult.

A szakirodalmi áttekintésben rámutattunk arra, hogy a munkakörök minőségét nem lehet megfelelően mérni a munkakörrel kapcsolatos elégedettség mutatójával (Poggi 2010, Llorente – Macias 2005). Ezek a korábbi kutatási eredmények is megerősítették annak a módszertani megközelítésnek a helyességét, hogy a munka minőségét egy komplex, 23 változóból álló indexszel mértük a kutatás során. A többszörös diszkrimináció tényével és a munkaerőpiacon elérhető állások minőségével kapcsolatban azt a hipotézist teszteltük, hogy a többszörös diszkriminációnak nemcsak a foglalkoztatási helyzetre van szignifikánsan negatívabb hatása az egyetlen ok miatt bekövetkező diszkriminációhoz képest, hanem – azonos iskolai végzettségre vetítve – a munka minőségére nézve is. Míg a többszörös diszkrimináció és a foglalkoztatási státusz közötti kapcsolat esetén nem igazolódt be egyértelműen az a feltételezés, hogy a többszörös diszkrimináció hátrányosabban befolyásolja a munkaerőpiaci helyzetet mint az egyetlen ok miatt bekövetkező diszkrimináció, addig a munka minőségével kapcsolatban a hipotézisünk beigazolódt. Kizárólag a foglalkoztatotti

státusszal rendelkezők körében vizsgáltuk a munka minőségének alakulását alapfokú, középfokú és felsőfokú végzettségűek körében, az Európai Unió országai-
ban, illetve külön Magyarországon is. Mindkét elemzés során arra jutottunk, hogy a többszörös diszkrimináció szignifikánsan hátrányosabban érinti a munka minőségével kapcsolatos átfogó indexünk átlagát mind az alapfokú, középfokú és felsőfokú végzettségűeknél, de eltérő mértékben. Ezt a tendenciát alátámasztják Goldsmith és társai (2004) korábbi kutatási eredményei, akik azt bizonyították, hogy a munkát keresők percepciója a munkáltatók diszkriminatív magatartásával kapcsolatban arra készítheti az embereket, hogy alacsonyabb színvonalú munkaköröket célozzanak meg az álláskeresési folyamat során.

A nemzetközi adatok kapcsán megállapítottuk, hogy a többszörös diszkrimináció leginkább az alapfokú végzettséggel rendelkezők körében befolyásolja negatívan az elérhető munkák minőségét, míg a középfokú végzettségűeknél jelentéktelenné vált a különbség. Az alapfokú végzettségűek esetében a többszörös diszkrimináció legerőteljesebben a munkahelyi döntésekben való részvétel lehetőségét csökkenti, ezen kívül szignifikánsan alacsonyabb volt a munka és magánélet egyensúlyának és a munkahely biztonságának átlagos mutatója is. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetében pedig a többszörös diszkrimináció negatív hatása a munkahely biztonságával és a munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos mutató alacsonyabb átlagos értékében mutatkozott meg legerőteljesebben. Egyetlen olyan tényező volt, amely mindhárom iskolai végzettségű kategóriában kiugróan negatívabb átlagos értéket mutatott nemzetközi vonatkozásban a nem diszkrimináltak csoportjához képest, mégpedig a *munkahely biztonsága*.

Magyarországon – a nemzetközi trendekkel ellentétben – a többszörös diszkrimináció a felsőfokú végzettségű személyek esetében járt a legkedvezőtlenebb következményekkel az elérhető munkakörök minőségére nézve. A felsőfokú végzettségűeknél a fizetésre, az önmegvalósítás lehetőségére, és a munkaidő-beosztás előnyösségére hatott negatívan a többszörös diszkrimináció. Az alapfokú végzettségűeknél a többszörös diszkrimináció esetén leginkább a munkahely bizonytalanságát, az érdekes munka lehetőségét és az önbecsülési szükségletek kielégítését ítélték meg a nem diszkrimináltakhoz képest gyengébben.

Végezetül, fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a többszörös diszkrimináció jelenségének további vizsgálatára van szükség. A jövőben leginkább olyan kutatásoknak lenne aktualitása, amellyel a szűkebben értelmezett halmozott és interszekcionális diszkrimináció eseteit is alaposabban fel lehetne térképezni. Fontos volna tudni, hogy a védett tulajdonságok közül melyek azok, amelyeknél jellemzőbb, hogy egyidejű hatásuk miatt komplexebb és súlyosabb következményekkel kell számolnunk, és melyek azok a védett tulajdonságok, amelyek olyannyira egyidejűleg fejtik ki hatásukat, hogy elválaszthatatlanok is egymástól. Ehhez azonban a kvantitatív megközelítés mellett mindenképpen szükség lesz kvalitatív kutatási módszerek alkalmazására is.

HIVATKOZÁSOK

- Goldsmith, A. – Sedo S. – Darity Jr. W. and Hamilton D. (2004). The labor supply consequences of perceptions of employer discrimination during search and on-the-job: Integrating neoclassical theory and cognitive dissonance. *Journal of Economic Psychology*, Volume 25, Issue 1, pp. 15-39.
- Bodvarsson Ö. B. – Sessions J. G. (2011). The measurement of pay discrimination between job assignments. *Labour Economics*, Volume 18, Issue 3, pp. 297-309.
- Carnoy M. (2010). Race Earnings Differentials. *International Encyclopedia of Education* (Third Edition), pp. 288-297.
- Conway, Delores A. – Roberts, Harry V. (1994). Analysis of employment discrimination through homogeneous job groups. *Journal of Econometrics*, Volume 61, Issue 1, March, pp. 103-131.
- Danish Institute for Human Rights (2007). *Literature Review on multiple discrimination*. http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/fs33_multipliediscrimination_july2007_en.pdf. Letöltve: 2011. november 15.
- Egyenlő Bánásmód Hatóság (2011). *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének mértéke – fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek*. http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/MTA_1hullam.pdf. Letöltve: 2011. november 15.
- European Communities (2007). *Tackling Multiple Discrimination Practices, policies and laws*. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=51&type=2&furtherPubs=no>. Letöltve: 2011. november 15.
- European Network Against Racism (ENAR) (2007). *Fact Sheet 33. Multiple Discrimination*. http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/fs33_multipliediscrimination_july2007_en.pdf. Letöltve: 2011. november 15.
- European Network Against Racism (ENAR) (2011). *Fact Sheet 44. The Legal Implication of Multiple Discrimination*. http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/fs33_multipliediscrimination_july2007_en.pdf. Letöltve: 2011. november 15.
- European Union Agency For Fundamental Rights (FRA) (2011). *European Union Minorities and Discrimination Survey. Data in Focus Report. Multiple Discrimination*. www.fra.europa.eu/eu-midis. Letöltve: 2011. november 15.
- Fredman, S. and Szyszak, E. (1993). „The Intersection of Race and Gender” in Hepple and Szyszak (eds) *Discrimination: The Limits of the Law*, London: Mansell.
- Hannett, S. (2003). „Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination” *Oxford Journal of Legal Studies*. Volume 23, No. 1, pp. 65–86.
- Helps, I.G. – Skitmore P. M. (1975). Discrimination against women in employment *Long Range Planning*, Volume 8, Issue 1, February 1975, pp. 2-13.

- Kertesi G. (2001). *Munkavállalás. Perspektívák egy tágra zárt társadalomban*. Konferencia Kiadvány. Budapest: Társadalomelméleti Kollégium.
- Llorente, R. M. – Macías E. F. (2005). Job satisfaction as an indicator of the quality of work. *Journal of Socio-Economics*, Volume 34, Issue 5, October 2005, pp 656-673.
- Makkonen, T. (2002). “Multiple compound and intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalized to the fore” Institute For Human Rights, Åbo Akademi University. p.67.
- Mannila, S. – Messing, V. – Broek, H. and Vidra, Zs. (2010). *Immigrants and Ethnic Minorities. European Tensions, Country Cases and Debates*. Helsinki: National Institute for Health and Welfare.
- McDonald, S. (2011). What’s in the “old boys” network? Accessing social capital in gendered and racialized networks. *Social Networks*, Volume 33, Issue 4, October 2011, pp 317-330.
- Verloo, M. (2006). Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union *European Journal of Women’s Studies*. August 2006, Volume. 13. No. 3, pp. 211-228.
- Moon, G. (é. n.). “Multiple discrimination – problems compounded or solutions found?” <http://www.justice.org.uk/images/pdfs/multipliediscrimination.pdf>. Letöltve: 2011. november 15.
- Ontario Human Rights Commission (2001). *An intersectional approach to discrimination: Addressing multiple grounds in human rights claims*. http://www.ohrc.on.ca/en/resources/discussion_consultation/DissIntersectionalityFtns/pdf. Letöltve: 2011. november 15.
- Pagan, R. (2011). Ageing and disability: Job satisfaction differentials across Europe. *Social Science & Medicine*, Volume 72, Issue 2, January 2011, pp. 206-215.
- Petersen, T. – Togstad Th. (2006). Getting the offer: Sex discrimination in hiring. *Research in Social Stratification and Mobility*, Volume 24, Issue 3, 3rd Quarter 2006, pp. 239-257.
- Pinkston, J. C. (2003). Screening discrimination and the determinants of wages. *Labour Economics*, Volume 10, Issue 6, pp 643-658.
- Poggi, A. (2010). Job satisfaction, working conditions and aspirations. *Journal of Economic Psychology*, Volume 31, Issue 6, December 2010, pp. 936-949.
- Ravaud, J.-F. – Madiot, B. and Ville, I. (1992). Discrimination towards disabled people seeking employment. *Social Science & Medicine*, Volume 35, Issue 8, October 1992, pp. 951-958.
- Shoben, E. W. (1980). Compound Discrimination: The Interaction of Race and Sex in Employment Discrimination *NYU Law Review*. 55, pp. 793-835.
- Simonovits B. (2009). A munkaerőpiaci diszkrimináció megjelenési formáinak feltárása álláshirdetések monitorozása, tesztelés és közérdekű igényérvényesítés útján, a fair álláshirdetés és munkaerő-felvétel gyakorlatának kialakítása Tanulmány az álláshirdetések monitorozásáról és a telefonos tesztelés eredményeiről. in: Bihary L. – Simonovits B. – Udvari M. (2009). *Középkorú férfiak esélytelenül? Egy*

diszkrimináció kutatás különös tapasztalatai. Budapest: Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda – Máság Alapítvány.

Tardos K. (2005). A foglalkozási diszkrimináció egy magyarországi kistérségben. *Külgazdaság*, Budapest: Kopint-Datorg Konjunktúra Kutatási Alapítvány.

MELLÉKLETEK

1. táblázat: A népesség megoszlása a diszkriminációs okok száma szerint Magyarországon 2010-ben (%)

	Nem volt diszkrimináció	Egy ok miatt volt diszkrimináció	Kettő vagy több ok miatt volt diszkrimináció	Összesen
A diszkriminációs okok száma a központi kilenc tényezőt vizsgáló változó alapján	95,0	2,4	2,6	100,0 N=1560
A diszkriminációs okok száma az önkítöltős 20 diszkriminációt felsoroló lista alapján	52,7	11,3	36,1	100,0% N=1560

Forrás: ESS 2010 Magyarország

2. táblázat: A népesség megoszlása országoként a diszkriminációs okok száma szerint az Európai Unióban 2010-ben (%)

	Nem volt diszkrimináció	Egy ok miatt volt diszkrimináció	Kettő vagy több ok miatt volt diszkrimináció	Összesen
Magyarország	95,0	2,4	2,6	100,0
Észtország	94,7	2,7	2,6	100,0
Bulgária	91,1	6,9	2,0	100,0
Egyesült Királyság	90,1	8,3	1,6	100,0
Hollandia	93,4	5,0	1,5	100,0
Franciaország	94,1	4,5	1,4	100,0
Svédország	94,7	4,1	1,3	100,0
Csehország	94,6	4,1	1,3	100,0
Németország	96,8	2,2	1,1	100,0
Dánia	96,5	2,5	1,0	100,0
Svájc	96,3	2,7	,9	100,0
Belgium	96,5	2,8	,8	100,0
Spanyolország	96,3	3,1	,6	100,0
Finnország	95,2	4,2	,6	100,0
Norvégia	96,5	3,0	,5	100,0
Szlovénia	97,9	1,9	,2	100,0
Portugália	97,6	2,2	,2	100,0
Lengyelország	97,4	2,5	,1	100,0

Forrás: ESS 2010, Nemzetközi

3. táblázat: Milyen okok miatt érte Önt az élete során hátrányos megkülönböztetés?
(Faktorelemzés)

A megkülönböztetés oka	Faktor				
	1	2	3	4	5
	Etnikai, faji, nemzetiségi származás és társadalmi, vagyoni háttér	Életkor	Szexuális orientáció	Nem, Családi állapot	Fogyatékoság, egészségi állapot
Vallásos meggyőződése	,490	,237	-,074	-,428	-,020
Neme	,488	,170	-,359	,447	-,072
Faji hovatartozása	,637	-,602	-,246	-,040	,098
Bórszíne	,572	-,647	-,238	-,030	,105
Anyanyelve	,640	,031	,024	-,308	-,223
Társadalmi származása, családi háttere	,647	-,139	-,379	,178	,059
Életkora	,527	,357	-,189	,327	-,082
Anyasága (terhessége), apasága	,485	,116	,105	,499	-,326
Politikai nézetei	,506	,312	-,034	-,360	,044
Nemzetiségi-etnikai kisebbséghez való hovatartozása	,545	-,624	-,106	-,082	,009
Családi állapota	,551	,233	,050	,345	-,043
Szexuális irányultsága	,593	-,219	,604	,048	-,111
Nemi identitása	,531	-,206	,547	,188	-,186
Foglalkoztatás határozott vagy részmunkaidős jellege	,590	,257	-,093	-,304	-,103
Egészségi állapota	,493	,245	,178	-,052	,546
Fogyatékosága	,489	-,001	,455	,108	,527
Vagyoni helyzete	,645	,229	-,240	-,040	,129
Állampolgársága	,638	,099	,160	-,232	-,164
Egyéb helyzet	,187	,226	-,099	,157	,499

KMO=0,850, Bartlett Sig=0,00

4. táblázat: A diszkriminációs okok tipikus faktorai az ESS 2010 és az EBH 2011-es kutatásai eredményei alapján

European Social Survey (ESS) 2010	Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) 2011
Etnikai, állampolgárság/szociális	Etnikai /szociális
Életkor	-
Szexuális orientáció	Állampolgári /emberjogi
Családi	Életciklus/családi
Egészségi állapot	Egészségi állapot

5. táblázat: A kettő vagy több diszkriminációs ok miatt érintett népességben belül az egyes diszkriminációs okok előfordulási aránya az Európai Unióban 2010-ben (%)

	Bőr-szín, faj	Nemzetiség	Vallás	Anyanyelv	Etnikai hovatartozás	Életkor	Nem	Szexuális orientáció	Fogyatékos-ság	Összesen
Belgium	84,6	38,5	61,5	15,4	15,4	15,4	7,7	0,0	7,7	100,0 N=13
Bulgária	56,0	8,0	34,0	26,0	76,0	20,0	8,0	0,0	6,0	100,0 N=50
Csehország	42,4	21,2	15,2	9,1	36,4	63,6	45,5	12,1	27,3	100,0 N=33
Dánia	50,0	50,0	43,8	37,5	43,8	12,5	12,5	0,0	12,5	100,0 N=16
Egyesült Királyság	59,0	31,6	34,2	10,5	18,4	36,8	31,6	5,1	10,3	100,0 N=38
Észtország	0,0	82,6	2,2	91,3	19,6	15,2	10,9	2,2	10,9	100,0 N=46
Finnország	27,3	27,3	18,2	18,2	45,5	36,4	9,1	18,2	9,1	100,0 N=11
Franciaország	73,9	56,5	34,8	21,7	39,1	17,4	30,4	26,1	21,7	100,0 N=23
Hollandia	48,1	55,6	48,1	11,1	48,1	18,5	18,5	7,4	3,7	100,0 N=27
Lengyelország	0,0	0,0	100,0	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	100,0 N=2
Magyarország	75,0	47,2	8,1	5,6	66,7	13,9	8,3	0,0	8,1	100,0 N=36
Németország	25,6	74,4	35,9	51,3	25,6	5,3	7,7	10,3	10,3	100,0 N=39
Norvégia	42,9	28,6	42,9	14,3	28,6	14,3	28,6	14,3	0,0	100,0 N=7
Portugália	100,0	75,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0 N=4
Spanyolország	46,2	38,5	23,1	30,8	15,4	25,0	33,3	25,0	0,0	100,0 N=13
Svájc	28,6	92,9	42,9	21,4	57,1	7,1	0,0	0,0	7,1	100,0 N=14

	Bőr- szín, faj	Nemze- tiség	Vallás	Anya- nyelv	Etnikai hova- tarto- zás	Életkor	Nem	Sze- xuális orien- táció	Fogya- tékos- ság	Össze- sen
Svédország	10,5	26,3	15,8	26,3	42,1	36,8	57,9	5,3	31,6	100,0 N=19
Szlovénia	33,3	100,0	100,0	33,3	33,3	66,7	33,1	33,3	33,3	100,0 N=3

6. táblázat: A kérdézt megelőző hét napban fizetett állással rendelkezők aránya a diszkrimináció által érintettek és nem érintettek körében országoként. (%)

	A diszkrimináció által nem érintet- tek foglalkoztatási rátája (%)	Diszkrimináció által érintettek fog- lalkoztatási rátája (%)	A diszkrimináltak és nem diszkrimi- náltak foglalkoz- tatási rátájának hányadosa
Bulgária	42	22	0,53
Magyarország	49	35	0,71
Csehország	55	40	0,72
Portugália	40	40	0,101
Lengyelország	51	41	0,81
Dánia	56	42	0,75
Hollandia	60	44	0,73
Belgium	51	45	0,88
Svédország	58	46	0,81
Észtország	49	46	0,94
Finnország	49	48	0,99
Szlovénia	47	48	0,103
Németország	53	50	0,93
Egyesült Királyság	52	54	0,104
Franciaország	52	55	0,106
Svájc	61	58	0,95
Spanyolország	49	61	0,126
Norvégia	62	66	0,106

Forrás: ESS 2010, Nemzetközi

7. táblázat: A kérelmezést megelőző hét napban fizetett állással rendelkezők aránya a nem diszkrimináltak, az egy ok miatt, és a kettő vagy több ok miatt diszkrimináltak körében országoként. (%)

	A diszkrimináció által nem érintettek foglalkoztatási rátája	Egy diszkriminációs ok által érintettek foglalkoztatási rátája	Kettő vagy több diszkriminációs ok által érintettek foglalkoztatási rátája	A két vagy több ok és az egyetlen ok miatt diszkrimináltak foglalkoztatási rátájának különbsége
Dánia	56,1	46,2	31,3	-14,90
Franciaország	52,0	57,0	47,8	-9,20
Hollandia	59,6	45,6	37,0	-8,60
Észtország	49,2	49,0	43,5	-5,50
Finnország	48,5	48,1	45,5	-2,60
Svájc	61,2	58,5	57,1	-1,40
Egyesült Királyság	52,3	54,5	53,8	-0,70
Bulgária	42,0	22,2	22,0	-0,20
Spanyolország	48,5	58,9	61,5	2,60
Csehország	54,9	37,2	45,5	8,30
Németország	53,2	45,7	56,4	10,70
Belgium	51,1	42,6	53,8	11,20
Magyarország	49,3	27,3	41,7	14,40
Svédország	57,5	42,6	57,9	15,30
Európai Unió átlaga (18 ország)	52,6	48,0	48,7	0,7

Forrás: ESS 2010, Nemzetközi

8. táblázat: A foglalkoztatottak aránya (alkalmazottak+vállalkozók, alkalmi munkások és közfoglalkoztatottak nélkül) a diszkriminációs okok száma szerint (%)

	Nem diszkrimináltak	Egyetlen ok miatt diszkrimináltak	Kettő vagy több ok miatt diszkrimináltak	Összesen
Nem foglalkoztatott	52,0	59,2	57,1	53,9%
Foglalkoztatott	48,0	40,8	42,9	46,1%
Összesen	100,0 N=654	100,0 N=125	100,0% N=182	100,0% N=961

Forrás: Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2011

9. táblázat: A munka minősége index részletes felépítése

	Pontszámok	A kérdőívből felhasznált kérdések
Bérezés	15 pont	
	10	g45 A hozzáállásom és az eredményeim alapján úgy érzem, hogy megfelelő bérezésben részesülök.
	5	g59 Az elmúlt három évben megtörtént-e: csökkent a fizetése?
Munkaidő	10 pont	
	2	g15 Milyen gyakran jár a munkája azzal, hogy esténként vagy éjszakaiként is dolgoznia kell?
	2	g16 Milyen gyakran jár a munkája azzal, hogy előzetes bejelentés nélkül túlóráznia kell?
	2	g17 Milyen gyakran jár az ön munkája azzal, hogy hétvégéken is dolgoznia kell?
	4	g31 Magam dönthetem el, hogy mikor kezdem és mikor fejezem be a munkát. 4 fokú
Részvétel	10 pont	
	3	f27 Mennyire teszi/tette lehetővé a munkahelyén a főnökség, hogy döntsön a napi munkája megszervezéséről?
	4	f28 Mennyire teszi/tette lehetővé a munkahelyén a főnökség, hogy a szervezet/cég tevékenységét érintő döntéseket befolyásolja?
	3	g42 Az Ön munkahelyén vannak-e rendszeresen megbeszélések a munkavállalók és a munkaadó képviselői között, ahol megvitatják a munkafeltételeket és a munkamenetet?
Önmegevalósítás	10 pont	
	4	g26 Nagyon változatos a munkám.
	4	g27 A munkám megköveteli, hogy folyton új dolgokat tanuljak.
	2	g58 Az elmúlt három évben megtörtént-e: kevésbé érdekes munkát kellett végeznie?
Szociális és önbecsülési szükségletek	15 pont	
	5	g36 Jók az esélyeim az előléptetésre.
	5	g53 Mennyire elégedett Ön a munkájával?
	5	g29 Szükség esetén segítségért fordulhatok a munkatársaimhoz.
A munka biztonsága	15 pont	
	3	f23 Milyen munkaszerződése van/volt?
	4	g32 Biztos munkahelyem van.
	4	g61 Az elmúlt három évben megtörtént-e: bizonytalanná vált az állása?
	4	g60 Az elmúlt három évben megtörtént-e: rövidített munkaidőben kellett dolgoznia?

	Pontszámok	A kérdőívből felhasznált kérdések
Munka / magánélet egyensúlya	10 pont	
	10	g54 Mennyire elégedett a munkával töltött ideje és a szabadideje között kialakult egyensúllyal?
Munkaterhelés	15 pont	
	5	g30 A munkám veszélyezteti az egészségemet és a testi épségemet.
	5	g34 A munkahelyemen nagyon keményen kell dolgoznom.
	5	f28a Mennyire teszi/tette lehetővé a munkahelyén a főnökség, hogy megválassza vagy megváltoztassa saját munkatempóját?
Össz pontszám	100	

Forrás: Saját

10. táblázat: Átlagos munka minősége index értéke dimenzióként és országonként az egész népességre vetítve az Európai Unióban

Ország	Fizetés (max. 15 pont)	Munkaidő-beosztás (10 pont)	Részvétel (10 pont)	Önbecsülés, társadalmi szükségletek (15 pont)	Munka biztonsága (15 pont)	Munka/magánélet egyensúlya (10 pont)	Munka-terhelés (15 pont)	Önmegvalósítás, érdekes munka (10 pont)	Munka minősége index (100 pont)
Norvégia	6,15	3,41	5,75	6,37	7,83	3,86	4,72	4,32	42,41
Svájc	5,84	3,45	4,63	6,02	7,81	3,93	4,23	3,99	39,92
Svédország	5,48	3,25	5,56	5,71	7,45	3,55	4,51	3,79	39,29
Dánia	5,25	3,20	5,38	5,56	6,99	3,79	4,05	3,57	37,78
Hollandia	5,32	3,10	4,89	5,54	6,60	3,64	4,12	3,51	36,73
Franciaország	4,91	3,04	4,67	4,90	6,74	3,27	4,23	3,58	35,33
Egyesült Királyság	4,91	2,76	4,53	5,20	6,05	3,24	4,46	3,43	34,58
Belgium	5,18	2,80	4,29	5,14	6,54	3,28	3,89	3,27	34,38
Németország	4,72	2,81	4,15	5,03	6,68	3,10	3,98	3,37	33,85
Finnország	4,21	2,79	5,24	4,78	6,47	3,24	4,01	3,09	33,82
Észtország	3,81	2,83	3,94	5,12	6,11	2,93	4,18	3,31	32,24
Csehország	4,67	2,90	3,15	4,62	6,12	3,00	4,50	3,26	32,21
Szlovénia	4,08	2,59	3,59	4,42	6,23	2,86	3,83	3,23	30,82
Magyarország	4,12	2,76	3,37	4,54	6,13	2,89	4,04	2,93	30,78
Lengyelország	4,07	2,62	3,49	4,42	5,85	2,88	3,96	3,08	30,36
Spanyolország	3,95	2,55	4,01	4,49	5,60	3,01	3,81	2,71	30,12
Bulgária	3,54	2,32	3,06	3,73	5,51	2,50	3,86	2,30	26,81
Portugália	3,55	2,15	3,30	3,27	4,91	2,33	3,57	2,02	25,11
Európai Unió átlaga + Svájc (18 ország alapján)	4,66	2,83	4,01	4,93	6,42	3,11	4,24	3,25	33,46

11. táblázat: Átlagos munka minősége index értéke dimenzióként és országonként a foglalkoztatottak körében az Európai Unióban

	Fizetés (15 pont)	Munkaidő-beosztás (10 pont)	Részvétel (10 pont)	Önbecsülés, társadalmi szükségletek (15 pont)	Munka biz- tonsága (15 pont)	Munka/ magánélet egyensúlya (10 pont)	Munka- terhelés (15 pont)	Önmegva- lósítás, érdekes munka (10 pont)	Munka Minősége index (100 pont)
Norvégia	9,9	5,5	7,2	10,3	11,6	6,2	6,5	7,0	64,2
Svédország	9,6	5,7	7,0	10,0	11,7	6,2	6,6	6,7	63,6
Franciaország	9,4	5,8	6,2	9,4	11,5	6,3	6,8	6,9	62,3
Dánia	9,4	5,8	6,8	10,0	11,1	6,8	5,9	6,4	62,2
Belgium	10,2	5,5	6,0	10,1	11,3	6,4	6,3	6,4	62,2
Finnország	8,7	5,8	6,8	9,9	11,4	6,7	6,3	6,4	61,9
Egyesült Királyság	9,4	5,3	6,1	9,9	10,1	6,2	6,9	6,5	60,4
Szlovénia	8,7	5,5	5,4	9,4	11,4	6,1	6,7	6,9	60,2
Észtország	7,8	5,8	5,7	10,4	10,3	6,0	6,8	6,8	59,5
Németország	8,9	5,3	5,6	9,5	11,0	5,8	6,3	6,3	58,7
Bulgária	8,8	5,8	4,8	9,3	10,7	6,2	7,0	5,7	58,1
Hollandia	9,1	5,3	6,1	9,4	10,0	6,2	5,9	6,0	58,0
Magyarország	8,5	5,7	4,9	9,3	10,5	5,9	6,7	6,0	57,5
Spanyolor- szág	8,1	5,2	5,8	9,2	10,2	6,2	6,4	5,5	56,6
Csehország	8,6	5,4	4,5	8,5	10,0	5,5	6,8	6,0	55,6
Portugália	9,0	5,4	4,8	8,3	10,3	5,9	6,7	5,1	55,5
Lengyelország	8,1	5,2	5,0	8,8	10,1	5,7	6,4	6,1	55,4
Európai Unió átlaga (17 ország alapján)	8,9	5,4	5,8	9,4	10,7	6,0	6,5	6,3	59,18

Forrás: ESS 2010, Nemzetközi

12. táblázat: A munka minősége index átlagos pontszáma a diszkriminációs okok száma szerint a foglalkoztatottak körében az Európai Unió 17 vizsgált országában 2010-ben.

	Nem diszkrimináltak	Egyetlen ok miatt diszkrimináltak	Kettő vagy több ok miatt diszkrimináltak	Összesen
Fizetés (15 pont)	8,98	8,42	7,81	8,94
Munkaidő-beosztás (10 pont)	5,42	5,24	5,46	5,41
Részvétel (10 pont)	5,81	5,61	5,43	5,80
Önbecsülés, társadalmi szükségletek (15 pont)	9,43	9,36	8,90	9,43
Munka biztonsága (15 pont)	10,76	9,65	9,41	10,70
Munka/magánélet egyensúlya (10 pont)	6,08	5,83	5,47	6,07
Munkaterhelés (15 pont)	6,51	6,90	6,73	6,53
Önmegvalósítás, érdekes munka (10 pont)	6,30	6,29	6,11	6,30
Átlagos munka minősége Index (EU 17) (100 pont)	59,30 N=15960	57,31 N=670	55,32 N=184	59,18 N=16814

Forrás: ESS 2010, Nemzetközi

13. táblázat: A munka minősége index átlagos pontszáma a diszkriminációs okok száma és az iskolai végzettség szerint a foglalkoztatottak körében az Európai Unió 17 vizsgált országában 2010-ben.

Nappali oktatásban eltöltött évek száma	A diszkriminációs okok száma	Munka minősége index átlaga	N	Std. Deviation
Alsófokú végzettség (0-8 év)	0	54,50	898	19,036
	1	55,38	34	15,622
	2	45,08	13	16,811
	Összesen	54,40	946	18,914
Középfokú végzettség (9-14 év)	0	58,33	8717	18,284
	1	55,31	284	16,657
	2	55,65	101	14,790
	Összesen	58,33	8717	18,284
Felsőfokú végzettség (legalább 15 év nappali képzés)	0	61,31	6345	18,046
	1	59,11	352	18,652
	2	56,78	70	15,879
	Összesen	61,15	6767	18,067
Összesen	0	59,30	15960	18,326
	1	57,31	670	17,763
	2	55,32	184	15,546
	Összesen	59,18	16814	18,283

Forrás: ESS 2010, Nemzetközi

14. táblázat: A munka minősége index összetevőinek átlagos pontszáma a diszkriminációs okok száma és az iskolai végzettség szerint a foglalkoztatottak körében az Európai Unió 17 vizsgált országában 2010-ben.

Nappali képzésben részt vevők száma	A diszkriminációs okok száma	Fizetés	Munka- idő-be- osztás	Részvé- tel	Önbe- csületes	Mun- kahe- ly bizton- sága	Munka/ ma- gánélet- egyen- súly	Munka- terhelés	Érdekes munka, önmeg- valósítás	Munka minősé- ge index átlaga	
											N
Alsófokú vég- zettség (0-8 év)	0	8,43	5,27	4,84	8,22	10,13	6,03	6,27	5,29	54,50	
	1	9,37	5,43	4,96	7,49	10,30	5,66	6,54	5,62	55,38	
	2	7,94	4,42	2,51	6,82	7,55	4,19	7,08	4,57	45,08	
	Összesen	8,46	5,27	4,82	8,17	10,10	5,99	6,29	5,29	54,40	
	N	946	946	946	946	946	946	946	946	946	946
	0	8,93	5,35	5,48	9,25	10,67	6,09	6,47	6,09	58,33	
Középfokú vég- zettség (9-14 év)	1	8,25	5,10	4,98	9,18	9,40	5,85	6,48	6,07	55,31	
	2	7,27	5,43	5,47	8,96	9,68	5,61	7,01	6,22	55,65	
	Összesen	8,89	5,34	5,47	9,24	10,62	6,07	6,48	6,10	58,20	
	N	9101	9101	9101	9101	9101	9101	9101	9101	9101	
	0	9,12	5,53	6,40	9,86	10,97	6,09	6,60	6,74	61,31	
	1	8,47	5,33	6,19	9,69	9,79	5,83	7,27	6,53	59,11	
Felsőfokú vég- zettség (legalább 15 év nappali képzés)	2	8,57	5,70	5,94	9,20	9,38	5,50	6,26	6,24	56,78	
	Összesen	9,08	5,53	6,38	9,85	10,90	6,07	6,63	6,72	61,15	
	N	6767	6767	6767	6767	6767	6767	6767	6767	6767	
	0	8,98	5,42	5,81	9,43	10,76	6,08	6,51	6,30	59,30	
	1	8,42	5,24	5,61	9,36	9,65	5,83	6,90	6,29	57,31	
	2	7,81	5,46	5,43	8,90	9,41	5,47	6,73	6,11	55,32	
Összesen	Összesen	8,94	5,41	5,80	9,43	10,70	6,07	6,53	6,30	59,18	
	N	16814	16814	16814	16814	16814	16814	16814	16814	16814	

15. táblázat: A munka minősége index összetevőinek átlagos pontszáma a diszkriminációs okok száma és az iskolai végzettség szerint a foglalkoztatottak körében Magyarországon 2010-ben. (Az önkéntlélő 19+1 egyéb diszkriminációs ok alapján számolva)

Nappali oktatásban elöl- telt évek száma	A disz- kriminációs okok száma	Fizetés	Mun- kaidi- bosz- tás	Rész- vétel	Önbe- csültes	Mun- kahely- bizton- sága	Mun- ka/ ma- gánélet egyén- súly	Mun- kater- helés	Érdekes munka, önmeg- valósítás	Munka minő- sége index átlaga
Alsófokú végzettség (0-8 év)	0	7,93	5,53	3,07	9,54	10,25	5,03	6,31	6,13	53,78
	1	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	2	7,84	5,23	2,78	7,90	8,19	5,23	6,71	4,80	48,69
	Összesen	8,29	5,58	2,87	9,17	9,45	5,53	6,69	5,43	53,01
	N	83	83	83	83	83	83	83	83	83
Középfokú végzettség (9-14 év)	0	8,20	5,63	4,47	8,98	10,49	5,92	6,73	5,83	56,23
	1	8,84	5,54	4,38	9,40	10,26	5,82	6,74	5,88	56,87
	2	8,62	5,50	5,38	8,84	9,87	5,46	6,96	6,07	56,70
	Összesen	8,42	5,58	4,81	8,97	10,23	5,73	6,82	5,93	56,47
	N	513	513	513	513	513	513	513	513	513
Felsőfokú végzet- ség (legalább 15 év nappali képzés)	0	10,39	6,38	6,70	9,34	12,02	6,25	6,73	7,49	65,31
	1	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
	2	7,84	4,91	6,11	9,12	10,56	5,37	5,73	5,95	55,59
	Összesen	9,16	5,61	6,31	9,33	11,27	5,87	6,22	6,64	60,41
	N	6767	6767	6767	6767	6767	6767	6767	6767	6767
Összesen	0	8,98	5,42	5,81	9,43	10,76	6,08	6,51	6,30	59,30
	1	8,42	5,24	5,61	9,36	9,65	5,83	6,90	6,29	57,31
	2	7,81	5,46	5,43	8,90	9,41	5,47	6,73	6,11	55,32
Összesen	8,94	5,41	5,80	9,43	10,70	6,07	6,53	6,30	59,18	
N	16814	16814	16814	16814	16814	16814	16814	16814	16814	16814

Forrás: ESS 2010, Magyarország

III. RÉSZ

**HALMOZÓDÓ DISZKRIMINÁCIÓ:
SZEMÉLYES PERCEPCIÓK,
CSELEKVÉSEK ÉS HATÁSOK**

FOGLALKOZÁSI DISZKRIMINÁCIÓ: SZEMÉLYES PERCEPCIÓK, CSELEKVÉSEK ÉS HATÁSOK¹

BEVEZETÉS

A foglalkozási diszkrimináció személyes megtapasztalása átalakíthatja annak a módját, ahogy az egyén a társadalmi térben mozog, és saját szerepét, cselekvési lehetőségeit, mi több életkilátásait értelmezi, és végül alakítja. Míg a világ fejlettebb részein a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos tudatosság fejlesztése elér egészen a mindennapi élet során tapasztalt, a diszkrimináció jogi fogalmát meghaladó „mikroagressziók” beazonosításáig is, Magyarországon a foglalkozási diszkriminációval kapcsolatos figyelem és tudatosság, és ezzel összefüggésben a jogtudatosság aktív vállalása nemzetközi összehasonlításban is relatíve gyenge (European Commission, 2012).

A foglalkozási diszkriminációval foglalkozó korábbi kutatások Magyarországon inkább a diszkriminációhoz vezető okok mentén, egy-egy hátrányosan megkülönböztetett csoport szempontjából (nők, romák, fogyatékosokkal élők, idősebbek, stb.) vagy a diszkrimináció lehetséges előfordulásának területeire (felvétel, előmenetel, képzés, munkaviszony jellege, elbocsátás stb.) fókuszálva vizsgálta a diszkrimináció jelenségét. Kevésbé ismertek olyan kutatások, amelyek a diszkriminált személyeknek az adott helyzethez való szubjektív viszonyulását és „válaszait” vizsgálta volna meg kvalitatív eszközökkel.

Ebben a tanulmányban egy olyan kutatás eredményeit adjuk közre, amely a személyesen átélt foglalkozási diszkrimináció, sok esetben halmozott diszkrimináció, személyes percepcióit, észlelését térképezte fel. A diszkrimináció percepcióján túl foglalkoztunk azokkal a mikro-szintű cselekvésekkel is, amelyekkel az egyének igyekeznek egyensúlyba hozni a köztük és a többségi társadalom közötti egyensúlytanságot, vagy megbirkózni a diszkrimináció által okozott igazságtalansággal, fokozott egyenlőtlenséggel. Végül kíváncsiak voltunk arra is, hogy egyéni szinten hogyan értelmeződnek a diszkrimináció hosszabb távú hatásai, milyen egyéni és

¹ A tanulmány az OTKA K 101468 számú, „Halmozott diszkrimináció: egyéni és intézményi percepciók, hatások és cselekvések” című kutatásának támogatásával készült.

társadalmi szintű hatásokkal, következményekkel jár a foglalkozási diszkrimináció, illetve azon belül a halmozott diszkrimináció.

Kiinduló feltételezésünk az volt, hogy a magyarországi alacsony jogtudatosság összefügg azzal, hogy az egyének hogyan észlelik és értelmezik az életükben bekövetkező diszkriminációt. Feltételeztük továbbá, hogy a jogsérelem bejelentésén kívül egy sor olyan más cselekvési lehetőség is adódik, amely mikroszinten hatékonyabbnak értelmeződhet mint a sérelem jogi útra terelése, illetve jobban épít azokra a mintákra, amelyek különben is mozgatják a magyar társadalmat. A foglalkozási diszkrimináció egyéni szintű hatásával kapcsolatban a munkaerőpiaci helyzet destabilizációját és a szegénységi spirál beindulását, erősödését feltételeztük. A kutatási eredmények feldolgozásában, amikor lehetőség volt rá, külön hangsúlyt helyeztünk a halmozott és interszekcionális diszkrimináció feltérképezésére és annak hatására.

SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

A diszkrimináció percepciójával kapcsolatban Harnois (2014) megvizsgálta egy amerikai longitudinális adatbázis, a General Social Survey segítségével, hogy a diszkrimináció percepciójában a létező háromféle elméleti megközelítés közül, az egydimenziós, az ellentétes és az interszekcionális közül, melyek voltak igazolhatóak egy etnikai kisebbségi mintán. Kutatása bizonyította, hogy mind az egydimenziós, tehát egyszerre egy védett tulajdonságra fókuszáló megközelítés, valamint az interszekcionális, egyszerre több védett tulajdonságra fókuszáló megközelítésnek van empirikus megalapozottsága, és hogy a diszkriminációs tapasztalatoknak és az észlelt diszkriminációnak egy szélesebb értelmezését lehet az interszekcionális megközelítés segítségével felölelni.

A diszkrimináció percepciójával kapcsolatban Neményi és szerzőtársai (2013) egy érdekes tipológiát alkottak egy magyarországi reprezentatív felméréshez kapcsolódó fókuszcsoportos vizsgálatban. A diszkrimináció percepcióját egyfelől annak függvényében kategorizálták, hogy a fókuszcsoport résztvevője személyesen érintett vagy megfigyelő volt-e a védett tulajdonsággal kapcsolatban, illetve, hogy a diszkriminációt felismeri és elutasítja-e vagy tagadja, és ezáltal a többségi társadalom álláspontját fogadja el. A két dimenzió alapján a diszkrimináció megítélésének négy típusát állították fel: 1) aktív önvédelem, 2) beletörődés, 3) szolidaritás, valamint 4) aktív szolidaritáshiány. (Lásd az 1. táblázatot!)

Neményi és szerzőtársai (2011) ugyanabban a magyarországi reprezentatív felmérésnek az első hullámában a diszkriminációs sérelemre adott cselekvéseket is tipizálták. Négy változó alapján állították fel tipológiájukat, mégpedig arra támaszkodva, hogy a sérelmet elszenvető elmondta-e valakinek az esetet vagy sem, hogy tájékozódott-e arról, hogy mit lehet ebben az esetben tenni vagy sem, hogy látja-e értelmét az esetet jelenteni vagy sem, illetve, hogy végül jelentette-e hivatalosan a

diszkriminációs esetet vagy sem. A dimenziók alapján egy 9 elemből álló tipológiát adtak meg, amelyből a legjellemzőbb stratégia a „passzív”, a „passzív magányos”, illetve a „beletörődő” voltak. (Lásd a 2. és a 3. táblázatot!) A „passzív” kategória azt jelentette, hogy elmondta valakinek a diszkriminációs esetet, de nem tájékozódott a lehetőségeiről, nem látja értelmét jelenteni, és nem is jelentette. A „passzív magányos” kategória annyiban különbözik, hogy az ebbe a kategóriába tartozó emberek nem is mondták el az esetet senkinek. A „beletörődő” típushoz tartozó ezzel szemben elmondta valakinek, és tájékozódott a kérdés felől, de nem látja értelmét jelenteni, és nem is jelentette.

A diszkriminációra adott passzív jogorvoslattal és cselekvésekkel egybecseng az Eurobarometer 2012-es felmérése (European Commission, 2012), amely nemzetközi összehasonlításban mutatja be, hogy milyen a jogtudatosság az egyes európai uniós országokban. Magyarországon a reprezentatív mintán történt kutatás során a megkérdezetteknek csupán a 31 százaléka jelezte azt, hogy tisztában van a jogaival amennyiben diszkrimináció éri. A 37 százalékos európai átlagnál nemcsak szignifikánsan alacsonyabb volt a hazai jogtudatosság szintje, hanem az előző, 2009-es Eurobarometer felméréséhez képest még csökkent is Magyarországon a jogtudatosság mértéke (igaz csak 1 százalékkal), amely az Európai Unióban csak összesen öt országra volt jellemző.

A diszkrimináció hatását kutatva Goldsmith és társai (2004) azt bizonyítják, hogy a diszkriminációt tapasztalata vagy arra készítheti az embereket, hogy alacsonyabb színvonalú munkaköröket célozzanak meg az álláskereső folyamat során, vagy – éppen ellenkezőleg – arra, hogy az önéletrajzukban erősítsék a képzettségeket és a készségek szintjét. Gee (2000) pedig a diszkrimináció és az egészségi állapot közötti összefüggést vizsgálta, és kimutatta, hogy a diszkrimináció befolyással bír a kisebb-séghez tartozók egészségére.

KUTATÁSI MÓDSZEREK

A kutatást vegyes módszertannal készítettük. Egyrészt az állami és magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfelei körében készítettünk kérdőíves felmérést. A teljes, rétegzett minta 400 főből áll, de összesen négy almintával dolgoztunk. Két dimenzió mentén osztottuk fel a mintát: egyrészt vidék – Budapest vonatkozásban, másrészt az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezetek ügyfelei között. Így vidéken (ugyanabban a megyében, ahol az intézményi interjúk is készültek), a magas munkanélküliségű megye székhelyén készült egy 100 fős minta az állami munkaügyi központ ügyfeleivel és egy 100 fős minta a magán munkaerő-közvetítő ügyfeleivel. Másfelől, Budapesten szintén két almintát került lekérdezésre: egy szegényebb belvárosi kerület állami munkaügyi kirendeltségén 100 főt, míg egy, a vidékitől eltérő, magán munkaerő-közvetítő budapesti irodában szintén 100 fővel töltöttünk ki

kérdőívet. A kutatásnak ezt a részét „exit-poll” felmérésnek neveztük el, mégpedig azért mert a kérdezők azután keresték meg az ügyfeleket, miután végeztek az irodában azzal a szolgáltatással, amiért eredetileg odamentek. A kérdőíves felvétel 2013 őszén és 2014 elején készült. A kérdőív négy fő részből állt: munkaügyi szolgáltatással kapcsolatos tapasztalatok, munkaerőpiaci státusz alakulása, diszkriminációs tapasztalatok, és végül a személyes adatok. Összességében tehát a 400 fős rétegzett minta négy részre tagolható: vidék-állami, vidék-magán, Budapest-állami, Budapest-magán almintákra. A felmérés adatait elsősorban a diszkrimináció hatásának vizsgálatához használjuk fel ebben a tanulmányban.

Másrészt 20 főt kiválasztottunk a 400 fős mintából az állami és magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfelei közül, akikkel egyéni strukturált mélyinterjú készült. Eredeti elgondolásunk szerint a 20 interjúalany kiválasztásánál a fő szempont az volt, hogy halmozott, több ok miatt diszkriminált emberek legyenek. További szempont volt a kiválasztásnál, hogy területileg a vidék és Budapest dimenzió, valamint a munkaerő-közvetítő irodák állami és magán jellege is megfelelően legyen reprezentálva a mintában (10-10 interjú felosztásban). A válaszadási hajlandóság miatt nem teljesen sikerült az eredeti mintavételi tervünket kivitelezni.

Az egyéni interjúk 20 fős mintája végül a következőképpen alakult. 9 fő volt, aki a kérdőíves felmérés adatai szerint több ok miatt volt diszkriminálva, 7 olyan személlyel készült interjú, aki egy ok miatt szenvedett el diszkriminációt, és végül 4 fő volt, aki konkrét diszkriminációs esetet nem említett, de több védett tulajdonság miatt nehézséget okozott számára az elhelyezkedés. Területi megoszlásban sikerült tartani a 10 vidéki és 10 budapesti interjú felosztást. Az állami és magán munkaerő-közvetítő központ ügyfelei körében azonban jelentős különbség mutatkozott a válaszadási hajlandóságban és a halmozott diszkrimináció általi érintettségben is. A 400 fős eredeti mintában összesen 47 fő volt érintett halmozott diszkriminációban, ebből 32 fő volt az állami, és 15 a magán munkaerő-közvetítő iroda ügyfele. Végül a 20 interjúalany közé 16 fő került az állami, és 4 fő a magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfelei közül.

Az interjúkat NVIVO kvalitatív szoftverrel kódoltuk és dolgoztuk fel, amelynek eredményeit mind a diszkrimináció észlelése, a diszkriminációra adott cselekvések, és a diszkrimináció hatásának elemzéséhez is felhasználunk.

A diszkrimináció személyes észlelése, percepciója

A diszkriminációval kapcsolatos tudatosság nemcsak az intézményeknél, hanem az egyéneknél is eltérő lehet. Az sem biztos, hogy az emberek egyformán észlelik a diszkrimináció tényét, illetve egyforma jelentéssel bír számukra. A kutatás során négy fő típusát azonosítottuk be a diszkrimináció észlelésének, percepciójának. Az első esetében a negatív érzelem a döntő, az a fájdalom és harag, amely az igazságtalanság

következtében a sértettben kialakul. A diszkrimináció percepciójának második típusaként a jelenség minimalizálást találtuk, olyan beállítódást, amely a diszkrimináció tényének jelentőségét igyekszik csökkenteni, minimalizálni. A harmadik percepció típusa a diszkrimináció észlelésének a fatalizmus volt. Ezekhez kapcsolódnak azok a passzív magatartásformák, amelyek a fennálló rend megváltoztathatatlanosságát tételezik. Végül, a diszkriminációnak percepciójának a negyedik típusát optimizmusnak neveztük el, mert abból indul ki, hogy van remény a többségi társadalom megváltozására.

Fájdalmat, haragot okozó igazságtalanság

A diszkrimináció észlelésének leggyakoribb megjelenési formája a negatív érzelmi reakció volt. A diszkriminációs esetek felidézése fájdalmat, haragot váltott ki az interjúalanyokból. A negatív érzelem általában nem csupán szorosán értelemben a diszkrimináció tényéhez, az emberi méltóság megsértéséhez kapcsolódik, hanem a következményekhez, vagy az egész élethelyzethez. Az ok-okozatot sokszor nehéz elválasztani egymástól az érzékelés szintjén.

Az egyik interjúalany számára például az életkor alapján történt diszkriminációnál szinte nagyobb sérelmet jelentett, hogy a hirdetésben nem jelölték meg az életkori határt a jelentkezőkkel kapcsolatban, nyilvánvalóan a jogi felelősségre vonás elkerülése érdekében, ugyanakkor a sikeres tisztítás után egyértelműen az életkorra hivatkozva nem vették fel. A diszkrimináció mellett legalább annyira bántotta, hogy a 22.800 forintos szociális ellátásából két ezer forintot hiába költött el az utazásra. A hiányos információadás és tájékoztatás sérelmezése szinte jelentősebben értelmeződött mint maga a diszkrimináció.

„Mezőkövesden voltam egy jelentkezésen most, mióta munkanélküli vagyok, és megírtuk a tesztet, behívtak, hogy egy időpontot beszéljünk meg, és csak ez volt sértő, ez a csekély dolog már egyrésztől, az én részemről nem, mert én munka nélkül maradtam továbbra is. Azt mondták nekem, hogy itt 46 év a plafon, én akkor voltam 52 éves. Akkor egy kicsit nem úgy... a lelkemre szívtam ezt a dolgot, és azt mondtam, hogy akkor miért nem írták meg az e-mailben úgy, hogy csak azok jelentkezzenek, akik 46 éven aluliak... nekem ez az út belekerült kétezer forintba, és én ezt a kétezer forintot a huszonkétezerből vettem el. (...) Most viszont ez van, számlára csak ennyit kapok, ebből kell gazdálkodnom. Ez fáj, ez fáj a legjobban, mert itt vagyok ép, egészséges ember, aki nemcsak hogy tud dolgozni, hanem szeret is.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 175)

Egy másik interjúalany az állami munkaügyi központnál került hátrányos helyzetbe a rossz egészségügyi állapota miatt. A törvényi szabályozás alapján nem számít az orvosi igazolás, amennyiben a munkaügyi központ közmunkára akar valakit beosztani. Amennyiben nem áll az illető munkába, akkor megvonhatják az ellátását. Ebben az esetben a hátrányos megkülönböztetésnél összeadódik a munkaügyi szervezet és az állami diszkriminatív szabályozás az egyéni percepcióban.

„Ezt most nagyon megtapasztaltam, mióta beteg vagyok, hogyha bemegyek és beviszem a papírt, akkor nem azt nézik, hogy az ember beteg, hanem rá-néznek és mondjuk azt egyébként, hogy barna, vagy nem látszik rajta, hogy beteg és kikéri maguknak, hogy én beteg legyek. Feltételezik azt, hogy nem tudom, az ember meghamisítja ezeket. (...)ha az ember odamegy, hogy én beteg vagyok és én azért nem biztos, hogy tudnák reggel 8-tól este 6-ig az utcán söprögetni, annak azt mondják, hogy nem beteg. És ezt leírja az Önkormányzat, leírja a Munkanélküli (munkaügyi) központ és még leírja a Kormányhivatal is. Hogy nem beteg. Akkor ki számít betegnek? Aki meghalt és eltemették? (.....) Ebben az egészben az a rossz, hogy sajnos nem az embert nézik, hanem a színét. Most az, hogy az ember, én pl.: 40 évet végigdolgoztam, becsületesen, magyar törvények szerint, magyar anyanyelvű vagyok, miért vagyok én kisebbség, nem vagyok én kisebbség, én magyar vagyok. Az én családban olyan emberek vannak, mint Péli Tamás” (Nő, Budapest, állami munkaügyi központ, azonosító: 21)

Szintén az egészségi állapota és az életkora miatt diszkriminált nő elsősorban a csoport alapú „beskatulyázást” sérelmezi, és az egyéni megítélést hiányolja. Az ő esetében is a munkanélküli ellátás és a szociális ellátás közötti szakadék okoz megoldhatatlan gondot, amelynek a következménye, hogy teljesen ellátás nélkül marad.

„Nem kell egy kalap alá venni mindent, tisztelet a kivételnek, mert ugye magyarok közt is van, cigányok közt is vannak jók, vannak rosszak. Miért kell egy kalap alá venni mindenkit? Ennyi. Mert nem mindenki egyforma. (...) ... az ilyen betegetek miért kell kiküldeni dolgozni? Mert ide küldözgetik, oda küldözget, ráadásul munkát sem adnak, pénzt sem adnak, akkor mit segít Magyarországon Orbán Viktor, mit segít ez, mit segít az, senki nem segít semmiben. Mert nem érezzük azt, hogy segítenek. Most adtak három hónapra munkát? Miért, mert volt a választás? Ja, akkor meg tudták oldani, hogy három hónapra elküldték az embereket...(köz munkára) (Nő, Budapest, állami munkaügyi központ, azonosító: 256)

Több esetben visszatérő problémaként jelentkezett idősebb nőknél, akik munkanélkülivé váltak, és az életkori diszkrimináció miatt nem tudtak újra elhelyezkedni,

közben a tartós munkanélküliség alatt megromlott az egészségük, de a rokkantnyugdíjazás szigorítása miatt nem tudják a betegségüket elismertetni, se közmunkát vállalni, így minden ellátás nélkül kénytelenek tengődni.

„Mondjuk, az én történetem, hogy létszámleépítés volt. Ennyi. De utána az a konyha be is zárt fél év múlva. Hagyhattak volna fél évig, én úgy gondolom, igaz, hogy már nem is bírtam úgy, mint régen, mivelhogy mind a két csípőm kivan, de hát egy kicsit rosszul esett. (...) Nem esett jól. Nem esett jól, nem tudom megmondani. Úgy gondoltam azért, hogy az egész életemet ledolgoztam, azért még csak bírok valamit dolgozni, ha nem is úgy, mint egy fiatal, vagy fiatalkoromban, de bírok. De nem bírtam, most meg már nem is bírok. Tönkre mentem. (...) Van svájci frankos hitelünk... (...) Mióta nem dolgozom – nem fizetjük. Úgyhogy a múltkor is felhívtak, többször felhívott az ügyintéző, hogy ilyen-olyan részletfizetési megállapodás. Mondom, nulla forintos a jövedelmem. Mennyi törlesztő részletet tudok bevállalni? Mondom, ne haragudjon, nulla forintra mit vállaljak én? Nulla forintot. Végül is a rendszert hibáztatom ezért, hogy ilyen helyzetben vagyunk. Ilyen helyzetben, hogy az eddigi munkámat, csak már ami pénzt levontak tőlem a 39 év alatt, már ha csak azt visszakapnám, de ez, hogy mindenütt csak elutasítást kapok – ez borzasztó. (...) Ez az egész, egész életem ledolgoztam, itt vagyok forint nélkül, engem ez foglalkoztat. Aludni sem tudok, úgyhogy altatóval alszom, szedem a gyógyszereket, most meg a másik csípőm is. Erre a csípőműtetre 8 hónapot kellett várni, most megcsinálták áprilisban, itt van ez a csípőm is, erre is kell vagy egy évet várni körülbelül, tehát esélyem sincs, hogy elmenjek dolgozni, mert nem bírok. Viszont egészségesnek talált az orvos szakértői bizottság, mehetek dolgozni, egészséges vagyok. Ezt sem értettem. Idegesítő és dühítő. Dühítő, hogy elértem ezt a kort és úgymond semmibe vesznek, mert ezt csak így tudom megfogalmazni. Elértem ezt a kort, dolgoztam egész életemben, és dühít. (Nő, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 177)

„Az emberben az érzelmek is feltörnek, a lehető mindent megtettem, és mégis itt vagyok az útszélén. Jövőre töltöm a 60 évet, a nők 40 programba se férek bele, mert nincs meg a 37 éves munkaviszonyom, de a kiszámolás alapján le van dolgozva 35 évem, de ugye, ha én azt veszem, hogy 2005-ben küldtek el a MIT-től, már röhögve bedolgozhattam volna már azt a két évet, de nem kellek sehova. (...) ezt egyszerűen muszáj itt megemlítenem, hogy ez egy tragédia. (Nő, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 174)

A festő szakképzettséggel rendelkező férfi életkora miatt nem talál állást. Fő bánata, azon túl, hogy nem kap választ jelentkezéseire egyrészt az, hogy nem kíváncsi arra senki, hogy ő valóban milyen minőségű munkát tud elvégezni, és hogy a

munkanélküliséggel „belecsúszott” egy olyan társadalmi osztályhelyzetbe, amelyet „instabilnak” nevez, amellyel együttjár az alacsonyabb rendű (köz)munka, a 47 ezer forintos jövedelem, és az általános lenézés, a társadalmi megbecsülés teljes hiánya.

„Az a másik velem, az hogy semmit nem ér. Hiába küldöd 68 millió helyre és nulla. Mert úgy működik, az a baj, hogy arcra. Azért, mert 52 éves vagyok, attól még nem kéne így viselkedni. Meg kell nézni, hogy dolgozik egy ember. És utána kéne gondolkozni. (...) Hát biztos kiközvetítenek utcaseprőnek, vagy valami ilyesminek. Festő létemre utcaseprőnek. 47-ért. De hogy mást nem tudnak adni, csak utcaseprő munkát, az biztos. Ott vannak 100-an és csak utcaseprő. (...) De az a baj, hogy ez az instabil munkahely, ott is leköpi az embert. Mert 47-ben vagy, akkor hujaj, menjél. Ott is lenézik az embert, lenézik az embereket, mert te 47-ben vagy és azért. Például, na. Tényleg lenézik. (...) Instabil vagy, mehatsz, fessél ki szépen, gyönyörűre, aztán szevasz. Majd jönne helyetted egy másik hülye. Tényleg így van, jön helyetted másik ilyen, aztán majd megint kizsákmányoljuk. Jön egy másik instabil, nem? Így működik. (Férfi, Budapest, állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 97)

A diszkrimináció és a tartós munkanélküliség összekapcsolódása különösen fájdalmas az idősebb, nyugdíj előtt állóknál, akik úgy érzik, hogy ők már bizonyítottak az életükben, már leraktak elegendőt az asztalra, hogy megbecsülés illesse őket a társadalom részéről. Azonban a munkanélküliségi és szociális ellátások drasztikus csökkentése, a rokkantnyugdíjazás szigorítása és jelentős visszaszorítása miatt teljeseen ellehetetlenednek és jövedelem nélkül maradnak mire elérnék a nyugdíjas kort.

A diszkrimináció jelentőségének a minimalizása

A kutatás során egy másik megfigyelhető viszonyulás a hátrányos megkülönböztetés tényéhez a háritás, illetve a diszkrimináció jelentőségének a minimalizálása volt. Úgy akarták az interjúalanyok a saját egyenjogúságukat bizonyítani, hogy bagatellizálták a diszkriminációs élményeket, illetve „bölcs” magatartásként tételezték, hogy a diszkrimináció tényével nem foglalkoznak túlságosan érzelmi alapon. Impliciten az érződik ebben a percepció típusban, hogyha nem vesz az ember tudomást a diszkriminációról, akkor nincs is, vagy legalábbis hatékonyabb stratégia a diszkrimináció negatív hatásának a csökkentésére, ha nem foglalkozunk vele, hanem a rendelkezésre álló energiákat és erőforrásokat a saját élet menedzselésére érdemes fordítani. A minimalizálás a munkának való elkötelezettség jeleként is értelmeződhet az embereknél.

„De nem sértődök meg, elfogadom úgy, ahogy van, én ezzel nem vitatkozom. Én elvégzem a munkámat, miután elvégeztem a munkámat, utána lehet beszélgetni, de nekem a munka az első. Nekem az egyik fülelmen bemegy, a másikon kimegy, aztán tőlem mondhatnak bármit, nem zavar. Lehet, hogy őket zavarta, hogy én egy kicsit más akcentussal beszélek, erdélyi akcentus is volt még akkoriban, most már kevésbé, de most is van.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 175)

„Tudok ilyenről, de nekem nem volt ilyenben részem. Személyesen nem volt ilyenben részem, mert ahova én mindig elmentem, ahova gondoltam, hogy én el fogok oda járni, nem éreztem magam soha hátraszorulva, mert nem, annyira nem. Ez lehet egy kisebbségi érzése valakinek, sok embernek, vagy nem tudom, mondhatjuk úgy, mert én roma vagyok a magyarok közt, de egyébként én ezt nem érzem. Lehet, hogy vannak, akik érzik, de én annyira nem. Nekem ez nem téma, én ugyanúgy dolgozok, teszek a családomért, mint akárki más.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 126)

„Nem vagyok ilyen sértődékeny típus, nem szoktam nagy hangot adni ennek a dolognak, inkább egyik fülelmen be, a másikon ki, és akkor az ő baja, hogyha nem gondolkodik mielőtt beszél” (Nő, vidéki magán munkaerő-közvetítő iroda ügyfele, azonosító: 368)

Fatalizmus: semmit nem lehet tenni ellene

A diszkrimináció észlelésének harmadik típusa arra épít, hogy egy olyan jelenségről van szó, amely ellen úgysem lehet semmit tenni, a jelenség a világ és a hatalmi viszonyok része. A fatalista hozzáállás része, hogy a sérelmet elszenvedő úgymond „aláveti” magát a rendszer követelményeinek, mert ha úgysem lehet ellene semmit tenni, akkor tulajdonképpen „legkifizetődőbb” hozzáállás, ha az ember külön nem idegesíti magát rajta. Ennek a fatalista hozzáállásnak a „racionalitását” az is adhatja, hogy nem elég, hogy nem tud az ember tenni a diszkrimináció ellen, de lehet, hogy „még nagyobb bántódása esik”, ha ezt megpróbálná. Neményi és szerzőtársai (2013) által végzett kutatás szerint a diszkrimináltak 14 százaléka a helyzet rosszabbodásának elkerülése miatt nem jelentette a sérelmét hivatalosan. A fatalista beállítódásnak mind része a meglévő viszonyok megváltoztathatatlanságának elfogadása, az aktív lépésektől való félelem, a külső elvárások gépies teljesítése, és a reménytelenség is.

„Például az én véleményem, nem akarok megsérteni senkit, egy munkaadót se akarok megsérteni, mert nem kényszeríthetem, megyek a kapuba, és addig csengessek, hogy uram, engem vegyen fel, mert nekem megdöglik a gyerekem

éhen. Én ezt nem mondhatom.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 175)

„Nem, nem, mert ha én valakit följelentnék, akkor azok lehet, hogy nekem visszautitnek, hogy még a családom is megbánná. Mert nagyon durva dolgok vannak. Nagyon durva dolgok. Semmi. Inkább lenyelem a békát, kész. Nem, mert olyan emberek vannak, hogy undorító, na. És ezek uralják a piacot, kész. Ez van.” (Férfi, budapesti állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 80)

„Megyek, amikor hívják, de a közmunkán kívül, a sepregetésen kívül nincs nagyon más.” (Férfi, budapesti állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 80)

„Higgye el már nekem nincsenek még kívánságaim sem...” (Nő, budapesti állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 256)

Optimizmus: van remény a változásra a többségi oldalon

Az előző negatív percepciós típusokkal ellentétben találtunk „optimista” típusú észlelést is. Az interjúalanyok itt annak adnak hangot, hogy meg kell adni a többségi oldalon is az esélyt, hogy változhat a kevésbé előítéletes és diszkriminatív magatartások irányába, illetve, hogy az egyéni teljesítményt nem lehet hosszú távon nem észrevenni és értékelni.

„Én egy picit inkább felvállalom ezt. Annyira megszokott dolog már ez az ellentét magyarok és cigányok között, valahogy hozzátartozik már az egész életemhez. Meséltem, van egy ilyen megnyilvánulás, akkor jó, nem mindenki tudja, például én milyen vagyok, ezt nem minden esetben lehet tudni. De én se reagálok mindenre, de általában úgy vagyok vele, hogy az egyik fülembe be, a másikon ki. És ennyi. Annyira nem bánt, ez nem azon alapul. Itt minden más-on alapul szerintem, ez a viszony. Lehet, hogy most így gondolja, aki rosszat mond, lehet, hogy 2 hónap múlva picit változni fog a véleménye. Ez egy olyan dolog, hogy változni sosem késő. Tanulni mindig lehet.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 126)

„Nem szabad feladni, ez az egyik, a másik az, hogy bízom abban, hogy egyszer valaki észreveszi azt, hogy hogyan dolgozik az ember, milyen teljesítménnyel.” (Nő, budapesti állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 8)

Fontos azt is látni, hogy a percepció típusok nemcsak külön-külön jelenhetnek meg az egyéneknél, hanem az egyes típusok kombinálódhatnak is. A négy percepció kategóriából három volt olyan, amely önállóan is megjelent: a diszkrimináció mint fájdalom és igazságtalanság, a fatalizmus, a diszkrimináció mint, amely ellen ügysem lehet tenni, valamint az optimizmus. A kombinált kategóriák között előfordult a minimalizálás és optimizmus, a minimalizálás és fájdalom, valamint a fatalizmus és fájdalom.

CSELEKVÉSEK ÉS MAGATARTÁSOK A DISZKRIMINÁCIÓ KÖVETKEZTÉBEN

A kutatás során kíváncsiak voltunk arra, hogy a diszkrimináció milyen cselekvéseket indít el a sérelmet elszenvedőknél, milyen olyan személyes magatartásokkal „válaszolnak” a diszkrimináció jelenségére, amelyek amolyan korrekciós folyamatot indíthatnak el abban a társadalmi térben, amelyben az érintettek mozognak, amelyekkel akár pszichésen könnyebb elviselni a megkülönböztetést, akár olyan új, racionális és tudatos magatartások lehetnek ezek, amelyek segítenek csökkenteni a diszkrimináció negatív hatását. Azt tapasztaltuk, hogy nem mindig könnyű egyértelműen megkülönböztetni a diszkriminációra adott cselekvéseket azok hatásától. Törekedtünk arra, hogy a cselekvések alatt konkrétabb, kisebb egyéni változásokra fókuszáljunk, amelyek inkább az egyén magatartásával függenek össze, míg a hatásoknál a hosszabb távú, közvetett hatásokra összpontosítottunk.

Az interjúk kódolása során összesen 16 különböző cselekvést és magatartást azonosítottunk a diszkriminációban érintetteknél. Ezeket logikai sorrendbe állítva mutatjuk be. A logikai sorrendet egyrészt az aktív és passzív dimenziók mentén alkottuk meg, másrészt, hogy a cselekvés során a cselekvő elsősorban önmagára, vagy a többségi társadalomra fókuszál. A két dimenzió alapján a lehetséges cselekvések négy csoportját azonosítottuk be: 1) aktív és önmagára koncentrál, 2) aktív és a többségi társadalomra koncentrál, 3) passzív és a többségi társadalomra koncentrál, és végül 4) passzív és önmagára koncentrál cselekvés. A konkrét cselekvések kategorizációját az alábbi ábra mutatja be. A cselekvéseket az interjúrészletekkel illusztrálva a négy kategória sorrendjében mutatjuk be.

1. ábra: A diszkriminációra adott cselekvések típusai

	Önmagára koncentráló	Többségi társadalomra koncentrál
Aktív	1. Aktív jogorvoslat keresése 2. Kiállás saját magáért 3. Kitartás, törekvés a megoldásra 4. Önálló, közvetlen munkakeresés 5. Jó kommunikációs készségek tudatos kiaknázása, hasznosítása 6. Csoporthoz tartozás előnyeinek említése 7. Külföldi munkavállalás tervezése	8. Törekvés a jó kapcsolat ápolására a munkaerő-közvetítők ügyintézőivel 9. Törekvés a jó kapcsolatra a főnökkel 10. Alkalmazkodás 11. Konfliktuskerülés mindenkivel
Passzív	15. Reménykedés 16. Önhibáztatás	12. A túlteljesítés szükségességének elfogadása 13. Elnéző magatartás a munkáltatók és munkaerő-közvetítők irányában 14. Munkáltató és vagy munkaerő-közvetítő hibáztatása

Aktív jogorvoslat keresése

Magyarországon a diszkriminációval kapcsolatos jogtudatosság európai összehasonlításban gyenge. A Neményi és szerzőtársai által 2013-ban végzett reprezentatív kutatás adatai azt mutatták, hogy a diszkriminációt elszenvedőknek csupán a 4 százaléka jelentette az esetet és keresett jogorvoslatot (Neményi *et al.*, 2013). Ugyanakkor a 2014-ben készült kutatási interjúink arról tanúskodnak, hogy a nagy elkeseredésből kifolyólag utolsó lehetőségként gyakrabban igyekeznek külső segítséget és jogorvoslatot kapni az emberek. Igaz, nem feltétlenül az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulnak, hanem több esetben az ombudsman volt az a közintézmény, amelytől segítséget reméltek. Az interjúk arról is tanúskodtak, hogy a saját jogaikért való kiállás nem feltétlenül találkozik az érintett intézményi vezetők szimpátiájával, adott esetben megfenyegetéshez is vezethet, ahogy az egy iskolai diszkriminációs esetről történt.

„Én magam fogalmaztam meg a kérvényemet. Én azt gondolom, hogy azért még annyit tudok, tehát lefénymásoltam minden egyes kezelőlapomat, zárójelentésemet, azokat, hogy ugye dolgoztam önkéntesként, a szememről a sérülést (...) ...Most jött el az a pillanat, hogy akkor engem nem érdekel, a médiától elkezdve mindenhova el fogok menni, mert hát beszélgethetünk

sok mindenről, de egy beteg embernek azt írni, hogy nyugodtan lehet menni dolgozni és annak tulajdonképpen nem kell pénz...(..)..hogy ha én bemegyek és tudom azt, hogy én miért jöttem, és nekem mi jár, vagy mi nem jár, akkor az már őket riasztja. És azon vannak, hogy minél előbb megalázzák az embert. És amikor az ember úgy reagál, hogy nem hagyom, mert márpedig nekem ez jár, és nekem ehhez jogom van, ezt nem szeretik. Tehát mindig ez a válaszuk, hogy „El kell menni dolgozni!”. Igen, b***meg, el kell menni dolgozni, te meg azért ültél az iskolapadban, hogy tudd a jogodat. Tudd, hogy aki idejön hozzád, mint állást kereső, vagy mint beteg, annak milyen jogai vannak. Én tisztában vagyok a jogaimmal.” (Nő, Budapest, állami munkaügyi központ, azonosító: 21)

„Én is kérvényeztem, szerettem volna, hogy a gyerelem angolt tanuljon, olyan osztályba kerüljön bele, de egyszerűen annyira kiszűrték, hogy azon az évfolyamon, egy osztályba olyan 30-35 gyerek járt, 4 évfolyam volt, a, b, c, d, és akkor azon az évfolyamon összesen az én gyerekemmel együtt 3 cigánygyerek járt. Volt egy nagy szülői értekezlet, ott volt a polgármester is. És akkor felvetődött az, (...) mert tesztet írtak, de nem mutatták be a tesztet, hogy melyik gyereknek hogy sikerült, és elmondta, hogy kik jutottak be a két osztályba. Azt nem is kell mondani, hogy a középosztályból szinte egy gyerek se jutott be, a felsőosztályból, akiknek olyanok voltak a szülei, mert ismertük is őket, mások is, magyarok is zúgolódtak. Engem meg az bántott, hogy nemcsak az én gyerelem, a másik két gyerek is nagyon jó képességű volt, mint említettem nagyon nehéz volt ebbe az iskolába bejutni, mert tesztet írtak még első osztályban is, hogy bejuthassanak, s én tudtam, hogy a gyerelem jó képességű, meg hogy angolt tanult, ráadásul az óvodában, és akkor én felszólaltam, hogy nem tartom azt ésszerűnek, szeretném látni én is a teszteket, hogy a 3 roma gyerek közül miért nem jutott be egy sem. Ne az én gyerelem jusson be, jusson be a másiké, de roma gyerek oda nem jutott be. Ez nekem feltűnő volt. Nem mutatták meg akkor sem a teszteket, elutasítottak. Akkor írtam az ombudsman-nak egy levelet. Az ombudsman felszólította az iskolát és az önkormányzatot, hogy küldjék meg neki a tesztet, és küldjék el nekem is. De nem mutatták meg. És ekkor az igazgató, a polgármester-helyettes felállt, és azt mondták, az én gyerelem be tud jutni, de vonjam vissza. (...) Vissza kellett vonnom, mert meg lettem fenyegetve jószérivel. Ott volt a civil szervezetem, és szó szerint célzott rá a polgármester, hogyha azt szeretném, hogy a civil szervezet, mert az önkormányzattól béreltük a helyiséget, azt szeretném, hogy a civil szervezet itt működjön hatékonyan, akkor vonjam vissza. Ha azt szeretném, hogy a gyerelem eredményesen végezze el az iskolát, akkor vonjam vissza.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ, azonosító: 142)

„Most már annál jobban, mert az Egyenlő Bánásmód, most már olyan fórumokon is jártam a 9 év alatt, hogy magamon meglepődök. Én már írtam az ombudsmannak, írtam, most két hónapja ezzel a nők 40 programmal, hogy hívják már?! – aki milyen miniszter? Nem fog eszembe jutni a neve. Mindegy. (...)...félnap különbséggel megjött a válasz, de az a semmitmondó, hogy milyen állásportálokat, kinek írtam, mit tudom én. Azok is, hogy milyen állásportálokat néztek. Fel is hívtam, mert írta, hogy ki az előadó, fel is hívtam vezetőkesen. Hölgym, én nem ezt kérdeztem. Mennyi állásportált diktáljak? Mennyit? Én nem ezt kérdeztem.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ, azonosító: 174)

Kiállítás saját magáért

Kevés olyan történet hangzott el az interjúk alatt, amely arról szólt, hogy egy kommunikációs helyzetben, amikor az érintett érzi, hogy hátrányos megkülönböztetés éri, akkor verbálisan kiállt volna magáért.

„Ha ilyesmi dolog adódik, azt én magam el tudom intézni, mert addig talán én el se mennék, amíg el tudom intézni magam azt az ügyet, hogy engem megkülönböztetnének, akkor finoman közlöm velük a dolgot.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ, azonosító: 142)

„Volt, ahol mondták, hogy fiatalabbra gondoltak, ez volt, így elhangzott, de én azt szoktam erre mondani, hogy én viszont tuti, hogy nem megyek GYES-re. S a munkától nem kapok szívgörcsöt, tehát ha 200 db. dolgot kell vagdosni és este 8-ig, akkor biztos, hogy ott maradok és nem viszem ki az ajtót. Hát, ha ők...úgy gondolják, hogy nem én vagyok a megfelelő, ez az ő döntésük. Akkor nem ott van a helyem, úgyhogy percig nem bánom.” (Nő, Budapest, magán munkaerő-közvetítő ügyfele, azonosító: 205)

Kitartás, törekvés a megoldásra

Egyetlen interjúalany volt (egy roma nő), aki határozottan megfogalmazta, hogy a sikerességének a kulcsa, hogy nem adja fel, hogy kitartó, hogy törekszik mindig arra, hogy a problémákra megoldást találjon.

„.....próbáltunk kitartani amellet, hogy tényleg jobb életünk legyen, hogy valamit el tudjunk érni, volt egy célunk, hogy valójában mit is szeretnénk, és a

célunk mellett próbáltunk kitartani. (Nő, vidéki állami munkaügyi központ, azonosító: 142)

Önálló, közvetlen munkakeresés

Többen az interjúalanyok közül annak a véleményüknek adtak hangot, hogy nem a munkaerő-közvetítő intézményektől várják a segítséget, hanem önerőből próbálnak munkát és kereseti lehetőséget találni. Egy munkáltatók körében végzett kutatás igazolta ennek az álláskeresői stratégiának a létjogosultságát, mert pozitív jelként értékelték általában, ha valaki saját kezdeményezésre keresett munkát, és nem az állami munkaerő-közvetítő iroda közvetítette ki (Tardos – Petterson, 2011).

„Én már teljesen megszüntettem azt, hogy én a munkaügyi által keresek munkát. Akkor én inkább elmegyek a Sörgyárhoz, a nem tudom milyen gyárhoz, és én magamtól kérem a tesztlapot, jelentkezni szeretnék, mikor lehet jönni stb. Nem nagyon látom jelentőségét, hogy a munkaügyi által megy előrébb egy dolog. (...) Megvisel mindenképp, de én azt mondom, hogy menni kell a munka után. Én most is azt mondom. Én annak a híve vagyok, mindegy, hogy hova, csak keressen valamennyit az ember. Csak az nem mindegy, hogy mennyiért, ez egy nagyon lényeges dolog.” (férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, Azonosító: 126)

Jó kommunikációs készségek tudatos kiaknázása, hasznosítása

Többen voltak olyanok, akik a diszkrimináció csökkentésének esélyét, illetve saját érdekeik érvényesítését abban látták, hogy odafigyelnek tudatosan arra, hogyan kommunikálnak a hivatalos intézmények döntéshozóival. Egyik esetben a kommunikáció sikerességét annak tulajdonították, hogy nem érződött a személyükön a kiszolgáltatottság, a másik esetben az átlaghoz képest kiugró udvariasságnak tulajdonították a sikert, míg a harmadik esetben a kommunikáció természetességét, könnyedségét emelték ki.

„...odafigyeltem nagyon a megjelenésekre, hogy úgy menjek el az állásinterjúra, hogy na most tudom, hogy tetőtől talpig végignéznek, meg utána a beszédkészségemre adtam nagyobb hangsúlyt, és úgy gondoltam, hogy annál például utána már a végén én is úgy beszéltem, mint akinek nincs is szüksége erre az állásra. Nem is volt rá olyan nagy szükségem, csak olyan mellékesnek gondoltam az egészet. De végül is úgy beszélek, úgy kommunikálok velük,

„hogy igazából én dolgozni szeretnék, meg munkát szeretnék, meg pénzt szeretnék szerezni végül is.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ, azonosító: 142)

„Én jártam irodákba, velem nagyon kedvesek voltak, természetesen, én is. Ha valami kérelmem volt bementem és udvariasan fogadtak. Volt, hogy bementem, még sorszámom nincsen, de mennék fel Budapestre, mert vár egy kocsi, volt ilyen eset is, jó, azt mondja, két perc alatt megoldjuk, és akkor megoldották. Panaszom nincs erre. Ha az ember udvarias és van egy kis kultúra, és azt tudja is használni, és nem dörömböl és rugdossa az ajtót, mert azt megjegyzik, de az udvariasságot is megjegyzik.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 175)

„Én nem éreztem. Velem, megmondom őszintén, láttam már ott sok roma embert jelentkezni, munkahelyen is, de valamilyen szinten, úgymond, lehet egy picit, ez durvának hangzik, én kivételesnek érzem magam, mert én valahogy mindenhol megtalálom velük a hangot. Bármit meg tudok kérdezni. Az embernek a kifejezése, kommunikációja nagyon sokat számít mindenhol.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 126)

Csoporthoz tartozás előnyeinek említése

A kommunikációs stratégia és az önmagunkért való kiállás további lehetőségének bizonyult, ha a diszkriminációban érintett fél úgy próbálta a helyzetet orvosolni, hogy explicit módon megfogalmazta, hogy annak a csoportnak, amelyhez ő tartozik, milyen előnyei vannak azzal szemben, amelyet kerestek. Ebben a helyzetben egyértelmű, hogy a munkáltató statisztikai diszkriminációt alkalmazott, és nem az egyéni tulajdonságokat vizsgálta meg a jövőbeni várható teljesítményt illetően. Érdekes módon, itt az érintett fél is a csoportsztereotípiákra épít, illetve azokat használja fordított előjellel. Az egyik tipikus megjelenése ennek a helyzetnek, amikor a munkáltató arra hivatkozik az álláspályázat elutasításánál, hogy „fiatalabbra gondolt”.

„Egy-két alkalommal mondtam azt, hogy mi a különbség egy fiatal munkaerő munkában eltöltött tapasztalata, illetve az én hátam mögött lévő tapasztalattal, amit adminisztratív vonalon eddig elértem, és úgy vettem észre, az volt az álláspont, hogy a fiatalabbak jobban állóképesebbek, terhelhetőbbek. Holott ugye ők elmennek szülni, beteg lesz a gyerek...” (Nő, budapesti állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 8)

Külföldi munkavállalás tervezése

Néhány esetben megfogalmazódott, hogy az egyetlen igazi megoldást az ország elhagyása, és a külföldi munkavállalás jelentheti. Ugyanakkor az is kiderült, hogy ezt már régebb óta tervezik az interjúalanyok, és örögi körben vannak, mert a kiutazáshoz szükséges anyagi erőforrások egyre kevésbé állnak a rendelkezésükre, egyre nehezebb a munkanélküliség előrehaladtával a kiutazáshoz az anyagi erőforrásokat előteremteni.

„El szeretnék majd innen menni. Biztos vagyok benne, hogy ez így is van, és nem is olyan sok időt leszünk már itthon, mert nekünk az összes családkint van Angliában, Németországban, vannak kint Kanadában is. De Kanada már annyira nem érdekel, inkább Anglia, mert ott azért nagyobb a munkalehetőség. Nem Manchesterbe, hanem Londonba. Manchesterbe is azért 3 havonta egy lakást kibérel és nem kis mulatság, nagyon sok pénzbe kerül ez a dolog. Össze szeretném majd magamat úgy kapargatni, mert nekem ez az út egymillióba kerülne, hogy oda ki tudjak jutni, mondjuk így, 4 gyerekkel. Ott sokkal jobb a megélhetés.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 126)

„A lányok inkább külföld felé tekintgetnek. Itt Magyarországon nem sok lehetőség van semmire. Beadtunk jelentkezési lapokat több helyre, de választ még idáig nem kaptunk.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 163)

Törekvés a jó kapcsolat ápolására a munkaerő-közvetítők ügyintézőivel

Az álláskereső és a munkaerő-közvetítő közötti aszimmetrikus kapcsolat csökkenésére, és a remélt jobb szolgáltatások elérése érdekében többen kiemelt figyelmet fordítanak arra, hogy a munkaerő-közvetítők ügyintézőivel tiszteletteljes, udvarias legyen a viszonyuk. A kutatás kérdőíves exit-poll felmérése azt mutatta, hogy az álláskeresők többsége különbséget tudott tenni az objektív munkaerőpiaci lehetőségek szűkössége és a munkaerő-közvetítő irodák ügyintézőinek minősítése között. Ezért összességében az ügyintézőket többnyire segítőkésznek értékelték. Ugyanakkor az intézményi hatalmi viszonyok az alábbi interjúrészletben is egyértelműen érzékelhetők.

„A munkaközvetítővel én szerény vagyok, tehát nem vagyok nagyképi. Próbálok közvetlen lenni, megadom a tiszteletet, ha idősebb, de még a fiatalabbnak is. Nem tegezek le senkit egyből, pedig ott azért van egypár fiatalabb,

de nem tegezem le, hanem uram, hölgyem. Megköszönöm. hogyha meghallgatnak, utána szép jó napot kívánok, ilyesmi.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 167)

Törekvés a jó kapcsolatra a közvetlen főnökkel

A munkahelyi aszimmetrikus viszony főnök és beosztott között különösen nagy kihívást jelenthet olyan esetekben, amikor a munkavállaló számára evidens, hogy a főnök részéről előítélet sugárzik az irányába. A jó kapcsolat kialakítása ilyen helyzetben nagyon nehéz, és sajnos könnyen át is „csúszhat” egy túlteljesítési kényszerbe, amelyről a későbbiekben is lesz még szó.

„A Jabilban, hogy fölvettem a műszakvezető, 12 órát kellett dolgozni, ott is a soron voltunk, és volt egy öreg hölgy, 47, 46 év körüli, akihez – mondták – ha bekerülök, ott nekem nem lesz jó....Mi úgy hívtuk, hogy kapitány, mindenki úgy hívta a gyárban, hogy kapitány. Ez egy olyan hölgy volt, komolyan. Életemben nem találkoztam még ilyen hölgygel, de mégis megbarátkoztam vele, és kimondottan utána kért is a sorra. Azt mondta, hogy munka téren nem kell neki csak a L..... És én ott már valahol úgy éreztem, hogy én ezt valahol megnyertem. Nem teljesen, de valamilyen szinten megnyertem, mert ő nem szerette, ha kártevők még a környezetében is vannak ezek az emberek, vagy ezek a fajta emberek, akkor így mondanám. Kártevőknek hívta a romákat.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 126)

Alkalmazkodás

A diszkriminációnak az egyik következménye, hogy az instabil munkaerőpiaci helyzet miatt az emberek sokkal gyakrabban kénytelenek váltani és alkalmazkodni a környezetükhöz. Az instabilitás, a rövid határozott idejű szerződések vagy alkalmi munkák, a kiszolgáltatottság különböző formái sokkal nagyobb alkalmazkodást igényelnek az érintettektől mint a stabil munkaerőpiaci pozícióval rendelkezők esetén.

„Az egyszerű emberek nehezen váltanak, ismerek diplomást is, aki 10 év után vége lett a munkahelyének és kétségbe volt esve, hogy akkor most új munkahely, nekem ez már nem gond, mert akár félévente is váltok....” (Férfi, budapesti állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 80)

„...a muszáj az nagy úr, és akkor az ember vagy megszokja, vagy megszökik. Én erre ezt tudom mondani. Megpróbálok azért alkalmazkodni úgy, hogy jó

legyen mindenkinek.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 126)

„Kisebb zsörtölődések vannak, mert minden ember nem egyforma, alkalmazkodni kell egymáshoz. Ahhoz, hogy megtartsunk valamit, ahhoz alkalmazkodni kell.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ, azonosító: 163)

Konfliktuskerülés mindenkivel

Az alkalmazkodásnak egy másik formája, amely aktív cselekvésként fogható fel és a többségi társadalommal épített kapcsolatra irányul, a konfliktuskerülés. Több interjúalanyánál is kirajzolódott ez a magatartásforma, hogy a többségi társadalommal tudatosan kerüli a konfliktus lehetőségeket.

„Lehet, hogy ez a baj velem, hogy én már nem szeretek szólni, hogy kinek mi a feladata, mondjuk az egészségügy terén, akkor inkább megoldom én. Mert szólok egyszer-kétszer, és akkor utána, az, hogy talán, túl kedvesen szólok, nem durván szólok, ez a baj talán velük. Mondták, hogy a férjem türelmetlen volt, hangosan szólt, és akkor annak is volt hatása. Én nem tudok durván szólni, meg túl hangosan beszélni.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ, Azonosító: 142)

„...nagyon nyugodt a természetem. Én ugye nem léphetek fel úgy, ahogyan a világ ilyen. Én Jehova tanúja vagyok. Én tudom a próféciát, a helyzeteket. Nem szeretek megsérteni embereket, sőt inkább megadom a tiszteletet és a szeretetet. Mindenki iránt. Inkább megpróbálom az ilyen dolgokat kikerülni. Szóváltás ne legyen, úgyhogy ezt elkerülöm.” (Nő, budapesti állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 256)

A túlteljesítés szükségességének elfogadása

A kisebbségi helyzetben lévők számára a többségi társadalomba való integráció egyik módja lehet a túlteljesítés. Paradox módon az egyenlőség kivívásának az útja az egyenlőtlen elvárások teljesítésén keresztül tűnik megvalósíthatónak. A kiszolgáltatott élethelyzetben lévőkben kialakul egyfajta bizonyítási kényszer is, amelyet a többségi társadalom elfogad, illetve sokszor el is vár. Kérdés az is, hogy ez a cselekvési mód meddig tartható fenn, tekintettel arra, hogy hosszú távon nagy egészségromlás kockázattal jár, amely tovább ronthatja a munkaerőpiaci pozíciót.

„Ő megmondta, hogy ő nem szereti a romákat, ezt meg is mondta. Többen is hallották ezt, de én úgy voltam vele, hogy nem rám vonatkozik, mert voltak olyan romák, akik odakerültek, és a munka alapján a teljesítményük egy nulla volt, lehet így is mondani. De úgy gondoltam, hogy megváltozhat azért valakinek a véleménye, mert addig ne nagyon mondjunk véleményt, hogy az ember nem ismeri a másikat (...) Nekem is – mondjuk – ez hátrány volt akkor az életben, hogy roma vagyok (...) De ha esetleg a munkatéren is megfelel, azon kívül egy picikét azért többet kellett nekünk romáknak tenni azért ahhoz, hogy megmaradjunk egy helyen. Én úgy érzem legalábbis.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 126)

„Jó, hogy férfimunkát végeztem, ott azért éreztették az emberrel, hogy nekem, mint nőnek, meg a két kolléganőmnek, kétszer annyit kellett dolgozni, mint a férfiaknak. Többet kellett bizonyítani, hogy képesek vagyunk rá. Aztán lepipáltam a férfiakat. Nem zavart.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ, azonosító: 156)

Elnéző magatartás a munkáltatók és munkaerő-közvetítők irányában

Főképp a nőkre volt jellemző az intézményekkel, munkáltatókkal és munkaerő-közvetítőkkel kapcsolatban az elnéző magatartás. Bár mindegyik esetben egyértelműen kiderül a diszkrimináció ténye, mégis megértően nyilatkoznak. Az első két esetben életkor szerinti diszkriminációról van szó, a harmadik esetben pedig egy támogatott foglalkoztatási programról mesél az interjúalany, ahol egyértelmű, hogy az emberek rotálása nem etikusan és szabályszerűen történt. A kiszolgáltatott munkanélküliek pedig csak eszközök voltak a valószínűleg jelentős állami támogatások megszerzéséhez.

„Szóval nehéz, nehéz, már koromban...a korom miatt is, mert 42 éves elmúltam már, és ugye már pultozást, azt sajnos nem tudom bevállalni, mert most már a fiatalokat keresik, mindenhol a fiatalokat, ezt mondjuk meg is értem.” (Nő, budapesti állami munkaügyi központ, azonosító: 88)

„Kedvesek, csak annyi, hogy sok... tapasztalata legyen mindenkinek és hiába mondjuk, most kerültem ki az iskolapadból, hiába jól el tudnám végezni a munkámat, még friss, amit megtanultam, ugyanazt érném el ezzel, minthogyha tapasztalatom lenne, de mégis a tapasztaltabb embereket keresik.” (Nő, vidéki magán munkaerő-közvetítő ügyfele, azonosító: 368)

„...január elsejétől 31-ig (dolgoztunk), 31-én semmi indok nélkül leadtak minket. Kiderült később, elküldték a régi munkásokat, s azokat vették újból vissza. Ahhoz kellett, hogy az újakból elküldjenek. Még így meg is érteném, de akkor kellett volna megmondani, mert indok nem volt, és mivel egy 4 hónapos programban voltunk, nem számítottunk erre.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ, azonosító: 163)

A munkáltató és/vagy munkaerő-közvetítő hibáztatása

A többségi társadalom felé irányuló passzív cselekvésként értékelhetjük a munkáltató és munkaerő-közvetítő intézmények kritizálását és hibáztatását. Ugyanakkor fontos, hogy az álláskereső be tudja azonosítani, és interpretálni tudja azt a folyamatot, amelynek részesévé válik. Azért soroltuk ezt a cselekvésfajta a passzív cselekvések közé, mert az intézmények hibáztatása közvetlenül nem járul hozzá a saját élethelyzet jobbításához.

„A munkaadóknak is azért jobban oda kellene figyelni erre a korosztályra. Mert attól, hogy én 58 éves vagyok, attól még lehet, hogy bírok dolgozni. Most biztos, hogy nem bírok dolgozni, de attól, hogy egy 58 éves nő, az még szerintem bír dolgozni. És nem kellene szájukat húzogatni, mosolyogni, és azzal elintézni, hogy hagyja itt az önéletrajzát, majd értesítjük.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ, azonosító: 177)

Reménykedés

A lelki, testi egészség szempontjából nagyon fontos, hogy a munkanélküli fenn tudja tartani a reményt a helyzete megoldását tekintve. Ugyanakkor passzív cselekvésként kategorizáltuk, mert nem egy olyan cselekvésről van szó, amellyel magát a helyzetet igyekszik az érintett befolyásolni.

„...próbálkozok, nem vagyok azért annyira szinten elkeseredve, hogy most földjak mindent. Megyek, érdeklődök, hál' Istennek olyan barátaink vannak, hogy segítőkészek. Most is a barátnőm bent lakik a központban, és ő neki nagyon nagy az ismeretségi köre. És mindig kérdezem, azt mondja, bármi van fitness terembe például, az egyik barátnőm fitness teremben dolgozik és most is mondta, hogy majd ha lesz úgy üresedés, vagy bármi, akkor majd szól. De hát ez nem máról holnapra megy ugye, hogy szól, meg elmegyek, meg minden, azért várni kell. Hát várok, mert mást nem tudok csinálni.” (Nő, budapesti állami munkaügyi központ, azonosító: 88)

Önhibáztatás

Egyetlen olyan interjúalany volt, akinél felmerült, még ha ellentmondásosan is, hogy saját magát hibáztatja a kialakult helyzetért. Az ötvenes éveiben lévő tartós munkanélküli férfi sikeres életpályát futott be egészen a gazdasági válságig, amikor kikerült munkahelyéről. Onnantól kezdve nem tudta ismét egyensúlyba hozni életét, az életkori diszkrimináció miatt nem talál tartós munkahelyet, és a 22.800 forintos havi ellátásból kell fenntartania családját és kiskorú gyermekét. Ugyan expliciten azt mondja, hogy kilátástalan helyzete nem a saját hibája, de aztán mindenkit feloldoz a hiba felelőssége alól. Akarva, akaratlanul így mégis rajta marad a felelősség terhe.

„Megmondom őszintén, én most magamtól vártam volna többet, mert tudom, hogy képes vagyok rá. Hogy nekem ez nem adódott, mert nem adott, végül is én szerettem volna, mivel egy országot is változtattam, eljöttem egy másik országba, az nyugtat, hogy ez nem az én hibám volt. Nem hibáztatok abszolút senkit, nem hibáztatom én a válságot se, sem az országot, sem a miniszterelnököt, sem a hatóságokat, mert ők nem tehetnek róla.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 175)

A felállított négyelemes kategóriarendszer (aktív és önmagára koncentrált, aktív és a többségi társadalomra koncentrált, passzív és önmagára koncentrált, valamint passzív és a többségi társadalomra koncentrált) mindegyikéhez találtunk konkrét cselekvést, magatartást az interjúkban. Jellemzően az interjúalanyok egy vagy két kategóriához tartozó cselekvésekről számoltak be. Nagyon kevesen voltak olyanok, akik mind a három vagy négy kategóriához tartozó cselekvéseket mutattak volna.

A DISZKRIMINÁCIÓ HATÁSA - NEGATÍV KÖVETKEZMÉNYEK

A következőkben a foglalkozási diszkrimináció hatásait vizsgáljuk meg közelebbről. Először a negatív következményeket vesszük sorra, majd néhány közvetetten pozitívként értékelt hatást is megvizsgálunk. A negatív hatások közül a legfontosabbal, a munkaerőpiaci dezintegrációval kezdjük. A munkaerőpiaci státusz instabillá válása több fontos egymással összefüggő részből tevődik össze: a munkanélküliséggel töltött idő hossza, a rosszabb minőségű munkák fokozatos elfogadása, amelynek része lehet az alacsonyabb képzettséget igénylő munkakör, az alacsony bérezés, vagy a rosszabb munkakörülmények. Megfigyelhető volt az egyre nagyobb verseny kialakulása a nem hagyományos foglalkoztatási formák iránt, valamint a durva kizsákmányolás és törvénytelen munkaügyi gyakorlatok elfogadása is. A tartós munkanélküliség vagy rosszabb minőségű foglalkoztatás következménye a fokozatos és növekvő elszegényedés. A munkanélküliség, a diszkrimináció és a létbiztonságot nem nyújtó

szociális ellátás együttes hatásaként komoly érzelmi teher és egészségi kockázat is veszélyezteti a diszkriminációt elszenvedett embereket. Fontos azt is látni azonban, hogy a munkanélküliség és a diszkrimináció sokszor együttesen fejtik ki hatásukat, tehát teljesen nem mindig szétválasztható a kettő hatása.

Munkaerőpiaci dezintegráció

A foglalkoztatás – munkanélküliség – foglalkoztatás ciklusát alapjaiban tudja ki-mozdítani a foglalkozási diszkrimináció beékelődése a folyamatba. (Lásd a 2. ábrát!) A foglalkozási diszkrimináció tartósíthatja a munkanélküliség időszakát, vagy növelheti a munkanélküliségbe való visszacsúszás esélyét. A kérdőíves „exit-poll” kutatásban a diszkrimináció által nem érintettek eddigi életük során átlagosan közel 10 hónapot voltak munka nélkül. Azok a személyek, akik egy ok miatt voltak diszkriminálva átlagosan 20 hónapig voltak eddigi életük során munkanélküliek, míg a halmozott, több ok miatt diszkriminált emberek átlagosan közel 30 hónapig voltak már munkanélküliek. Tehát a halmozott diszkriminációt szenvedetteknél a munkanélküliség átlagos időtartama életük során háromszorosa a diszkriminációt nem tapasztalókéhoz képest, ami egyértelműen mutatja a megnövekedett munkanélküliségi kockázatokat a diszkrimináció halmozódásával párhuzamosan.

2. ábra: A munkaerőpiaci dezintegrációhoz vezető folyamat



Az elmúlt öt évben tapasztalt elhelyezkedési esélyeket is szignifikánsan nagyobb arányban érzékelték romló tendenciájúnak azok a személyek, akik diszkriminációt tapasztaltak a munkaerőpiacon. Míg a diszkriminációval nem érintettek 44,8 százaléka

érzékelték saját munkaerőpiaci pozícióját romló tendenciájúnak, addig az egy ok miatt diszkrimináltak 52,7 százaléka, és a halmozott diszkriminációt tapasztalók 61,7 százaléka értékelte negatívan elhelyezkedési kilátásait. Az elhelyezkedési esélyek romlásához vezető okokat tekintve is jelentős különbségek tapasztalhatók a diszkrimináltak és nem diszkrimináltak körében. A nem diszkrimináltak leginkább külső, strukturális okokra vezették vissza elhelyezkedési nehézségeiket, mint hogy nincs elegendő munkahely és gazdasági válság van, míg a diszkrimináltaknál a strukturális okok mellett jellemzőbb volt, hogy személyes tulajdonságokat is említettek mint az életkor vagy az egészségi állapot. (Lásd a 4. és az 5. táblázatot!)

A kutatásban összehasonlítottuk a 2010 előtti foglalkoztatási adatokat a 2010 és 2013 közötti periódusra jellemző foglalkoztatási adatokkal. A határozatlan és határozott foglalkoztatási szerződéssel rendelkezők arányát vizsgálva a két periódusban, a minta egészét tekintve, azt látjuk, hogy a megkérdezettek közel fele rendelkezett a két vizsgált időszakban határozatlan munkaviszonnyal (49,1 és 46,0 százalékkal). A minta egészére vonatkoztatva tehát nem történt szignifikáns csökkenés az arányokban 2010 után. Másfelől a határozott idejű szerződések, szintén az egész mintára vonatkoztatva, szignifikánsan növekedtek 2010 és 2013 között (19,1 százalékról 35,3 százalékra). A több ok miatt, halmozottan diszkrimináltak esetében azonban 2010 előtti időszakhoz képest szignifikánsan csökkent a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya (36,2 százalékról 26,1 százalékra), ezzel párhuzamosan a határozott szerződéssel foglalkoztatottak a minta átlagánál szignifikánsan jellemzőbbek voltak 2010 és 2013 között (57,4 százalék). Az egy ok miatt diszkrimináltak körében a határozatlan munkaviszonnyal rendelkezők aránya nem csökkent, ellenben a határozott szerződéssel rendelkezők aránya szintén jelentősen emelkedett, tehát ilyen értelemben köztes helyzetben voltak. Tehát amennyiben sikerül visszakerülni az elsődleges munkaerőpiacra a diszkriminációt elszenvedőknek, sokkal nagyobb valószínűséggel bizonytalanabb, határozott időre szóló szerződéssel vagy a korábbiakhoz képest rosszabb feltételekkel tudnak csak munkát találni. (Lásd a 6. táblázatot!)

Fokozatos elfogadása a rosszabb minőségű munkáknak: alacsonyabb képzettséget igénylő munkakörök, alacsonyabb bérezés, rosszabb munkakörülmények

Talán az egyik legfájdalmasabb identitásképző elemüket kezdte ki a megkérdezetteknek, amikor a képzettségüknél alacsonyabb képzettséget igénylő munkakört kellett elfogadniuk. A kérdőíves felmérésből kiderült, hogy a diszkrimináltak körében szignifikánsan nagyobb arányban fordult elő (egyötödükkel) az is, hogy a képzettségüknél alacsonyabb színvonalú állásra közvetíttek ki őket. (Lásd a 7. táblázatot!)

„Na, akkor azt mondtam, hogy én a szakmámban nem is fogok többet dolgozni, annyira rosszul esett ez a dolog. Dehogynem dolgoznék, dolgoznék, mert dolgoznék, csak akkor a beindulás kicsit rosszul esett.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 175)

„Ahova én jelentkeztem, ott eleve kikötötték, hogy 35 évnél fiatalabbakat vesznek föl, de legyen szakmai gyakorlata. Tehát akkor én ebből már kicsúsztam, s hát átnyergeltem egy ilyen takarítói pályára, kórházakban takarítottam legtöbbit.” (Férfi, Budapest, állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 84)

„Ezek hogy mondjam, olyan fiatal lányokat vesznek fel, ezek a kínaiak is, mert most már itt is tele vannak mindenhol kínaiakkal, kínai üzlettel, akik tényleg nagyon fiatalok, akik ilyen 20 évesek, akiknek nincsen semmi más dolguk, csak hogy ott legyenek egész nap reggeltől estig, de hát nekem az az igazság, hogy olyan munkahely is jó lenne, ami ilyen takarítás. Én azt is bevállalom, nagyon szívesen bevállalnám, mert kénytelen vagyok bevállalni, mert most más nem is tudok magamnak úgy hirtelen elképzelni, hogy most hova menjek, mert nincs, egyszerűen nincsen most semmi olyan lehetőség, ami meg is felelne.” (Nő, Budapest, állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 88)

A kényszerítő körülmények miatt nagyon kevesen voltak olyanok, akik ellen tudtak volna állni az intézményi nyomásnak. Jellemzőbb volt egy fatalista hozzáállás, a „muszáj nagy úr!”, de segíthetett az önbecsülés megtartásában a különállás érzékeltetése, vagy az olyan önigazoló attitűd, „hogy mindegy, hogy mit dolgozik, csak fáradjon el az ember estére”.

„Úgy gondoltam, hogy Budapesten is általános iskolában dolgoztam, egyedül voltam roma, elfogadtak, próbáltak segíteni, én nem éreztem ott hátrányt, és akkor vidéken teljesen más volt a tapasztalatom. Ott éreztem a megkülönböztetést, éreztem azt, hogy roma vagyok és akkor olyan munkát próbáltak volna adni, amit úgy éreztem, hogy ez nem nekem való. Nem éreztem magam olyanoknak, hogy én olyan munkát végezzek.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 142)

„Nem nézem azt, hogy ez most fizikai munka, vagy koszos munka, vagy (...) de muszáj csinálni valamit. Jól érzem magam este, mikor valamit alkottam. Olyan vagyok, mint a székely gyerek, hogy csak csináljak valamit. A székely is azt mondta, hogy teljesen mindegy, hogy mit dolgozik, csak fáradjon el estére. Ezt mondta a székely is.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 175)

Az interjúalanyok arról is beszámoltak, hogy nem feltétlenül kapják meg a szükséges munkaruhát a munkájukhoz.

„Akkor is kéne legalább, na ugyan, adjál már munkásruhát vagy bakancsot, ne a saját cipőmet koptassam. És akkor hazajövök, olyan szagom volt, mint a klozetnak. És ugyanúgy utcán, mindenhol, bárhol találkoztam valakivel, égett a pofámról a bőr. Hogy itt dolgozok, mint utcaseprő. És akkor esznek, esznek, fogja, azt neki áll enni. Belenyúl a szarba, a trágyába, utána meg eszik? Nem gusztustalan? Mert én fogom, azt kezet mosok. Nem, nem kéne kezet mosni? Vagy ilyesmi? (Férfi, Budapest, állami munkaügyi központ ügyfele, Aazonosító: 97)

A durva kizsákmányolás és törvénytelen munkaügyi gyakorlatok elfogadása

A létbiztonság megteremtését, az alacsonyabb szintű munkakörök elvállalásán kívül, akadályozzák azok a munkáltatói magatartások, amelyek egyértelműen szabálytalan munkaügyi gyakorlatnak számítanak, vagy a kiszolgáltatott munkaerő durva kizsákmányolására építenek. A leggyakoribb szabálytalanság a nem bejelentett foglalkoztatás volt, amelynek súlyos következményei lehetnek a jövőbeni munkanélküliségi és társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultságnál.

„A H...-nál be voltam jelentve, a M-nél szintén nem voltam, a G...-nél állítólag be voltam, de kiderült, hogy mégse, tehát ott a főnök izé volt. Az A....-nál be voltam, a J.....-nél ott alkalmi munkával, munkavállalói kiskönyvvel dolgoztam. A H....-nál utolsó év bejelentve, az É-nél be voltam, az A....-nál is be voltam. És most egyedül megint az A.....-nál nem voltam.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 167)

A munkaszerződéssel kapcsolatban is több szabálytalanság merült fel, mint például, hogy nem volt rajta a fizetési nap, eltérő volt a bejelentett és a kézhez kapott jövedelem.

„Most én megkaptam először a szerződésemet, még a szerződésemben sem volt feltüntetve, hogy mikor kapom a fizetésemet. Már annyi munkáltatóm volt, hogy tudom, ennek rajta kell, hogy legyen. Ekkor és ekkor kapja és milyen módban, készpénz, vagy átutalás. Nem volt rajta. Visszaadtam a munkáltatómnak, és mondtam, hogy kérek egy másik szerződést, vagy kiegészítést kérek, merthogy rajta legyen a fizetés dátuma. Úgy tették rá nagy kegyesen, hogy 15-e.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ, azonosító: 156)

„77.300.- Ft.-tal lettem felvéve. És akkor kikértem egy olyan papírt, mert nekem most a gyerekek kell a rendszerest intézni a könyvekhez, meg kérni szerettem volna egy rendkívülit és kértem munkáltatói igazolást, az igazolásra bruttóként van írva 119 ezer. Hát mi ez, hogy van ez? Hogy lehet ennyire beírni, hogy a bruttórésze ennyi, mikor én 77.300-ra vagyok bejelentve.” (Nő, budapesti állami munkaügyi központ, azonosító: 256)

Végezetül több szabálytalanságra derült fény a szabadságotól, a fizetésekkel, valamint a munkaidővel kapcsolatban.

„Ennek az lett a vége, hogy reggel fél 7-től este 10-ig, 11-ig dolgozom a nettó 80 ezer forintért. (...) Most a szakmámban dolgozom, de ráadásul nem órabéres vagyok, hanem teljesítménybéres vagyok. Egy darab 10 forint, 20 forint, 30 forint. Úgyhogy nekem több száz, ezer darabot kell megvarrnom ahhoz, hogy a 70 ezer forint összejöjjön. Sajnos, hogy nem tudom megvarrni, mert életemben nem dolgoztam teljesítménybérben, úgyhogy ott ülök 6-ig, 7-ig, 8-ig, hogy azt a kis pénzt, azt a 3-4 ezer forintot naponta meg tudjam csinálni. Most itt tartunk. Ennyit a nagy ígéretekről, meg a vállalkozókról. A vállalkozók nem biztosítanak semmiféle munkaköpenyt, higiéniát, mindent az embernek kell bevinni. Annyit, hogy kétszer 30 perc pihenő van összesen. Ennyi.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ, azonosító: 156)

„Tehát úgy dolgoztatnak ott minket 12 órában, se szabadságot nem adnak, még csak a betegállományt se fizették. (...) Be voltam jelentve, persze, de nem fizették a szabadságot. Képzeld el, hogy aláíratják magával, hogy kivette volna a szabadságot, holott nem vette ki a szabadságot. (...) szabadságot nem adtak, de aláíratták a szabadságot. Csak szabadnapot vehetett ki néha az ember, amit ugye nem fizetnek. Hát ez nekik jó, mert felveszik utánunk a szabadság-pénzt is.” (Nő, budapesti állami munkaügyi központ, azonosító: 256)

„A fizetetlen túlóra, meg a végén már a fizetést se akarták időben ideadni. Meg így apránként adogattak pénzt, a H. Kft is olyan volt már a végén, hogy 10-én lett volna fizetés, és akkor 15-én kaptunk egy minimális előleget, és akkor azt mondta, hogy majd. Az ő háza az nagyon szépen épült. Mondtuk, hogy nem azt kéne, hanem a munkásokat megfizetni. (...) A vita lényege az volt, hogy nappal vagy betonelemeket gyártottam, vagy hegesztettem, mert csináltunk egy saját betonkeverő üzemet ott, este pedig én voltam az éjjeliőr. És amikor mondtam neki, hogy szeretnék hazamenni váltásruhákért, vagy jó volna már azt az éjjeliőri pénzt is megkapni, akkor neki úgy nem tetszett. Ott is inkább magára költötte, mintsem kifizesse az embereket. És akkor mondtam neki, hogy kérem szépen a fizetésemet, ami már jár, mert csak adogatott egy

kis előleget, hogy majd ekkor fizetek, majd akkor fizetek, aztán a végén nem nagyon akart fizetni.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 167)

A fenti esetekből egyértelműen látszik, hogy az úgymond „szerencsések”, akik el tudtak helyezkedni, azok is milyen kiszolgáltatott helyzetben vannak a munkáltatójuk önkényével szemben.

Egyre nagyobb verseny kialakulása a nem hagyományos foglalkoztatási formák iránt

A 2010 előtti időszakhoz képest mind a rendszeres, mind a nem rendszeres alkalmi munkák előfordulási gyakorisága megnőtt a 2010-2013 közötti időszakban. Ez egyértelműen jelzi, hogy a létfenntartáshoz egyre inkább nélkülözhetetlenné válnak az alkalmi munkák a munkaerő-közvetítő irodák ügyfeleinek körében. 2010 előtthöz képest az egész mintában a rendszeres alkalmi munkák előfordulási gyakorisága 7,0 százalékról 12,3 százalékra, míg a nem rendszeres alkalmi munkáké 10,4 százalékról 16,8 százalékra növekedett 2010 és 2013 között. A diszkrimináltak körében elsősorban a nem rendszeres alkalmi munkák előfordulási aránya szignifikánsan magasabb. Az egy ok miatt diszkrimináltaknál ez az arány 24,3 százalékot, míg a kettő vagy több ok miatt halmozottan diszkrimináltak körében a nem rendszeres alkalmi munkák előfordulási aránya eléri a 34,0 százalékot. (Lásd a 8. táblázatot!)

Az interjúkból kiderült, hogy sokszor a szomszédok körében igyekeznek alkalmi munkát találni az emberek, de érdekesség volt, hogy nagyobb cégeknél is megjelent a teljesen rövid, kiszámíthatatlan beosztású, fekete foglalkoztatás.

„A gyárat azt nem keverném, csak azt tudnám példának mondani, a D...-t, feketén dolgozom én most ott jelen pillanatban, de ilyen pár napokat. Teljesen más munka megy egy kovácsüzemben, vagy egy forgácsoló üzemben, én például homokszórókat festek. Az E....-nél hegesztenem kell tartályokat, elemeket, tehát ezek a gyárak nem azt a munkát végzik, mint a multik. Ezek még a nagyon régi gyárak, amik ma már jóformán alig működnek. Nagyon kevés embert foglalkoztatnak, én már 2004-ben dolgoztam ott náluk, ilyen párnapos munkákról van mindig szó. Amire – őszinte legyek – az embereket be se jelentik. Mikor jön az Adó- és Vámhivatal, arról nem beszél az ember, a gyárból ugrálni kell kifele. El kell hagyni a munkaterületeket, de az embereknek muszáj menni valahova. Ha nincsen munkahely, ha nem tudnak biztosítani munkahelyet, ha nincsen semmilyen lehetőség, márpedig ahol legálisan van, a jövedelem nagyon-nagyon kevés.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 126)

Erőtéljes elszegényedés

Az állami és magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfeleiből álló 400 fős minta közel háromnegyede (73,8 százaléka) volt munkaerőpiaci státuszát tekintve munkanélküli a kérdezés időpontjában. A munkanélküli ellátórendszernek a diszfunkcionalitására mutat, hogy az összes munkanélküli több mint fele (57,3 százaléka!) ellátás nélküli munkanélküli volt a kérdezés pillanatában. Az egész mintán belül az ellátatlan munkanélküliek aránya 41,3 százalék volt. Ennek a csoportnak a fele (50,8 százaléka) nem iskolázatlan emberekből állt, hanem legalább érettségivel vagy annál magasabb iskolai végzettséggel rendelkezett. Ráadásul a diszkriminációs okok számának a növekedésével lineárisan emelkedett az ellátatlan munkanélkülieknek az aránya is. A nem diszkrimináltak 38,0 százaléka, az egy ok miatt diszkrimináltak 43,2 százaléka, a több ok miatt halmozott diszkrimináltak 57,4 százaléka volt ellátás nélkül lévő munkanélküli. Ugyanakkor, ha csak a munkanélküliek csoportját nézzük a diszkriminációs okok száma szerint, akkor nincs szignifikáns különbség az ellátatlanok arányában. Ez arra utal, hogy a munkanélküli el(nem)látórendszer egyformán diszfunkcionális függetlenül attól, hogy valakit hány ok miatt diszkrimináltak eddig életében. (Lásd a 9. táblázatot!)

Ezek után nem fog a meglepetés erejével hatni, hogy a megkérdezetteknek a túlnyomó többsége „nehezen” vagy „nagyon nehezen” él meg a jelenlegi jövedelméből, amely a négyfokú kategóriarendszerből a harmadik és a negyedik kategóriát jelenti. 40,2 százalékuk nehezen, 43,0 százalékuk nagyon nehezen tud csak megélni. A jövedelmi szegénység egyformán sújtja a mintában szereplő állami és magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfeleit, szignifikáns különbséget egyedül a halmozott diszkrimináltak és nem diszkrimináltak esetében találtunk a legrosszabb jövedelmi kategória gyakoriságát tekintve. A nem diszkrimináltak 39,4, míg a halmozott diszkrimináltak 55,3 százaléka tartozott a nagyon nehezen megélők kategóriájába. (Lásd a 10. táblázatot!)

Az utóbbi néhány év fejleménye, hogy nemcsak a munkanélküli és szociális ellátások minősége és színvonala szakad le az Európai Unióban található átlaghoz képest, de a foglalkoztatottak bérszínvonala is (OECD, 2015; Sharle–Szikra, 2015). A jövedelmi szegénység mindhárom kategóriába tartozó embereknél napi szintű feszültséget jelent: a dolgozó szegénynek minősülő, havi maximum 60-80 ezret kereső foglalkoztatottnál, a 47 ezret kereső közfoglalkoztatottnál, és a 22.800 forintos foglalkoztatást helyettesítő támogatásból élőkénél is. Különböző mértékben, de az interjúk tanúsága szerint mindhárom kategóriában alapvető problémát jelent a szükséges létminimum garantálása, a lakhatás fenntartása. Nézzük meg, hogyan fogalmazzák meg megélhetési viszonyaikat az interjúalanyok a legrosszabb kategóriák felől haladva a legjobbak felé.

Ellátatlan munkanélküli:

„Mert nem tudom, hány éven keresztül fizettem a tb-t magam után, és engem orvos csak akkor látott, ha már vitt a mentő. Most meg saját magam után a semmiből hogy fizessek ki 6810 forintot egy hónapra, és akkor még csak alapellátásban részesülök. Most, hogy munkanélküli vagyok, saját magam után kell fizetnem a tb-t. De munkanélküli vagyok, nincs állásom, miből fizessem? Ha elüt az autó, akkor haljak meg? Ez megint egy nagy izé, hogy nem tudom, hány évig fizettem és most miért nem lehet azt visszaadni?” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 167)

A 22.800 forintos foglalkoztatást helyettesítő támogatásból élők:

„Megpróbálom az életemet tengetni, nem jó, siralmas, tudnék sírni néha, de azért csak férfi vagyok és (...) Akkor viszont nagyon-nagyon elér a dolog, amikor kell várni 2-3 napot, amíg elküldik azt a bizonyos 22 ezer forintot. (...) Most érzem magam a legkritikusabb ponton, amikor meg kell mondjam, és meg kell fontoljam, hogy most elmenjek két buszmegállóra odébb, mert ott olcsóbb a kenyér 20 forinttal. Mondjuk, ez bánt. Én, aki hozzá voltam szokva, hogy a munkámból éltem, és Budapesten is jól megfizettek, mert ezt a szakmát elég jól megfizetik, nem annyira, mint külföldön, de külföldre nem vágytam, én Magyarországra jöttem, és nekem itt kell, hogy legyenek, és kész. Nekem itt kell megélni.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 175)

„Dolgozzunk azért, hogy fedél legyen a fejünk fölött. Azt a gyerekeknek már hónapok óta, ha hiszi, ha nem, egy zoknit nem tudok venni, már azon gondolkodtam, vagyis anyuval épp azon beszélgettünk, hogy jön az iskola, miből vegyek a gyerekeknek legalább 2-2 pólót. Meg legalább 5 pár zoknit, meg gatyá boxer alsót, hogy valami bugyi legyen a gyerekeken. És nem tudunk venni és nem. És az ember tényleg szégyelli már az iskolába már úgy engedni a gyerekeket, hogy nem tud az ember rájuk venni. És iskolába meg kell járni. Úgyhogy legalább munkát adnának, hogy dolgozzunk. Ne erre a 22.000.-Ft.-ra várjunk. Mert mi ez? Semmi. Hát a lakbéremre kevés a 22 ezer.” (Nő, Budapest, állami munkaügyi központ, azonosító: 256)

„...saját önerőből semmilyen tanfolyamot nem tudok, hiszen ez az összeg, ami per pillanat van az ember kezében, illetve amire a segílyt kapta az önkormányzattól, abból abszolút csak hátralékok vannak. Sajnos. (...) Nincsen nagy követelése, csak annyi, hogy ki tudjam fizetni a havi kötelező rezsi-dolgokat, illetve ennyit tudjak venni. (Nő, budapesti állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 8)

A 47 ezer forintot kereső közfoglalkoztatott:

„Hát egy rendes munkahelyet szeretnék. Mert az utcaseprő munka, az csöves munka. Mondjuk, a csöves megél belőle, mert van lakása, elmegy a hajléktalan szállóba, 47 ezerből meg tud élni. De én lakbért fizetek, villanyszámlát, ... mindent fizetek. 47 ezerből nem lehet megélni. (...) Mondjuk igen 47-ből csak zsíros zsömlére telik. Ja, egy nap egy zsömle, az osztva úgy, hogy reggel – délben – este. Úgy lehet megenni. (...) Volt, mikor egy hétig nem ettem. De ők ilyeneket, ők nem tudnak nekem munkát adni festőként. Ők ilyeneket, hogy mi az, hogy éhezés, nem tudják, nem tudják, hogy mi az, hogy éhezés, fogalmuk sincs. Ők hazamennek és esznek. De ha én hazajövök, egész nap talpalok munka után és kaja nincs. Nem számít, hogy én megdöglök. Egy kutya jobban él, mint én.” (Férfi, Budapest, állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 97)

Alacsony bérekért dolgozó foglalkoztatottak:

„Most már kezdek úgy belefáradni, hogy 50-60 ezrekért dolgozom, ami a rezsire kevés jószerivel. Két gyerek van, valahogy ezt is figyelembe veszem, hogy családfenntartóként kell dolgoznom. Olyan munkát kell tényleg keresni, amiből ki tudom fizetni a rezsit, nem maradok el belőle, a gyerekeket is tudom rendesen iskoláztatni, meg meg is tudunk belőle élni. (...) Mert nekem az a tapasztalatom, hogy hiába van, hiába mondják, hogy munkanélküliség van, szerintem aki keres – az talál. Lehet munkát találni. Az a baj, hogy nincs megfizetve. Én is két-három munkát magamra vállalok, de abból jószerivel megfelelően nem nagyon lehet megélni, mert örülünk, ha a rezsit tudjuk fizetni, meg az ember megfelelően tudja a gyerekeket tápláltatni.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 142)

„Annyira picit pénzért kell ma dolgozni, ha nem akar (az ember) éhen halni.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ, azonosító: 156)

„Próbálunk valahol meghúzódni, folytatni a munkát, mert különben éhen halunk. Cukorbeteg a lányom, a másik is beteg, sokat kell ahhoz teljesíteni, hogy ők meglegyenek. De igyekszem, mindent megteszek, csak nagyon nehéz.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 163)

„Valamilyen szinten sikeres, elégedett vagyok így. Család szempontjából nekem működik, ez az első pont, ők a legfontosabbak nekem, hogy meg tudjak nekik mindent adni... pályázatokat beadni. A munka nagyon lényeg, mert anélkül nincs semmi. Pénz nélkül nem tudunk mit kezdeni, tehát ez az ország, itt a pénzben múlik minden. A pénz, az egészséget nem lehet megvenni, rendben van, de

pénz nélkül nem lehet érvényesülni. Teljesen mindegy, hogy milyen oldalról nézzük, a pénz az nagyon-nagy dolog. Már nekem is csak a pénz, meg a pénz. Ez jár a fejembe.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 126)

Érzelmi teher és egészségi kockázat

A visszatérő munkanélküliség miatti állandó munkakeresés, a rossz minőségű munkák erős teljesítményprése, az alapvető létfenntartás költségeinek a kifizetési nehézségei mind-mind olyan stresszt és érzelmi terhet jelentenek, amelyeknek hosszabb távon komoly egészségügyi kockázatai vannak. A kilátástalanság és reménytelenség előbb-utóbb egészségi problémákban is megjelenik.

„Vannak, voltak ilyen pánikrohamaim, amikor nem volt semmiféle jövedelmem, de azért megéledtem. (...) Nagyon nehéz. A munkámra kihat. Nem tudok úgy teljesíteni, mivelhogy teljesítményben vagyok, ideges vagyok, hogy úgy kell dolgoznom, akár egy gép, ideges vagyok, hogy most akkor a fizetésemmel mi van, meg ideges vagyok, hogyha tovább kell maradnom, merthogy nem tudom megcsinálni azt a munkát a minimális 3 ezer forintért naponta, mondjuk, akkor is ideges vagyok. Nagyon nehéz. És ezt a munkáltató nem tűri, hogy az ember ideges. És ezt meg is mondja.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ, Azonosító: 156)

„Kívülről nem mutatom, csak úgy belülről, tehát néha mar az ideg elég rendesen.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 167)

„Hát ez sikerült is 35 éves koromig, csak már 35 év után már, ahogy megszűnt a munkahelyem onnantól kezdve nem nagyon találok, hogy mégis mi lenne jó, vagy olyan munkahely, ami tényleg elfogadnak, vagy ne dolgoztassák ki a gyomromat, már így megmondom, mert nem is fizetnek. Egyáltalán nem is jól fizetnek ebbe a szállodai... 67.000.-Ft-ot kaptam kézhez, amiért 16 órát dolgoztam, úgyhogy az nagyon karcsú volt.” (Nő, budapesti állami munkaügyi központ, azonosító: 88)

„Higgye el már nekem nincsenek még kívánságaim sem...” (Nő, Budapest, állami munkaügyi központ, azonosító: 256)

A DISZKRIMINÁCIÓ HATÁSA – POZITÍV KÖVETKEZMÉNYEK

Talán elsőre furcsán hangzik, hogy a diszkriminációnak lehet pozitív hatása, de közvetlenül néhány pozitív következményt is azonosítottunk a kutatás során. Az egyik

ilyen pozitív következmény, hogy folyamatos önképzésre, a kompetenciák fejlesztésére sarkallta az érintetteket, hogy semlegesítsék a foglalkozási diszkrimináció negatív hatásait. A második pozitív következmény, hogy sarkallta az érintetteket arra, hogy aktívan keressenek alternatív megoldásokat, hogy legyenek kezdeményezőkések, és folyamatosan keressék a megoldást élethelyzetükre. Végezetül, megfigyeltük azt is, hogy a hátrányos megkülönböztetés megélt negatív tapasztalatai erősítették a más kisebbségi csoportokhoz való toleráns viszonyulást.

Folyamatos önképzés, kompetenciák fejlesztése

Az interjúalanyok közül többen igyekeztek a felnőttkori tanulással, kompetenciafejlesztéssel javítani saját munkaerőpiaci helyzetükön. Sajnos az interjúrészletekből kiderül, hogy ez csak nagyon korlátozottan hozta meg a kívánt sikert.

„Jártam iskolákba, nekem megvan a boltvezetőim is most már, a biztonsági őr is, női szabó-varróba is jártam, ékszerkészítő, gyöngyészter-készítő, abból is van nekem papírom, nyitott vagyok. Műszaki egyetemet végeztem, tehát informatikai téren is eléggé ott vagyok. Szeretek tanulni. Voltam, sokszor voltam bent, kérdeztem, van-e valami, én jártam erre, a Munkaügyi Központban voltak ilyen 5-6 naposak tréningek, hogy hogy keressünk munkát...” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ, azonosító: 156)

„Szakmám az, most jelenleg három szakmunkásképzés, van egy számítógép kezelői szakmám, szoftverező, felhasználó és kezelő, ami unikális szinten van, utána a munkaügyi által most, nem olyan régen fejeztem be, tavaly decemberben egy ilyen 7 hónapos tanfolyam volt. Azt sikerült elvégezni, meg van egy asztalos, van egy szövöde. Ami iskola, az a két szakmunkás, a számítógép, meg az útfenntartó, a többről ilyen gyakorlati vizsgám van végül is. Ezt annyira nem is számítom, ezzel se tudok nagyon mit kezdeni, avval még úgyse.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 126)

„És akkor próbáltam tanulni. Az érettségi mellett van egy pár OKJ-s képzésem. Számítógép-kezelői, pedagógiai asszisztensi, ... mentori, különböző egyéb kompetenciafejlesztések, ezek mind kevesek ahhoz, hogy pénzt tudjak keresni velük, hogy végül is meg tudjunk normálisan élni.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ, azonosító: 142)

Alternatív megoldási lehetőségek aktív keresése

Az interjúkban nagyon érződött a „csak saját magára számíthat az ember”. Az alternatív megoldások közül a legfontosabbnak az bizonyult, hogy az ember ne csak a munkaerő-közvetítőtől várja a segítséget, hanem saját maga keresse a munkalehetőségeket. Felmerülhet alternatívaként továbbá az is, hogy valaki inkább vállalja az ellátatlan és/vagy nem regisztrált munkát keresővé válást, azért, hogy ne kelljen elfogadni a közfoglalkoztatást. Rossz egészségi állapot esetén ez akarva, akaratlanul is megtörténhetett, mert az orvosi igazolás nem volt elegendő indok a közfoglalkoztatás elutasítására. A rendszerváltás idején „bevált” alternatíva a munkaerőpiaci kilátástalanságra, a rokkantnyugdíjazás ma már sokkal kevésbé működik a szigorítások miatt, és ezért ki is „hullanak” sokan az ellátási formák közül a nyugdíj előtt állók közül.

„Ülnék itthon? Segítség sehonnan. Itt, ha nem megy az ember utána, nincs segítség se a kistérségtől, sem sehonnan. Ide is voltunk már több milliószor, mindig általában, ahányszor bementünk mind beszélgettek, haverok, barát, rokon, mindenki, csak éppen mi nem.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 163)

„Mindent elkövetek. Mindent megpróbálok, a mai napig is próbálok, jó, mert most járok az orvoshoz, ezeket is intézem, mert ezt a leszázalékolást szeretném elintézni.” (Nő, Budapest, állami munkaügyi központ, azonosító: 256)

Más hátrányos helyzetű csoportokkal toleránsabb magatartás kialakítása: mindenkinek megadni a változás esélyét

A Neményi és szerzőtársai által végzett 2013-as kutatás már kimutatta azt a jelenséget, hogy a hátrányos kisebbségi csoporthoz való tartozás érzékenyebb teszi az érintetteket más kisebbségi csoportok iránt, erősödik az elfogadóbb és toleránsabb attitűd, beállítódás (Nemény *et al.*, 2013). A kutatásunk is megerősítette, hogy a mások iránt tanúsított tisztelet válik a saját érintett csoport felé elvárt tisztelet legitim létalapja.

„Engem a szüleim arra tanítottak, hogyha valakivel jót nem tudsz csinálni, akkor rosszat ne tegyél, és ez bennem maradt a mai napig is, meg amíg élek.” (Férfi, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 175)

„Én nem nézek le senkit, mert tudom én is, hogy milyen, amikor az ember munkanélküli. Nem szoktam senkit kategorizálni, vagy beskatulyázni.” (Nő, vidéki állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 156)

„Én mindenkinek megadtam kellőképpen a tiszteletet, ugyanúgy emberszám-ba vettem mindenkit és úgy vettem észre, hogyha megfelelőképpen beszélek velük, akkor ugyanolyan normálisan tudnak viszonyulni.” (Nő, budapesti állami munkaügyi központ ügyfele, azonosító: 8)

„Azért mert romák vagyunk, azért még vannak becsületes emberek is közöttünk. Csak az a baj, hogy mindenkit egy kalap alá vesznek, tetszik tudni. Mindenkit egy kalap alá. Mi nem ítélünk meg senkit. Hogy emberek hogy jöhettek ahhoz, hogy embereket elítélnek a bőriük, színük miatt, mert, hogy romák vagyunk. Hát... hiszen mind egy teremtmények vagyunk, mind Isten gyermekei vagyunk. Nem ítélkezhetnek, Isten az ítélet, nem az embereké... én nem ítélek meg senkit, én minden embert, legyen az roma, legyen magyar, legyen bármilyen nemzetiségű ember, én minden embert szeretek és nem bántom, tiszteletben tartom őket, ez a lényeg benne.” (Nő, Budapest, állami munkaügyi központ, azonosító: 256)

ÖSSZEGZÉS

Elemzésünkben a diszkrimináció által sújtott személyek diszkriminációs percepcióit, cselekvéseit, és a diszkrimináció hatását vizsgáltuk vegyes módszertan segítségével, egyrészt 20 mélyinterjú, másrészt egy 400 fős kérdőíves felmérés adatainak felhasználásával. Az interjúk elemzésénél nem volt arra lehetőség, hogy külön kezeljük az egy ok és a több ok miatt halmozott vagy interszekcionális diszkrimináció által érintettek narratíváit, azonban a kérdőíves felmérés adatai lehetőséget adtak arra, hogy elkülönítsük a nem diszkrimináltak, az egy ok és a több ok miatt diszkrimináltak csoportját. Az elemzés során egyértelművé vált, hogy valóban, ahogy Harnois (2015) és más szerzők is megerősítik, hogy a halmozott diszkrimináció és interszekcionalitás szempontjának bevonása az elemzésbe kimutathatóan új, az egy ok miatti diszkriminációhoz képest szignifikánsan erősebb hatásokat von maga után. Így, szignifikánsan erősebb hatást tudtunk kimutatni a romló elhelyezkedési esélyek, a határozott idejű szerződések aránya, a nem rendszeres alkalmi munkák jelentőségében, valamint a nagyon nehezen élnek meg jövedelmi kategóriához tartozóknál. Másfelől, az interjúk tanúsága szerint általában az egyének számára egy fő ok miatt tudatosult a diszkrimináció még akkor is, ha két védett tulajdonság összehatásáról lehetett szó, és ezeket érzékelték és megnevezték a kérdőíves vizsgálatban. A roma nő romaként, az idős nő vagy nőként vagy idősként identifikálta a diszkrimináció

okát, stb. Ezért is nagyon nehéz elkülöníteni a halmozott és az egy ok miatt diszkrimináltak percepcióinak jellemzőit. Ezen a téren mindenképpen további és célzott kutatásra volna szükség.

A diszkrimináció észlelésében négy percepcióstípust azonosítottunk be. A legjellemzőbb az igazságtalanság elszenvetésének fájdalma és az ebből adódó harag érzése volt. Ezen kívül hangsúlyosan megjelent egy, a diszkrimináció tényét hátrító és minimalizáló percepcióstípus is, valamint egy fatalista, „úgy sem lehet semmit tenni” hozzáállás a diszkriminációhoz. A negyedik típusát a diszkrimináció percepciójának „optimistának” neveztük el, mert annak a véleménynek adott hangot, hogy van remény a többségi oldal megváltozására. Ezek a kategóriák nem voltak feltétlenül egymást kizáróak, egy ember több típusban is képviselhetette magát.

Ha a jogtudatosság felől vizsgáljuk a percepcióstípusokat, akkor megállapíthatjuk, hogy igazából csak az első, a fájdalom és a harag az a percepcióstípusforma, amelyből logikusan következhet az aktív jogorvoslat keresése. Sem a diszkrimináció jelentőségének a minimalizálásából, sem a fatalista viszonyból, sem az optimista percepcióból nem következik logikusan a jogorvoslat keresése. Ha a Neményi és szerzőtársai (2013) által felállított típusokkal hasonlítjuk össze az általunk talált percepcióstípusokat, akkor azt mondhatjuk, hogy a „fájdalom és harag” az „aktív önvédelem”, a „fatalista” kategória pedig a „beletörődés” kategóriájának feleltethető meg. Az általunk talált harmadik „minimalizáló” és negyedik „optimista” típus viszont más dimenzióban mozog, bár mindkettőre jellemző, a diszkrimináció bagatellizálása, jelentőségének a csökkentése.

A diszkriminációra adott cselekvéseket elemezve, az egyéneknek olyan konkrét magatartásformáira koncentráltunk, amelyek közvetlenül vagy közvetve segíthetnek a diszkrimináció negatív következményeit csökkenteni. A tizenhat cselekvési módozatot egy kétszer két dimenziós kategóriarendszer segítségével tipologizáltuk aszerint, hogy aktív vagy passzív magatartás, illetve hogy önmagára vagy a többségi társadalomra irányul a cselekvés. Az aktív jogorvoslat keresése megjelent a lehetséges (aktív, önmagára koncentráló) cselekvések között, de ez csak egy volt a 16 közül, összességében azonban továbbra is ritka volt. Tehát a kutatás feltárt egy sor olyan lehetséges magatartást és cselekvést, amelyek szintén értékelődhetnek úgy mint hatékony válaszok a diszkrimináció okozta sérelemre, de kevésbé formalizáltak és csak nagyon „mikro” szinten értelmeződnek. Ha valaki tudatosabban igyekszik kihasználni saját jó kommunikációs készségeit a diszkrimináció csökkentésére, vagy a negatív tapasztalatok után erősebben törekszik a főnökkel való jó kapcsolat kiépítésére, vagy ha elfogadja, hogy a sikerhez az átlagnál többet kell teljesítenie, ezek a változások kívülről nem fognak látszódni, de beépülnek az emberek magatartáskészletébe, életének a mikroszöveibe.

A diszkrimináció következtében kialakult magatartások és cselekvések kettősök: egyrészt észlelhető egy felerősödő konfliktuskerülés és alkalmazkodáskényszer, másrészt pedig megjelennek az aktív alkalmazkodási stratégiák, amelyekben

az elérhető előnyök nagyon racionálisan kalkulálódnak, még ha azok időnként egészesen kisléptékűek is. Összességében a szűkülő mozgástérben nagyon nehéz aktív stratégiát megvalósítani, de mikroszinten mégis sikerült ezeket beazonosítani, és a jogorvoslat mellett/helyett a diszkriminációt elszenvedettek inkább ezekre a mikro-cselekvésekre helyezik a hangsúlyt.

A munkanélküliség és a diszkrimináció hosszabb távú hatását a gyakorlatban sokszor nem egyszerű elválasztani. A feltételezésekkel összhangban a munkaerőpiaci dezintegráció és az elszegényedés volt a legerősebb és legnegatívabb hatása a diszkriminációnak, különösen a halmozott diszkriminációnak. A munkanélküliek esetében a munkaügyi ellátórendszeren belül maradtak számára a közfoglalkoztatáson kívül egyre kevésbé van más perspektíva. Talán a legfájdalmasabban a képzettségnél alacsonyabb szintű munkakör elvállalását élik meg az emberek, legyen az a közfoglalkoztatáson belül vagy kívül, mert az identitásuk egy fontos szeletétől kell így megválniuk. Az állami munkanélküliségi és szociális ellátások drasztikus szigorítása és lefelé nivellálása egy sor esetben embertelen élethelyzeteket teremt egyéni és családi szinten. A jelenlegi munkanélküliségi és szociális ellátás rossz üzenet a munkáltatók felé is, és jelentősen erősíti a foglalkoztatottak kiszolgáltatottságát is a munkaerőpiacon. Egyre inkább jellemző a foglalkoztatottak dolgozó szegény státusza ebben a körben. A kutatás felhívta arra is a figyelmet, hogy a munkáltatók szinte következmény nélkül diszkriminálhatnak, illetve szeghetik meg a legelemibb munkaügyi szabályokat az állami kontroll, az elszenvedők jogtudatosságának és a munkavállalói érdekvédelem gyenge volta miatt.

HIVATKOZÁSOK

- European Commission, (2012), *Discrimination in the EU in 2012*. Special Barometer 393.
- Gee, G. C. (2002). *A Multilevel Analysis of the Relationship Between Institutional and Individual Racial Discrimination and Health Status*. *AmJ Public Health*. 2002;92:615-623.
- Goldsmith, A. – Sedo S. – Darity Jr. W. and Hamilton D. (2004). The labor supply consequences of perceptions of employer discrimination during search and on-the-job: Integrating neoclassical theory and cognitive dissonance. *Journal of Economic Psychology*, Volume 25, Issue 1, p. 15-39.
- Harnois, C. E. (2014). Are Perceptions of Discrimination Unidimensional, Oppositional, or Intersectional? Examining the Relationship among Perceived Racial–Ethnic-, Gender-, and Age-Based Discrimination. *Sociological Perspectives*. 1-18.
- Neményi M.; Ferencz Z; Laki I; Ságvári B; Takács J; Tardos K; Tibori T. (2011). *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének mértéke – fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek*. Egyenlő Bánásmód Hatóság – MTA Szociológiai Kutatóintézet. p.129.
- Neményi M.; Ferencz Z; Laki I; Ságvári B; Takács J; Tardos K; Tibori T. (2013) *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének elemzése 2010-2013 között - fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek*. Budapest: Egyenlő Bánásmód Hatóság.
- OECD (2015). *Taxing Wages*. OECD.
- Scharle Á., Szikra D. (2015). Recent Changes Moving Hungary away from the European Social Model In: Vaughan-Whitehead, D. (Eds.) *The European Social Model in Crisis. Is Europe Losing it's Soul?* Edward Elgar Publisher, Cheltenham.
- Tardos K., Pedersen, J.J. (2011). Recruitment Channels and Strategies for Employing the Low-skilled Workers in Europe. *Review of Sociology*. 21(4) p. 95-112.

MELLÉKLETEK

1. táblázat: A diszkrimináció megítélésének egyes típusai

	Érintett pozíció	Megfigyelői pozíció
Diszkrimináció felismerése és elutasítása	1. Aktív önvédelem Saját csoportra irányuló diszkrimináció felismerése és elutasítása	3. Szolidaritás Más kisebbségekre irányuló diszkrimináció felismerése és elutasítása
Diszkrimináció tagadása, többségi álláspont elfogadása	2. Beletörődés Saját csoportra vonatkozó többségi vélekedés internalizálása	4. Aktív szolidaritáshiány Más csoportok diszkriminációjának legitimálása, osztozás a többségi sztereotípiákban

Forrás: Neményi és szerzőtársai, 2013.

2. táblázat: A jogtudatosság típusai

Rövid elnevezés	Leírás
Passzív magányos	nem mondta el senkinek, nem tájékozódott, nincs értelme jelenteni, nem jelentette
Beletörődő magányos	nem mondta el senkinek, tájékozódott, nincs értelme jelenteni, nem jelentette
Passzív	elmondta valakinek, de nem tájékozódott, nincs értelme jelenteni, nem jelentette
Beletörődő	elmondta valakinek, és tájékozódott, de nincs értelme jelenteni, nem jelentette
„Szélmalomharcos”	elmondta valakinek, de nem tájékozódott, nincs értelme jelenteni, de jelentette
„Megháttráló”	elmondta valakinek, de nem tájékozódott, van értelme jelenteni, de nem jelentette
„Tájékozott szélmalomharcos”	elmondta valakinek és tájékozódott is, nincs értelme jelenteni, de jelentette
„Tájékozott megháttráló”	elmondta valakinek és tájékozódott is, van értelme jelenteni, de nem jelentette
Aktív	elmondta valakinek és tájékozódott is, van értelme jelenteni és jelentette is

Forrás: Neményi és szerzőtársai, 2011.

3. táblázat *Elszenvedett diszkriminációra adott reakciók az egyes almintákban (%)*

	Roma alminta	LMBT alminta	Fogyá- témás alminta	Férfi	Nő	Or- szágos minta
Passzív magányos	20,9	16,7	14,6	14,1	22,4	18,3
Beletörődő magányos	2,6	0,0	0,0	2,8	6,0	2,9
Passzív	55,0	31,0	46,3	49,3	52,2	51,0
Beletörődő	9,6	9,5	14,6	12,7	11,9	12,5
„Szélmalomharcos”	1,7	2,4	0,0	8,5		5,8
„Meghátroló”	3,5	14,3	2,4	1,4	1,5	1,0
„Tájékozott szélmalom- harcos”	2,6	2,4	7,3	7,0	1,5	3,8
„Tájékozott meghát- roló”	2,6	21,4	4,9	1,4		1,0
Aktív	0,9	2,4	9,8	2,8	4,5	3,8
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: Neményi és szerzőtársai, 2011.

4. táblázat: *Az elhelyezkedési esélyek alakulása az elmúlt 5 évben a diszkriminációs okok száma szerint (%)*

	0 ok	1 ok	2 vagy több ok	Összesen
Javultak	9,3	9,5	10,6	9,5
Változatlanok	37,6	35,1	25,5	35,8
Romlottak	44,8	52,7	61,7	48,3
Nem tudja	7,9	2,7	2,1	6,3
Nincs válasz	0,4	0,0	0,0	0,3
Összesen	100,0% N= 279	100,0% N=74	100,0% N=47	100,0% N=400

5. táblázat: Az elhelyezkedési esélyek romlásának okai az elmúlt 5 évben a diszkriminációs okok száma szerint (%)

	0 ok	1 ok	2 vagy több ok	Összesen
Nincs elég munkahely	45,36	40,6	19,2	40,0
Gazdasági helyzet	31,95	12,5	21,0	26,0
Életkor	9,27	18,7	7	10,7
Nincs képzettségének megfelelő munkahely	7,7	4,6	10,5	7,6
Politikai klíma megváltozása	0	6,2	14,0	3,8
Egészségi állapot megváltozása	2,0	1,5	10,5	3,4
Gyermeke született	2,0	1,5	5,2	2,5
Lakóhely megváltoztatása	0,5	6,2	1,7	1,9
Előítéletek növekedése	0	3,1	5,2	1,5
Egyéb	1	3,1	1,7	1,5
Családi helyzetében változás következett be	0	1,5	1,7	0,6
Összesen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

6. táblázat: A határozatlan és határozott foglalkoztatással rendelkezők aránya 2010 előtt és 2010 és 2013 között a diszkriminációs okok száma szerint (%)

	0 ok	1 ok	2 vagy több ok	Összesen
2010 előtt határozatlan idejű foglalkoztatással rendelkezők aránya	51,4	48,6	36,2	49,1
2010 és 2013 között határozatlan idejű foglalkoztatással rendelkezők aránya	47,1	54,1	26,1	46,0
2010 előtt határozott idejű foglalkoztatással rendelkezők aránya	15,2	24,3	34,0	19,1
2010 és 2013 határozott idejű foglalkoztatással rendelkezők aránya	28,7	46,6	57,4	35,3

7. táblázat: Az elhelyezkedési esélyek alakulása az elmúlt 5 évben a diszkriminációs okok száma szerint (%)

	0 ok	1 ok	2 vagy több ok	Összesen
Előfordult, hogy képzettségénél alacsonyabb színvonalú állásra közvetítették ki	6,1	23,0	17,0	10,5
Nem fordult el, hogy alacsonyabb színvonalú állásra közvetítették ki	93,9	77,0	83,0	89,5
Összesen	100,0% N= 279	100,0% N=74	100,0% N=47	100,0% N=400

8. táblázat: A rendszeres és nem rendszeres alkalmi munkákkal rendelkezők aránya 2010 előtt és 2010 és 2013 között a diszkriminációs okok száma szerint (%)

	0 ok	1 ok	2 vagy több ok	Összesen
2010 előtt rendszeres alkalmi munkával rendelkezők aránya	8,0	4,1	8,5	7,0
2010 és 2013 között rendszeres alkalmi munkával rendelkezők aránya	11,0	10,8	17,0	12,3
2010 előtt nem rendszeres alkalmi munkával rendelkezők aránya	6,9	12,2	27,7	10,4
2010 és 2013 között nem rendszeres alkalmi munkával rendelkezők aránya	11,9	24,3	34,0	16,8

9. táblázat: Az ellátás nélküli munkanélüliek aránya a diszkriminációs okok száma szerint (%)

	0 ok	1 ok	2 vagy több ok	Összesen
Ellátás nélkül lévő munkanélüliek aránya az egész mintán belül	38,0	43,2	57,4	41,3
Ellátás nélkül lévő munkanélüliek aránya a munkanélküli státuszúak csoportján belül.	57,2	55,8	59,5	57,3

10. táblázat: A háztartások jövedelmi helyzet szerinti megoszlása a diszkriminációs okok száma szerint (%)

	0 ok	1 ok	2 vagy több ok	Összesen
Kényelmesen megélik a jelenlegi jövedelmükből	2,2	0,0	2,1	1,8
Kijönnek a jelenlegi jövedelmükből	17,7	6,8	8,5	14,6
Nehezen élnek meg a jelenlegi jövedelmükből	40,4	43,2	34,0	40,2
Nagyon nehezen élnek meg a jelenlegi jövedelmükből	39,4	48,6	55,3	43,0
Összesen	100,0% N= 279	100,0% N=74	100,0% N=47	100,0% N=400

IV. RÉSZ
A MUNKAHELYEK SZEREPE
A MUNKAERŐPIACI
INTEGRÁCIÓBAN

FEJLŐDÉS VAGY STAGNÁLÁS? ÖSSZEHASONLÍTÓ VIZSGÁLAT A MUNKAHELYI ESÉLYEGYENLŐSÉG ÉS SOKSZÍNŰSÉG ALAKULÁSÁRÓL 2010 ÉS 2012 KÖZÖTT¹

BEVEZETÉS

Magyarországon a védett tulajdonsággal rendelkező hátrányos helyzetű csoportok az európai unió átlagához képest általában lényegesen alacsonyabb foglalkoztatási rátával jellemezhetők, tehát a munkaerőpiacon kevésbé tudnak megjelenni, álláshoz jutni, illetve a munkaerőpiacon tartósan integrálódni. Igaz ez a nőkre, különösen a 6 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő nőkre, a 25 évesnél fiatalabbakra, illetve 55 év-nél idősebbekre, de a megváltozott munkaképességű emberekre és romákra is (KSH, 2012; KSH, 2013; Eurostat, 2010; Eurostat, 2012). Ugyanakkor a 2010 és 2012-es időszakot vizsgálva a statisztikák egyes csoportoknál kismértékű javulást mutatnak a foglalkoztatottság mértékében. (Lásd az 1. táblázatot!) A munkaerőpiaci statisztikákban megjelenő aktivitási adatok sok tényező eredőjeként alakulnak ki. Az egyes csoportoknál más-más tényezők játszhatnak szerepet az alacsony munkaerőpiaci jelenlétben, de a végeredmény kialakulásában mindenképpen fontos szerepe van a munkáltatóknak is. A hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatása szempontjából meghatározó fontosságú lehet, hogy a munkáltatók kiválasztási és foglalkoztatási döntéseikben mennyiben követik az egyenlő bánásmód elvét, vagyis mennyiben működnek diszkrimináció-mentesen, illetve mennyire alkalmaznak olyan gyakorlatokat, amelyek növelik az egyes hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásának esélyét. Tehetik ezt oly módon, hogy a csoport tagjainak az elhelyezkedésben nehézséget jelentő okokat igyekeznek mérsékelni, vagy a szervezeti kultúra, emberi erőforrás menedzsment rendszerét módosítják, vagy az esélyegyenlőség és sokszínűség menedzsment intézményesülését erősítik a szervezetben.

Ebben a tanulmányban a magyarországi munkáltató szervezetek munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség gyakorlatait, teljesítményét elemezzük az mtd

¹ A tanulmány először a *Kultúra és Közösség* 2015/3-as számában jelent meg.

Tanácsadói Közösség 2010-ben és 2012-ben készített vállalati kutatásának adataira támaszkodva. A fő kutatási kérdés, amelyre szeretnénk választ adni a 2010-es és 2012-es kutatási eredmények összehasonlítása révén, hogy milyen irányban változott Magyarországon a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség színvonala a két vizsgált időpont között eltelt időszakban, és ezzel összefüggésben milyen szervezeti átalakulások segítettek, illetve hátráltatták a munkáltatók szerepét a társadalmi befogadás, illetve a hátrányos helyzetű csoportok munkahelyi integrációjának erősítésében. Egyúttal arra is keressük a választ, hogy egyes hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatottságának kismértékű javulása 2010 és 2012 között együttjárt-e a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség menedzsment vállalati tevékenységének fejlődésével is. Hipotézisünk szerint 2010 és 2012 között összességében pozitív változás történt a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség vállalati gyakorlatának átlagos színvonalában.

A tanulmány első részében utánajárunk, hogy milyen indítékai voltak a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség fejlesztésének 2010-ben, illetve 2012-ben. Majd a kutatás egyik alapkérdését vizsgáljuk meg, mégpedig: mennyiben lett sokszínűbb a foglalkoztatottak összetétele a különböző szervezeteknél a vizsgált időszakban, illetve milyen szervezeteknél találkoznak nagyobb valószínűséggel társadalmilag befogadó magatartással az egyes hátrányos, illetve valamilyen szempontból másággal bíró csoportok. A foglalkoztatottak sokszínűsége után az esélyegyenlőségi politika intézményesültségének változását vesszük górcső alá, vagyis azt nézzük meg közelebbről, hogy mennyire jelenik meg explicit módon a munkahelyi esélyegyenlőségi politika szabályzatokban, stratégiai célkitűzésekben, esélyegyenlőségi tervben és ehhez hasonló gyakorlatokban. Az esélyegyenlőség intézményesültségét követően azt fogjuk megvizsgálni, hogy hány intézkedéssel, gyakorlattal segítik elő a szervezetek az egyes csoportok esélyegyenlőségének javítását, illetve milyen juttatásokkal igyekeznek támogatni a különböző csoportokat. Ezt követően a tanulmányban annak járunk utána, hogy mennyiben használták a szervezetek a különböző HR eszközöket esélyegyenlőségi törekvéseik megvalósítására 2010-ben, illetve 2012-ben. A munkahelyi esélyegyenlőségi politika gyakorlati megvalósulásának elemzése után megvizsgáljuk, hogy a szervezetek szerint melyek a legnagyobb akadályai az esélyegyenlőség fejlesztésének, illetve, hogy az átfogó munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűségi teljesítményt mérő Sokszínűségi Index hogyan változott a vizsgált időszakban.

MÓDSZERTAN ÉS MINTA

Az mtd Tanácsadói Közösség az országos benchmark kutatáshoz 2010-ben és 2012-ben is az online kérdőíves módszert választotta. A 2010-es és 2012-es kérdőív központi részében azonos kérdéseket tartalmazott a szervezet típusáról, a munkahelyi

esélyegyenlőségi és a sokszínűség terén bevezetett gyakorlatokról. A kérdések többsége zárt kérdés formájában volt feltéve, azonban néhány nyitott kérdés is lehetőséget adott a válaszadónak, hogy részletesebben kifejtse véleményét.

A kutatás 2010-es fordulójában az interneten hozzáférhető elektronikus kérdőív 2010. január közepe és 2010. május 31-e között volt elérhető a nyilvánosság számára. A kérdőívhez vezető link a sajtó megjelenéseken túl kiküldetésre került a partneri hírlevelekben, és megtalálható volt az mtd honlapján, a HRPortalon, a Profession.hu oldalakon. A kérdőívet terjesztették továbbá a Motiváció Alapítvány és az EFQM partneri szervezetei, illetve vállalati kapcsolatai körében is.

A kutatás 2012-es fordulójában az elektronikus kérdőív 2012. április közepe és 2012. december 31-e között volt elérhető az Interneten. A kérdőív linkje a sajtóban, a partnerek hírleveleiben, az mtd honlapján, a HRPortalon valamint a Profession.hu oldalon került terjesztésre. A kérdőívet a Jól-lét és SEED Alapítvány, az Egyenlő Bánásmód Hatóság, a KÖVET Egyesület és a Brandtrend vállalati kapcsolatain keresztül is igyekeztek minél szélesebb vállalati körhöz eljuttatni. A kérdőív kitöltése mindkét évben történhetett anonim módon, azonban a munkahelyi esélyegyenlőségi teljesítmények későbbi díjazása, illetve az elnyerhető szakmai jutalmak a szervezetek számára inkább az azonosítható és regisztrált kérdőív kitöltését ösztönözték.

2010-ben összesen 734 szervezet töltötte ki a kérdőívet. A végső mintából kikerült minden olyan válaszadó, aki a szervezetre vonatkozó általános adatokon kívül egyetlenegy munkahelyi esélyegyenlőséggel vagy társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos kérdésre sem válaszolt érvényes módon. Összesen 316 értékelhetetlen esetet voltunk kénytelenek törölni az eredeti mintából, így a 2010-es mintában 418 szervezet adatai szerepelnek. A 2012-es adatfelvétel során összesen 345 szervezet töltötte ki a rendelkezésre álló nyolc és fél hónap alatt az elektronikus kérdőívet. Azonban az adatok tisztítása és vizsgálata során nyilvánvalóvá vált, hogy a kitöltött kérdőívek egy része hiányos és megbízható módon nem dolgozható fel, vagy ugyanaz a szervezet többször szerepelt a mintában. Összesen 160 értékelhetetlen esetet voltunk kénytelenek törölni az eredeti mintából, így a végső mintában 185 szervezet adatai szerepelnek 2012-ben.

Megállapíthatjuk, hogy 2012-ben valamelyest kisebb válaszadási hajlandósággal szembesültünk a 2010-es kutatáshoz képest, ami megmutatkozik a minta nagyságában: a 2010-es 418 elemes szervezeti mintához viszonyítva 2012-ben ennél kisebb mintára támaszkodhattunk az eredmények kiértékelésénél (185 szervezet), de a statisztikai értékelést a kisebb minta ellenére el lehet végezni. Mindazonáltal az mtd Tanácsadói Közösség 2010-es és 2012-es felmérése a munkahelyi esélyegyenlőségről és sokszínűségről egyedülálló Magyarországon a minta nagyságrendjét tekintve. Tudomásunk szerint az mtd Tanácsadói Közösség 2010-es országos benchmark felmérése óta nem született további survey típusú kutatás ebben a témában Magyarországon.

A két vizsgálati időpontban felvett kérdőíves kutatás mintája mutat kisebb eltéréseket (több lett a magyar, a vidéki, a közepes méretű szervezetek rovására a kicsi és nagyméretű szervezetek), de azok mértéke szignifikánsan nem befolyásolja az összehasonlíthatóságot. A két minta összetételét tekintve több dimenzió mentén jól reprezentálja a magyarországi szervezeteket (gazdálkodási forma, ágazat). Ugyanakkor a nemzetgazdaság egészéhez képest az mtd mintáiban felülreprezentáltak a nagy, 500 főnél több munkavállalót foglalkoztató szervezetek, a külföldi irányítású, a budapesti, valamint az ipari vállalatok. A minták tehát nem reprezentatívak, az önkéntes kitöltés módszere okán ezen felül feltételezhetően nagyobb arányban vannak benne olyan szervezetek, amelyek az átlagnál egyébként is jobban érdeklődnek a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség vállalati megvalósítása iránt. Ezt a tendenciát erősítette az is, hogy ismeretes volt: a 10 legjobb eredményt képviselő szervezet díjban is részesül. Ezen tényezők ellenére a minta megbízható forrásként szolgál a magyarországi munkahelyi esélyegyenlőséggel és sokszínűséggel kapcsolatos alapvető tendenciák tanulmányozására és kiértékelésére.

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ÉS SOKSZÍNŰSÉG INDÍTÉKAI

Fontosnak tartottuk feltérképezni, hogy a szervezetek milyen indítékokból kezdenek el foglalkozni az esélyegyenlőség megteremtésének lehetőségével, illetve miért gondolják azt, hogy nekik is kellene ezzel törődniük. 2010-ben a szervezetek több mint fele (52 százalék), 2012-ben már kevesebb mint fele (45 százaléka) nyilatkozott úgy, hogy szervezeti szinten még nem jellemző rájuk a munkahelyi esélyegyenlőség megteremtése. Ugyanakkor figyelemreméltó, hogy csupán a szervezetek elenyésző része (2010-ben 5 százalék, míg 2012-ben 4 százalék) fejtette ki elutasító véleményét, miszerint a jövőben sem kíván ezzel a területtel foglalkozni.

Struktúráját tekintve nem történt radikális változás 2010 és 2012 között a magyarországi szervezetek körében abban, hogy milyen indítékok játszanak szerepet a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség fejlesztésében, de hangsúlyeltolódások azonban bekövetkeztek. Érdekes módon a külső, illetve törvényi tényezőknek való megfelelés, mint az Egyenlő Bánásmód Törvénynek, illetve az Európai Unió gyakorlatának való megfelelés háttérbe szorult a 2012-ben felsorolt indokok körében, a külső szabályozó tényezők helyett előtérbe kerültek a szervezet belső jellemzői és erőforrásai: etikai és értékbeli szempontok a vállalati kultúrában, valamint a munkaerő megtartásához, lojalitásához és elégedettségéhez vezető eszközök jobb kiaknázása. Ebből a szempontból értelmeztük azt is, hogy 2010-hez képest jelentősen növekedett a rugalmas foglalkoztatás, valamint a női előmeneteli lehetőségek szervezeti hasznosítása melletti elkötelezettség. 2010 és 2012 között 10 százalékról 18 százalékra növekedett azon szervezetek aránya, amelyek a munkahelyi esélyegyenlőséggel való foglalkozás indítékaként a „több hölgyet szeretnénk a menedzsmentben látni”

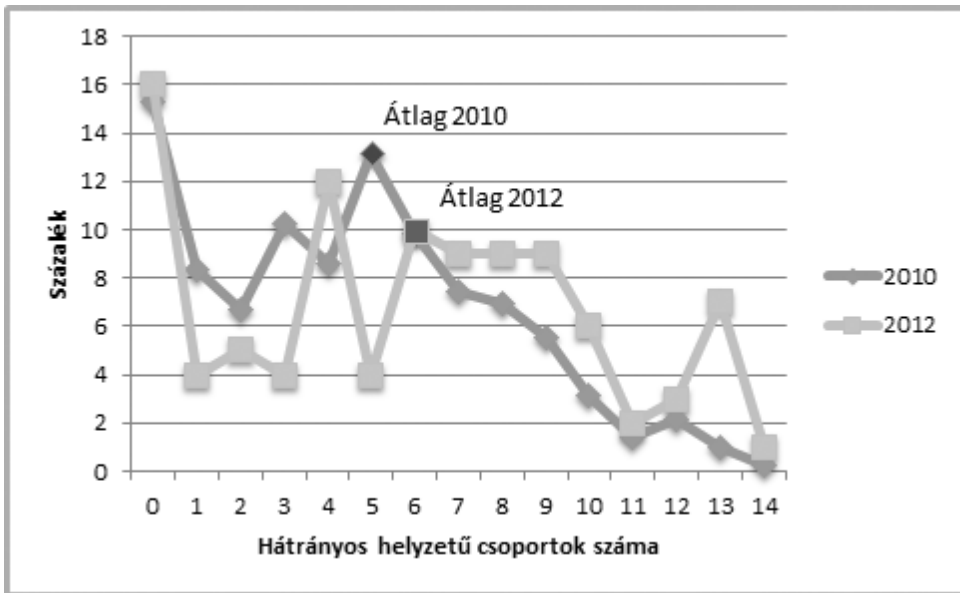
mondatot jelölték be, és egyben azt is megállapíthatjuk, hogy a szervezeten belüli női előmeneteli lehetőségek esélyegyenlőségének javítása volt az a terület, ahol a legnagyobb volt a változás 2010-hez képest a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség expliciten megfogalmazott indítékai közül.

Másfelől érdemes felhívni a figyelmet arra is, hogy az esélyegyenlőség és a sokszínűség stratégiai megközelítése továbbra is csak a szervezetek töredékére volt jellemző (18 százalék), és arányaiban nem mutat növekedést 2010-hez képest. A későbbiek során többször előkerül még ez a jellemző, és véleményünk szerint ez adja az egyik fő gyengeségét a magyarországi munkahelyi esélyegyenlőségi és sokszínűségi gyakorlatoknak. (Lásd a 2. táblázatot!)

A FOGLALKOZTATOTTAK ÖSSZETÉTELÉNEK SOKSZÍNŰSÉGE

A kutatás fontos kérdése volt, mennyire jellemző, hogy a munkáltatói szervezetek úgynevezett hátrányos helyzetű vagy valamilyen szempontból „mássággal” bíró csoportokból is választanak alkalmazottakat. Azt, hogy összesen hány főt alkalmaznak, vagy az alkalmazottak hányada tartozik az adott csoporthoz, nem vizsgáltuk. A foglalkoztatottak sokszínűségét azzal mértük, hogy összesen hány különböző csoport képviselőiből foglalkoztat az adott szervezet. A kutatás előző fordulójában, 2010-ben a mintában szereplő szervezetek átlagosan 4,6 hátrányos helyzetű csoportból foglalkoztattak munkavállalókat. 2012-ben ugyanez a mutató kisebb növekedést mutatott, mert az átlagosan foglalkoztatott hátrányos helyzetű csoportok száma 5,9-re emelkedett. A szervezetek 2010-es és 2012-es megoszlását összehasonlítva a foglalkoztatott hátrányos helyzetű csoportok száma szerint, azt látjuk, hogy 2012-re kialakult egy „best practice” csoport a munkaerő sokszínű összetételét tekintve. (Lásd az 1. ábrát!)

1. ábra: A szervezetek megoszlása a foglalkoztatott hátrányos helyzetű csoportok száma szerint 2010-ben és 2012-ben (százalék)



Általánosságban a 2010-es és 2012-es adatok összehasonlítása azt a tendenciát mutatta, hogy minden megnevezett hátrányos helyzetű csoportot nagyobb arányban említettek a szervezetek, mint a két évvel korábbi felmérés során. Hangsúlyoznunk kell azonban azt is, hogy a pozitív eredmény nem feltétlenül jelent újonnan felvett hátrányos helyzetű munkavállalókat, mert a javulás adódhatott abból is, hogy tudatosabbá váltak a szervezetek a belső munkaerő-összetételükkel kapcsolatban, vagy bizonyos csoportok „tabu” jellege csökkent (például LMBT csoporthoz tartozóknál). Másfelől nézve: leszögezhetjük, hogy 2012-ben ugyanaz az öt hátrányos helyzetű csoport volt található a foglalkoztatási rangsor élén, mint 2010-ben: a nők, a 45 év feletti, a pályakezdők, a két vagy több 14 év alatti gyermeket nevelők, illetve a gyermeküket egyedül nevelők. A vizsgált időszak rövid is volt a radikális átrendeződéshez, azonban fontos megjegyezni, hogy egyértelműen voltak nyertesei és vesztesei a hátrányos helyzetű csoportok körében ennek az eltelt két évnek. A rangsor elején található csoportok közül egyértelműen átlagnál jobban növekedett a pályakezdők, a nők és a két vagy több 14 év alatti gyermeket nevelők foglalkoztatását említő szervezetek aránya. Ezzel szemben a 45 év feletti – ugyan demográfiai súlyuknak köszönhetően – megmaradtak a rangsor elején, de az összes csoport közül a legkisebb arányban növekedett a szervezeti jelenlétük.

A fiatalok és a kisgyermekes nők mért nagyobb szervezeti jelenléte valószínűleg összefüggésbe hozható e két csoport számára célzottan bevezetett – mára már

megszűnt – Start-kártya rendszerrel². A nők és fiatalok foglalkoztatottságának enyhe javulását a KSH foglalkoztatási statisztikái is megerősítik (Eurostat, 2010, 2012). Az idősebbek rátája is mutat némi javulást, de az elsősorban valószínűleg inkább a korkedvezményes és rokkantnyugdíj szabályozásának szigorításából ered. A szervezetek oldaláról nemigen mutatkozik nagyobb nyitottság az idősebbek irányába. Erre enged következtetni az is, hogy az életkor bizonyult a leggyakoribb diszkriminációs oknak 2011-ben és 2013-ban egy országosan reprezentatív követéses felmérés eredményei szerint (Neményi *et al.*, 2011, 2013).

2010 és 2012 között szintén javult az egyéb etnikai kisebbségek és a kistérségben élők szervezeti jelenléte, amely a 2012-es mintában a vidéki szervezetek nagyobb arányára is visszavezethető lehet. A 2012-es év leglátványosabb hozadéka 2010-hez képest, hogy több mint megduplázódott az LMBT embereket bevallottan foglalkoztató szervezetek aránya. 2010-ben csak a szervezetek egytizede nyilatkozott úgy, hogy dolgoznak náluk LMBT emberek, azonban 2012-ben már a szervezetek 22 százaléka jelölte be ezt a csoportot. Feltehetőleg nem az érintettek foglalkoztatása javult az elmúlt két évben, hanem kevésbé tekintették tabunak ezt a kérdést a válaszadók. (Lásd a 3. táblázatot!)

Az átlagosan javuló szervezeti sokszínűség minden vállalati kategóriában megfigyelhető tendencia volt, de a változás az egyes kategóriákban eltérő mértékűnek bizonyult. A leglátványosabb javulás elsősorban a nagyvállalati szférában ment végbe, azon belül is a külföldi nagyszervezeteknél. A középméretű szervezeteknél a munkaerő sokszínűségének növekedése elsősorban a magyar középméretű szervezeteknél folytatódott. A magyar tulajdonú nagyvállalatok tehát relatíve rosszabbul teljesítettek a 2010-2012-es időszakban mind a magyar középméretű, mind a külföldi tulajdonú nagyvállalatokhoz képest. A legkisebb létszámú szervezeteket vizsgálva megállapíthatjuk, hogy ugyan abszolút mértékben ebben a kategóriában is történt némi javulás, de nem volt kiugró sem a magyar, sem a külföldi kisvállalkozások esetében. (Lásd a 4. táblázatot!)

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI POLITIKA INTÉZMÉNYESÜLTSGE

Az esélyegyenlőségi politika intézményesültségénél azt néztük meg közelebbről, hogy mennyire jelenik meg explicit módon a munkahelyi esélyegyenlőségi politika szabályzatokban, stratégiai célkitűzésekben, esélyegyenlőségi tervben, és ehhez hasonló gyakorlatokban. Összesen 14 tényezőt vettünk figyelembe. A 2012-es kutatás adatai azt mutatták, hogy a szervezetek több mint kétötöde rendelkezik olyan etikai

² A Start kártya rendszere 2012. december 31-ével kivezetésre került. Helyette életbe lépett a hátrányos helyzetű munkavállalókat foglalkoztató szervezetek számára a járulék kedvezmény új rendszere, amelynek hatása jelen tanulmányban még nem értékelhető.

kódexszel, amelyben található a munkahelyi sokszínűsége, az esélyegyenlőségre és az egyenlő bánásmód biztosítására vonatkozó irányelv. A munkahelyi esélyegyenlőség megvalósításához hatékony segítséget nyújthat az erre a témára szakosodott civil szervezetekkel kialakított szorosabb együttműködés. A mintában szereplő szervezetek több mint egyharmada kiépített már kapcsolatot olyan civil szervezetekkel, amelyeknek a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatása a fő profiljuk. Szintén a lista élvonalába tartozó intézményi gyakorlat, hogy a dolgozói elégedettségvizsgálat során kitérnek az esélyegyenlőségi szempontokra: ennek előfordulása a szervezetek egyharmadára jellemző. Az esélyegyenlőség és sokszínűségi tevékenység intézményesülésében nagyon fontos lépés, ha a szervezet elhatározza, hogy esélyegyenlőségi és sokszínűségi tervet dolgoz ki. A szervezetek negyede rendelkezett 2012-ben esélyegyenlőségi tervvel, ami jelentős előrelépést jelent a 2010-es állapotokhoz képest. Az esélyegyenlőségi politika legkevésbé elterjedt gyakorlatai közé tartozott az antidiszkriminációs képzés szervezése, tartása, valamint esélyegyenlőségi munkacsoport felállítása. A munkacsoport háttérbe szorulása érthető az erőforrások oldaláról, ugyanakkor az antidiszkriminációs képzés hatékony módja a szervezeten belüli attitűdök, előítéletek lebontásának, amelyet sok vállalat az esélyegyenlőségi politika egyik fő akadályának vélt. Hasonlóan érthetetlen a monitorozás, értékelési folyamat elhanyagolása, hiszen e nélkül nehéz reális célkitűzéseket tenni.

A 2010 és 2012 között eltelt időszakra – általában véve – tehát az esélyegyenlőségi politika intézményesülésének erősödése jellemző. 2010 és 2012 között radikálisan egyharmadról egytizedre csökkent azon szervezetek aránya, amelyek egyetlen formális esélyegyenlőségi intézkedéssel sem rendelkeztek. Az intézményesültséget mutató esélyegyenlőségi intézkedések átlagos száma is némileg megemelkedett 2010 és 2012 között: háromról négyre. A változásokat úgy foglalhatjuk össze, hogy az esélyegyenlőségi politika intézményesülésének teljes hiányát 2010-re felváltotta az intézményesültség alacsony foka, majd 2012-re az intézményesültség tovább emelkedett. Abszolút értékben jelentős növekedés következett be az elégedettségi vizsgálatba az esélyegyenlőségi szempontokat integráló cégek körében, valamint az etikai kódexükben az egyenlő bánásmód elvét szerepeltetők arányában. Relative, nagy előretörés volt megfigyelhető az esélyegyenlőségi referensek kinevezése és az esélyegyenlőségi munkacsoportok felállítása terén is. Két év alatt közel megduplázódott azon szervezetek aránya, amelyek rendelkeztek már esélyegyenlőségi referenssel vagy munkacsoporttal. A szervezetek proaktívabbakká váltak, nemcsak általánosságban foglalkoznak az esélyegyenlőséggel, hanem a szervezetek negyede már a fejlesztés igényével a jövőbeli terveiket is rendszerezi, és a tervhez megfelelő felelőst is kijelöl az esélyegyenlőségi referens személyében. Ugyanakkor még 2012-ben is elenyésző volt azon szervezetek aránya, amelyek saját bevallásuk alapján rendelkeztek esélyegyenlőségi stratégiával, sokszínűségi politikával, a feladatok ellátását monitorozzák, vagy a továbbfejlesztéshez célzott antidiszkriminációs képzést tartanak, és ez a hiányosság nyilván a belső ellentmondásokra is rávilágít. (Lásd a 5. táblázatot!)

ESÉLYEGYENLŐSÉGET JAVÍTÓ INTÉZKEDÉSEK ÉS JUTTATÁSOK

2010 és 2012 között a munkáltatói szervezetek által nyújtott, az esélyegyenlőséget is javító intézkedések és juttatások struktúrája alapvetően azonos maradt. Fontos pozitívum, hogy 2010-hez képest egyetlen juttatási forma esetében sem regisztrált visszaesést a kutatás. Ugyanakkor a javulás átlagos mértéke elenyésző volt. 2010-ben átlagosan a szervezetek 2, míg 2012-ben 2,5 esélyegyenlőséget támogató juttatást biztosítottak munkavállalóiknak.

Csakúgy mint 2010-ben, 2012-ben is az egészségügyi szűrővizsgálatok, a GYED/GYES-en lévő kismamákkal való kapcsolattartás, valamint a családi programok szervezése volt a leggyakoribb intézkedés és juttatási forma. Legerőteljesebben a GYED/GYES-en lévő kismamákkal való kapcsolattartás bővült a munkáltatók körében, ami arra enged következtetni, hogy bővülőben van a GYES-menedzsmenet tudatosan végző munkahelyek aránya Magyarországon. A második terület, ahol hasonló javulás történt a vizsgált időszakban: a munkahelyek akadálymentesítése. 2012-re az akadálymentesített munkahelyek aránya 32 százalékra nőtt a 2010-es 25 százalékhoz képest, amely folyamat értelemszerűen kapcsolódik a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos 2010-es jogszabályi változásokhoz, és az annak hatására beindult munkáltatói attitűdváltozásokhoz.³

Összességében kevés előretörés volt a munkáltatók gyermekfelügyelettel kapcsolatos magatartásában. A 2010-es és 2012-es adatok összehasonlítása azt mutatja, hogy mind a nyári gyermektáboroztatás, mind a munkahelyi bölcsőde, óvoda biztosítása gyakoribbá vált a vizsgált időszakban, de csak az esélyegyenlőségnek és sokszínűségnek legelkötelezettebb családbarát munkáltatók fektetnek erőforrásokat a nyári gyermektáboroztatás megszervezésébe (12 százalék), a munkahelyi bölcsőde vagy óvoda férőhelyinek biztosítására (4 százalék), vagy szoptatásra, pihenésre alkalmas helyiség kialakítására (7 százalék). (Lásd a 6. táblázatot!)

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGET ÉS SOKSZÍNŰSÉGET TÁMOGATÓ HR ESZKÖZÖK HASZNÁLATA

Az egyes HR eszközök esélyegyenlőségi célzatú használatával kapcsolatban egyértelműen kiderült, hogy a 2010 és 2012 közötti időszakban az atipikus munkaformák fokozottabb elterjedése volt a „sláger” a szervezeti HR innovációk területén. Abszolút értékben legjobban a rugalmas és részmunkaidőt, valamint a távmunkát biztosító

³ 2010 január elsejétől közel hatszorosára emelkedett a rehabilitációs hozzájárulás mértéke (964 500 Ft-ra), amelyet azok a vállalatok kötelezettek fizetni, amelyek nem teljesítik a megváltozott munkaképességűek 5 százalékos kötelező foglalkoztatási szintjét.

szervezetek aránya nőtt 2010-hez képest. A részmunkaidő esetében a gyakoriságuk meghaladta, a rugalmas munkaidő tekintetében pedig elérte az 50 százalékot a mintában szereplő szervezeteknél. A jelentős javulás ellenére távmunkát csak a szervezetek közel egyharmada biztosított munkavállalóinak 2012-ben. A második leginkább növekvő előfordulási gyakorisággal rendelkező HR eszközök a reorientációs képzések voltak. A reorientációs képzések gyakoribbá válása kapcsolódik a korábban említett GYES-menedzsment gyakorlatok elterjedéséhez, de míg a kismamákkal való kapcsolattartást a szervezetek 48 százaléka említette, a munkába való visszatérés után csupán a szervezetek 14 százaléka nyújtott reorientációs képzést.

A négy leggyakrabban használt HR eszköz között mindkét vizsgálati évben ugyanazokat találjuk: a szakmai képzéseket, a részmunkaidőt, a rugalmas munkaidőt valamint a teljesítményértékelési rendszert. Ezeken belül azonban a részmunkaidőt biztosítók aránya megelőzte 2012-ben a 2010-ben „listavezető” szakmai képzéseket. A kutatás sajnálatos eredménye, hogy a szervezetek 2012-ben kevésbé tekintették hasznosnak, illetve használták az osztott munkakör lehetőségét esélyegyenlőségi céljaik megvalósítására, ez a különleges atipikus foglalkoztatási forma így nem tudott elmozdulni a 2010-ben is elfoglalt „legkevésbé kedvelt” pozíciójából. A készségfejlesztés, a mentoring, a coaching előfordulási aránya is alapvetően stagnált, szignifikánsan nem lett gyakoribb. Ez kiváltképp azért is sajnálatos, mert a felsoroltak mind olyan HR eszközök, amelyek az esélyegyenlőségi szakirodalomban jelentős szerepet kapnak, mint hatékony eszközök a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásának elősegítésére. (Lásd a 7. táblázatot!)

A SOKSZÍNŰSÉGI INDEX

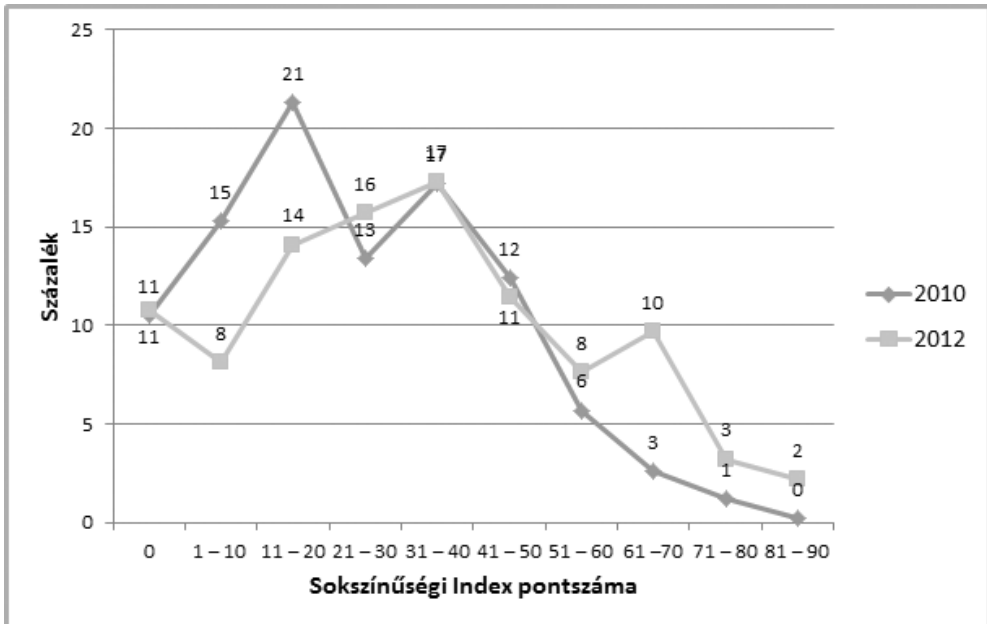
Az mtd Tanácsadói Közösség a kutatás adataira támaszkodva egy Sokszínűségi Indexet fejlesztett ki.⁴ Az index kifejlesztésének célja az volt, hogy könnyen összehasonlíthatóvá tegye a szervezetek társadalmi teljesítményét a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség területén. Ezt a Sokszínűségi Indexet is felhasználtuk a 2010-es és 2012-es felmérés adatainak összehasonlítására. 2010-ben és 2012-ben az elért legkisebb érték egyaránt 0, a legmagasabb pontszám pedig 88, illetve 90 volt a 100 pontos Sokszínűségi Indexen. A minta egészére jellemző átlagérték kismértékben emelkedett az elmúlt két évben: 2010-ben 25, 2012-ben 33 pont volt. Tehát a szervezetek átlagosan az elérhető pontszámok harmadát érték el az utolsó vizsgálati időszakban. Fontos kiemelni azt is, hogy a szervezetek közel negyede ért el 50 pontot meghaladó eredményt 2012-ben, és ez jelentős elmozdulást jelent a 2010-es

⁴ A Sokszínűségi Index összegzi a vállalatok teljesítményét a különböző munkahelyi esélyegyenlőségi területeken: a foglalkoztatottak sokszínűsége, az esélyegyenlőségi politika intézményesültsége, az esélyegyenlőséget elősegítő juttatások, a HR eszközök használata, illetve a jövőbeni fejlesztési tervek területén.

eredményekhez képest, amikor is még csak a minta egytizedének sikerült 50 pontnál többet szereznie a Sokszínűségi Indexen.

Radikális változások nem történtek a Sokszínűségi Index benchmark eredményeiben 2010 és 2012 között, de gyakorlatilag elmozdulás minden csoportban történt, az átlag feletti, a felső 20 százalék és a Top 10 kategóriájában is. Összességében megállapíthatjuk, hogy a 2010-es és a 2012-es Sokszínűségi Index benchmark eredményei mind a három vizsgált csoportban – átlag feletti, felső 20 százalék és TOP 10 – előnyükre változtak 2010 és 2012 között, és a négy dimenzió mentén alapvetően növekedést észleltünk. Ugyanakkor meg kell állapítani azt is, hogy a legnagyobb fejlődést a felső 20 százalék csoportjában regisztráltuk, tehát azoknak a szervezeteknek, amelyek 2010-ben ebbe a kategóriába sorolódtak, átlagosan nagyobb fejlesztést kellett végrehajtaniuk ahhoz, hogy 2012-re is a felső 20 százalék csoportjába kerülhessenek. Az adatok megerősítik azt a korábban már részleteiben jelzett folyamatot, hogy 2012-re kialakult, illetve kialakulóban van a vállalatok körében egy sokszínűségi „best practice” csoport, amely javítja az átlagos országos eredményeket. (Lásd a 2. ábrát!)

2.ábra: A szervezetek megoszlása a Sokszínűségi Index értéke szerint 2010-ben és 2012-ben.



A SOKSZÍNŰSÉG AKADÁLYAI

A vállalatok megítélése szerint 2010 és 2012 között összességében inkább növekedtek az esélyegyenlőség fejlesztésének akadályai. Mindeközben 2010-hez képest jelentősen át is strukturálódtak a szervezetek által észlelt hátráltató tényezők. 2010-ben a technikai feltételek hiánya és az érdektelenség, a motiváció hiánya fogalmazódott meg leggyakrabban hátráltató tényezőként, míg 2012-ben a belső források hiányát és a vezetők ellenállását emelték ki leggyakrabban a válaszadó szervezetek. A két akadály között tartalmi összefüggést is felfedezhetünk, ugyanis ahol nem elkötelezettek a vezetők a sokszínűbbé válás mellett, ott nehezebb forrásokat szerezni a szervezeten belül a szakértői csapat által kitalált új kezdeményezésekhez. Ezért is volna fontos, hogy az esélyegyenlőség és a sokszínűség fejlesztése összefüggésbe legyen hozva a közvetlen üzleti érdekekkel, de az adatok tanúsága szerint a szervezetek egyharmada számára ez nem nyilvánvaló, hogyan lehet összhangot teremteni a kettő között. Pozitív tendenciaként értékelhető másfelől, hogy az előítélet és a tolerancia hiányát némileg alacsonyabb gyakorisággal jelezték akadályként 2010-hez képest (30, illetve 27 százalék). Szintén pozitívum, hogy a két vizsgálati év között a munkatársak ellenállása mérséklődött. (Lásd a 8. táblázatot!)

ÖSSZEGRZÉS

Összegezve a 2010-es és 2012-es munkahelyi esélyegyenlőségi és sokszínűségi kutatás eredményeit, pozitívumként értékelhetjük, hogy nem romlott a munkáltatók munkahelyi esélyegyenlőséggel kapcsolatos tevékenységének átlagos színvonala a vizsgált időszakban, sőt jellemző volt a szerény mértékű javulás. Fontos eredménye volt a kutatásnak, hogy kimutatta: a szervezetek között elindult egy polarizációs folyamat. A kutatás egyértelműen bizonyította, hogy 2012-re kialakult a vállalatok körében egy sokszínűségi „best practice” csoport, amely javítja az országos eredmények átlagát, és 2010-hez képest 2012-ben sokkal magasabb teljesítményt kellett a szervezeteknek nyújtaniuk a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség területén ahhoz, hogy bekerülhessenek a felső 20 százalék benchmark csoportjába.

Részletesebben vizsgálva a szervezetek munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség menedzsment területén nyújtott teljesítményét megállapítottuk, hogy az esélyegyenlőségi politika intézményesülése területén következett be a legfontosabb előrelépés. Az intézményesülési folyamat részeként mind nagyobb arányban rendelkeznek a szervezetek az egyenlő bánásmód követelményét tartalmazó etikai kódexszel, szabályzatokkal, egyre inkább jellemzővé vált, hogy az elégedettségi vizsgálatoknál kitérnek az esélyegyenlőséggel kapcsolatos munkavállalói véleményekre, és az esélyegyenlőségi tervek megvalósításához felelős referenst is kineveznek a szervezetek. Az esélyegyenlőséget támogató juttatásokat illetően örömteli tény a

GYES-menedzsment és akadálymentesítés javuló tendenciája. Pozitív irányú változást regisztráltunk a munkaerő sokszínűségének mutatóját és az atipikus munkaformák használatát illetően is.

Ugyanakkor a munkaerő összetételének javulását mutató adatok elemzése során megállapítottuk, hogy a használt módszertan miatt nehezen határozható meg a valódi javulás mértéke, így nem feltétlenül van egyezés a munkaerőpiaci statisztikák és a mért vállalati adatok között. Ennek ellenére, több hátrányos csoporttal kapcsolatban a két megközelítés eredménye szinkronban volt. Ugyanígy óvatosan kell kezelni az atipikus HR eszközök használatának regisztrált előretörését is, mert az egyéni alapú országos statisztikák jóval kevésbé kedvező képet mutatnak.

Az egyik legnagyobb jövőbeni kihívás a munkahelyi esélyegyenlőséggel és sokszínűséggel foglalkozók számára, hogy a tervezett szervezeti innovációkhoz megfelelő anyagi erőforrásokat és felső vezetői támogatást szerezzenek. Láttuk, hogy a munkahelyi esélyegyenlőség fejlesztésének indítékai között egyre inkább hangsúlyosan szerepelt a már meglévő munkavállalók megtartása és elégedettségének javítása, amely nyilvánvalóan üzleti szempontból is előnyös. A továbblépés kulcsa a jövőre vonatkozóan azonban az lesz, hogy mennyiben sikerül a szervezeteknek összekapcsolniuk az esélyegyenlőségi és sokszínűségi tevékenységüket a közvetlen üzleti érdekekkel és stratégiával, így szerezve fenntartható vezetői elkötelezettséget és pénzügyi forrásokat a sokszínűségi törekvések megvalósítására. Ebből a szempontból is kiemelten fontos fejlesztendő terület a jövőben a már megvalósított esélyegyenlőségi és sokszínűségi intézkedések eredményességének monitorozása és visszacsatolása a fejlesztendő területek meghatározásánál.

Hipotézisünk mely szerint 2010 és 2012 között összességében pozitív változás történt a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség vállalati gyakorlatának átlagos színvonalában, igaznak bizonyult. Egyúttal megállapíthatjuk azt is, hogy az egyes hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatottságának kismértékű javulása 2010 és 2012 között, a kutatás eredményei szerint szinkronban volt a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség menedzsment vállalati tevékenységének fejlődésével is. Kiderült azonban az is, hogy az állami jogszabályi változásoknak, és a hátrányos csoportok foglalkoztatására bevezetett állami ösztönzőknek/szankcióknak fontos szerep jut a vállalatok magatartásának alakításában.

HIVATKOZÁSOK

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) and UNDP, (2012). *The situation of Roma in 11 EU Member States. Survey results at a glance*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EUROSTAT, 2010. Employment rates

EUROSTAT, 2012. Employment rates

EUSILC 2009, EU Statistics on Income & Living Conditions, 2011.

Kemény István–Janky Béla–Lengyel Gabriella: *A magyarországi cigányság, 1971–2003*. Gondolat Kiadó–MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézet, Budapest, 2004

KSH, 2012. *Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon*, 2011. Budapest: KSH.

Neményi M; Ferencz Z; Laki I; Ságvári B; Takács J; Tardos K; Tibori T. (2013) *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének elemzése 2010-2013 között – fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek*. Budapest: Egyenlő Bánásmód Hatóság.

Tardos K. (2014). *Esélyegyenlőség és családbarát vállalati gyakorlatok*. Budapest: mtd Tanácsadói Közösség – MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézet. p.145.

Tardos K. (2012) Befogadás és kirekesztés a munkahelyeken. In: Kovách I., Dupcsik Cs., P. Tóth T., Takács J., (szerk.) *Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon*. Budapest: Argumentum Kiadó, pp.222-242.

MELLÉKLETEK

1. táblázat: A hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási rátája Magyarországon és az Európai Unióban

	Foglalkoztatási ráta Magyarországon 2010	Foglalkoztatási ráta Magyarországon 2012	Foglalkoztatási ráta az EU 27 országában 2010	Foglalkoztatási ráta az EU 27 országában 2012
Nők⁵	55,0	56,4%	62,1	62,5%
Nők 6 év alatti gyermekkel⁶	33,3	36,1%	58,2	59,1%
Megváltozott munkaképességűek (fogyatékossgal élők)	18,1% ⁷ (31,5% ⁸)	n.a.	44,2% ⁹	n.a.
25 évnél fiatalabak (15-24 éves)	18,3%	18,6%	34,0	32,8%
55 évnél idősebbek (55-64 évesek)¹⁰	34,4%	36,9% ¹¹	46,3%	48,9%
Romák	(20,0%) ¹²	36,0% ¹³	n.a.	na.
Országos/EU27 Foglalkoztatási ráta¹⁴	60,4	62,1%	68.6	68,5%

⁵ EUROSTAT, 2010, 2012

⁶ EUROSTAT, 2010, 2012, Available at: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

⁷ KSH, 2012. Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon, 2011. Budapest: KSH.

⁸ EU-SILC 2009, EU Statistics on Income & Living Conditions, 2011.

⁹ EU-SILC 2009, EU Statistics on Income & Living Conditions, 2011.

¹⁰ EUROSTAT, 2010, 2012

¹¹ EUROSTAT, 2012.

¹² Kemény István–Janky Béla–Lengyel Gabriella: A magyarországi cigányság, 1971–2003. Gondolat Kiadó–MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézet, Budapest, 2004

¹³ FRA, UNDP, 2012

¹⁴ EUROSTAT, 2010, 2012

2. táblázat: Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos szervezeti indítékok előfordulási gyakorisága 2010-ben és 2012-ben (százalék)

	2010	2012	2012/2010
A pályakezdőtől a nyugdíjasig minden korcsoport reprezentálva van szervezetünkben	55	50	0,91
Tehetséges munkavállalóinkat meg szeretnénk tartani	50	48	0,96
Etikai szempontból fontosnak tartjuk	45	48	1,07
Sok kisgyermekes szülő dolgozik nálunk	43	44	1,02
A vállalati kultúra része a sokszínűség	43	44	1,02
Lojálisabb munkaerőt szeretnénk	35	37	1,06
Szeretnénk az Egyenlő Bánásmód Törvény szerint eljárni	31	25	0,81
Alkalmazottaink zöme nő	28	26	0,93
Az Európai Unió gyakorlatát szeretnénk követni	27	20	0,74
Tevékenységünk rugalmas foglalkoztatást tesz lehetővé	26	32	1,23
Szívesen foglalkoztatnánk fogyatékossgal élő embereket	26	27	1,04
Állami támogatásokhoz szeretnénk jutni	24	20	0,83
A csapatmunka terén van mit javítanunk	21	21	1,00
Az üzleti stratégia megvalósítása érdekében	18	18	1,00
Anyacégünk nemzetközi direktíváit adaptálni kívánjuk	16	14	0,88
Toborzási tevékenységünket meg szeretnénk könnyíteni	13	14	1,08
Több hölgyet szeretnénk a menedzsmentben látni	10	18	1,80
50 fő feletti költségvetési szervként, ez nekünk kötelező	10	9	0,90
Versenytársaink gyakorlata vonzó számunkra	5	7	1,40

3. táblázat: Az adott hátrányos helyzetű csoportot foglalkoztató szervezetek aránya és változási rátája 2010 és 2012 között (százalék)

	2010	2012	2012/2010
Nők	66	79	1,20
45 év feletti munkavállalók	66	68	1,03
Pályakezdők	54	68	1,26
Gyermeküket egyedül nevelők	53	67	1,25
Kettő vagy több 14 év alatti gyermeket nevelők	53	62	1,16
Megváltozott munkaképességűek	32	39	1,23
Kistérségben élők	27	40	1,48
Fogyatékossgal élők (fizikai, értelmi) ¹⁵	23	29	1,25
Romák	22	31	1,41
Más nemzetiségűek, migránsok	21	30	1,47
Tartósan beteg hozzátartozót ápolók	20	29	1,41
Más szexuális orientációjúak, LMBT emberek	10	22	2,25
Egyéb etnikai kisebbségek	8	23	2,87
Egyéb (pl. GYES-ről visszatérők)	2	5	2,04

4. táblázat: A foglalkoztatott hátrányos helyzetű csoportok átlagos száma a szervezetek magyar, illetve külföldi tulajdona és mérete szerint

	2010	2012
magyar + kisméretű	2,9	3,4
magyar + közepes méretű	4,9	6,8
magyar + nagyméretű	5,4	7,4
külföldi/vegyes + kisméretű	2,8	3,2
külföldi/vegyes + közepes méretű	5,0	5,7
külföldi/vegyes + nagyméretű	6,3	9,2
Összesen	4,6	5,9

¹⁵ Hivatalosan a fogyatékossgal élő személyek a „megváltozott munkaképességű” személyek tágabb csoportjának alcsoportját alkotják.

5. táblázat: Az esélyegyenlőség intézményesültségét jelző intézkedések aránya 2010-ben és 2012-ben, és az egyes intézkedések növekedési rátája

	2010	2012	2012/2010
Legalább 1 éve foglalkoznak szervezeti szinten esélyegyenlőséggel	47,6	54,6	1,15
Etikai kódexük tartalmaz-e a munkahelyi sokszínűség, esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód biztosítására vonatkozó irányelveket	36,8	45,0	1,22
Van kapcsolatuk hátrányos helyzetű munkavállalókat segítő civil szervezetekkel	33,0	37,0	1,12
A dolgozói elégedettségvizsgálat kitér az esélyegyenlőségi szempontokra	24,4	31,0	1,27
Esélyegyenlőségi terv	22,0	25,0	1,14
Antidiszkriminációs szabályzatok	14,8	21,0	1,42
Esélyegyenlőségi referens	12,7	23,0	1,81
Esélyegyenlőségi stratégia	12,4	16,0	1,29
Zaklatásra vonatkozó szabályzat / eljárásrend	12,0	15,0	1,25
Pályázat társadalmi, esélyegyenlőségi díjakra	10,3	12,0	1,17
Esélyegyenlőségi gyakorlat monitorozása	10,0	12,0	1,20
Sokszínűségi politika	9,1	15,0	1,65
Antidiszkriminációs képzés	6,2	7,0	1,13
Esélyegyenlőségi munkacsoport	4,1	9,0	2,20

6. táblázat: Esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások aránya 2010-ben és 2012-ben

	2010	2012	2012/2010
Egészségügyi szűrővizsgálatok	55	60	1,09
Kapcsolattartás a GYED/GYES-en lévő kismamákkal	41	48	1,17
Családi programok, juttatások	46	47	1,03
Sportolási lehetőség	33	38	1,15
Akadálymentesítés	25	32	1,27
Céges buszjárat, szállítás	18	22	1,20
Célcsoportok számára információs kiadványok	12	14	1,15
Nyári gyermektáborozás	7	12	1,74
Szoptatásra, pihenésre berendezett helyiség	2	7	3,68
Munkahelyi bölcsőde, óvoda, illetve férőhely biztosítása	1	4	2,86

7. táblázat: Esélyegyenlőségi törekvések megjelenése a különböző HR eszközök használatában (százalék)

	2010	2012	2012/2010
Részmunkaidő	47,4	56,2	1,19
Szakmai képzések (life-long learning)	49,5	53,5	1,08
Rugalmas munkaidő	40,4	50,3	1,25
Teljesítményértékelő rendszer	40,2	38,9	0,97
Távmunka	22,0	32,4	1,47
Karrierfejlesztés	23,7	25,4	1,07
Készségfejlesztő programok	22,5	21,6	0,96
Munkakör-értékelés	20,6	18,9	0,92
Mentoring	16,7	17,3	1,04
Coaching	14,8	17,3	1,17
Munkakörtervezés	13,2	15,3	1,16
Reorientációs képzés	8,9	13,5	1,52
Job sharing (osztott munkakör)	8,1	6,5	0,80

8. táblázat: Az esélyegyenlőség fejlesztését gátló tényezők előfordulási gyakorisága 2010-ben és 2012-ben (százalék)

	2010	2012	2012/2010
Belső forrás hiánya	30,4	42,7	1,40
Vezetők ellenállása	20,1	36,8	1,83
Információ hiánya	29,7	33,5	1,13
Érdektelenség, motiváció hiánya	30,6	33,5	1,09
Jó példák hiánya	25,4	30,3	1,19
Közvetlen üzleti érdek hiánya	21,5	29,7	1,38
Állami ösztönzők hiánya	24,6	28,6	1,16
Technikai feltételek hiánya	32,5	28,6	0,88
Előítélet, tolerancia hiánya	30,4	26,5	0,87
Adózási szabályok	13,9	20,5	1,47
Szakértő tanácsadók/képzések hiánya	12,0	10,8	0,90
Munkatársak ellenállása	16,7	10,8	0,65

CSALÁDBARÁT VÁLLALATI GYAKORLATOK ÉS A MUNKAHELYEK TÁRSADALMI BEFOGADÁSA MAGYARORSZÁGON¹

BEVEZETÉS

A munka–magánélet egyensúlyának megteremtése nem újkeletű kihívás sem a munkáltatóknak, sem a munkavállalóknak. A fogalom jelentősen megosztja a munkáltatókat. Egyes munkáltatók szerint a munka–magánélet egyensúlyának megteremtése a munkavállalói elégedettség, elkötelezettség, és azon keresztül az egyéni teljesítmény növelésének, valamint a munkavállalók megtartásának egyik hatékony eszköze. Más munkáltatók ezzel szemben elutasítják, hogy a munkán „kívüli” élet bármilyen aspektusával foglalkozniuk kelljen, és az egyéni teljesítmény másfajta eszközökkel való növelésének adnak elsőbbséget. Hasonlóképpen, a munkavállalók körében is megoszlanak a vélemények arról, hogy mennyiben feladata a munkáltatónak, hogy foglalkozzon az alkalmazottak családi helyzetével, munkán kívüli szükségleteivel. Másfelől, kutatások sora foglalkozik azzal (Cran, 2010; Erickson, 2010; Tolbize, 2009; Tulgan, 2009), hogy főképp a fiatalabb generációk körében, erősödnek a munka–magánélet egyensúlyával kapcsolatos munkavállalói elvárások, amelyeket a munkáltatók egyre kevésbé fognak tudni figyelmen kívül hagyni.

Ebben a tanulmányban a munkahelyi esélyegyenlőségről készült 2012-es mtd kutatásnak a munka–magánélet egyensúlyát elősegítő családbarát vállalati gyakorlatokra vonatkozó fejezetét adjuk közre. A tanulmányban megvizsgáljuk, hogy a magyarországi munkáltatók hogyan értelmezik a családbarát munkahely fogalmát, milyen intézkedéseket vezetnek be leginkább a munka–magánélet egyensúlyának javítása érdekében. Elemezzük azt is, hogy a családbarát politika és kultúra milyen szinten hatja át a szervezeteket és mennyiben tekinthető a szervezeti működés

¹ A tanulmány hosszabb változata Tardos Katalin (2014): *Esélyegyenlőség és családbarát vállalati gyakorlatok. A munkahelyi esélyegyenlőség és vállalati felelősségvállalás III. országos benchmark felmérésének összefoglaló tanulmányai* című kötetben jelent meg. (Budapest: mtd Tanácsadói Közösség – MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézet).

integráns részének Magyarországon. Ezzel összefüggésben kiemelt figyelmet fordítunk a családbarát vállalati politika formalizáltságára és a munkahelyi vezetők szerepére és magatartására a témával kapcsolatban. A tanulmány második felében a vállalatok munka–magánélet egyensúlyát elősegítő családbarát intézkedésekkel kapcsolatos teljesítményének mérésére létrehozott *Családbarát Indexet* mutatjuk be, amelynek segítségével ismertetjük, hogy a különböző vállalati típusokhoz tartozó szervezeteket, illetve a legkiválóbb jó gyakorlatot megvalósító szervezeteket mi jellemzi ezen a területen.

Kutatásunk során választ kívánunk tehát adni arra a kérdésre, hogy leginkább milyen családbarát gyakorlatok jellemzők a magyarországi munkahelyeken? Mennyiben integrálódik a családbarát politika és kultúra a szervezet mindennapi működésébe? A családbarát intézkedésekhez való hozzájutást miképpen szabályozzák a szervezetek? Mennyiben automatikus, formális szabályok, és mennyiben ad hoc döntések következtében jutnak hozzá a szolgáltatásokhoz a munkavállalók? Hogyan befolyásolják a vezetők a humán erőforrás menedzsment szakemberek által bevezetett kezdeményezések megvalósulását? Van-e különbség a munkáltatók és a munkavállalók között abból a szempontból, hogy mennyire tartják családbarátnak saját szervezetüket? Végül arra a kérdésre keressük a választ, hogy valóban befogadóbak-e a családbarát munkahelyek? Kevésbé fordul-e elő diszkrimináció a családbarát szervezeteknél és vajon jobban megvalósul-e a nemek közötti esélyegyenlőség ezeken a munkahelyeken?

A kutatás elején azt a hipotézist állítottuk fel, hogy a magyarországi munkahelyek csupán egy kisebb hányada nevezhető családbarátnak, annak ellenére, hogy léteznek mind vállalati és kormányzati törekvések a családbarát vállalati gyakorlatok terjesztésére és fejlesztésére. Azt is feltételeztük, hogy a munkahelyek családbarát teljesítményének növelése, illetve magasabb színvonala pozitívan befolyásolja a szervezet társadalmi befogadását, ezzel összefüggésben a női esélyegyenlőség megvalósulását, de a jó teljesítmény a családbarát vállalati gyakorlatok megvalósítása terén nem feltétlenül jelent magas színvonalat a munkahelyi diszkrimináció mentesség, esélyegyenlőség és sokszínűség általános színvonalát tekintve.

MÓDSZERTAN ÉS MINTA

A kutatásra az mtd Tanácsadói Közösség III. munkahelyi esélyegyenlőséggel és sokszínűséggel kapcsolatos benchmark kutatása keretében került sor, amelyet online kérdőív módszerével végeztünk. A kutatás családbarát vállalati gyakorlatokkal foglalkozó részében 153 szervezet adatai alapján végezzük az elemzést.

A mintában szereplő szervezetek körében a kisméretű, 50-nél kevesebb létszámot foglalkoztató vállalkozásokat találjuk legnagyobb arányban (37 százalék).

A közepes méretű, 50-500 főt foglalkoztató szervezetek adják a minta közel egyharmadát, hasonlóan az 500 fő feletti létszámot alkalmazó szervezetekhez. A KSH adatai (KSH, 2013a) szerint – bár ebben együtt szerepelnek a társas és egyéni vállalkozók –, a vállalkozások 97,8 százaléka 10 főnél kisebb létszámmal működik. Ez azt is jelenti, hogy a kutatás mintájában jelentősen felül vannak reprezentálva a „nagy” szervezetek.

A mintában szereplő szervezetek több mint fele (56,2 százaléka) 100%-os magyar tulajdonban van. A magyar szervezeteken belül 7,8 százalékból találunk állami/önkormányzati tulajdonú költségvetési szervezeteket, 4,6 százalékból civil szervezeteket, illetve állami vállalatok is előfordulnak (3,3 százalékból). A minta egyharmadát 100 százalékból külföldi tulajdonú vállalatok képezik, illetve a minta egytizede egyes tulajdonban van. A KSH (2012) Magyarországon működő külföldi leányvállalatokat vizsgáló kiadványa 2010-re vonatkozóan megállapítja, hogy a Magyarországon működő vállalkozások 3,3%-a külföldi tulajdonú. Ez egyben azt is jelzi, hogy a mintánkban jelentősen felülreprezentáltak a külföldi irányítású vállalkozások.

Az ágazati besorolás alapján csoportosítottuk a szervezeteket a mezőgazdasági, ipari, illetve a szolgáltatói szektorhoz tartozásuk szerint. A mintán belül a nemzetgazdasági tendenciákhoz hasonlóan a szolgáltatás szektora képviseli a legnagyobb részarányt (66,0 százalékból). Az iparhoz tartozó szervezetek a minta egyharmadát alkotják, végül a mezőgazdaság – a nemzetgazdaság egészéhez hasonlóan – a legalacsonyabb részaránnyal (1,3 százalékból) képviselteti magát. A KSH (2013a) 2011-re vonatkozó országos adatai szerint az iparban és építőiparban működik a vállalkozások 17 százaléka, és a szolgáltatások szektorán belül a vállalkozások aránya eléri a 80 százalékból. E tények alapján megállapíthatjuk, hogy az ipari szervezetek felülreprezentáltak, míg a szolgáltatások némileg alulreprezentáltak az mtd mintájában.

A mintában szereplő szervezetek több mint fele budapesti székhellyel rendelkezik. A KSH (2013b) tájékoztatójából kiderül, hogy a társas vállalkozások 40 százaléka található Budapesten, és 60%-a vidéken. Ez azt jelenti, hogy az mtd mintájában a vidéki szervezetek alulreprezentáltak.

Összefoglalva a mintáról elmondottakat, megállapíthatjuk, hogy a nemzetgazdaság egészében működő gazdasági szervezetekhez képest az mtd mintájában felülreprezentáltak a nagy, 500 főnél több munkavállalót foglalkoztató szervezetek, a külföldi irányítású, a budapesti, valamint az iparhoz tartozó szervezetek. A minta tehát nem reprezentatív, az önkéntes kitöltés módszere okán nagyobb arányban vannak benne olyan szervezetek, amelyek egyébként is jobban érdeklődnek a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség vállalati megvalósítása iránt. Ezt a tendenciát erősítette az is, hogy ismeretes volt: a 10 legjobb eredményt képviselő szervezet elnyeri a *TOP 10 Sokszínű és Családbarát Szervezet* díjat. Ezen eltérések ellenére a minta megbízható forrásként szolgál a magyarországi munkahelyi esélyegyenlőséggel és

családbarát vállalati gyakorlatokkal kapcsolatos alapvető tendenciák tanulmányozására és kiértékelésére, különösképpen a vállalati típusokra lebontott adatok elemzésével.

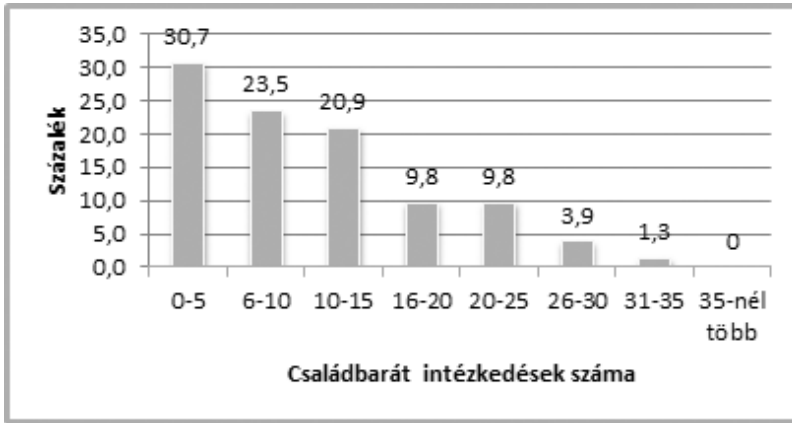
A 153 elemes munkáltatói mtd mintán felül rendelkezésre áll az elemzéshez a *TOP 10 Sokszínű és Családbarát Szervezet* díjat elnyerő 10 szervezet munkavállalói körében készített felmérés mintája is, amely szervezetenként legalább 50 főt tartalmaz, de néhány esetben még ennél többet is. Így összesen 759 fő szerepel a TOP 10 munkavállalói mintájában. Ezen felül egyes kérdések elemzésénél támaszkodni fogunk az Egyenlő Bánásmód Hatóság és az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézete által készített 2013-as reprezentatív felmérés adataira is (Neményi *et al.*, 2013) amelyben egyrészt a személyes diszkriminációra, másrészt a jelenlegi munkahellyel kapcsolatban a fontosabb családbarát intézkedésekre is rákérdeztek, így az 1000 fős minta reprezentatív munkavállalói adatbázisként működik.

A CSALÁDBARÁT KEZDEMÉNYEZÉSEK ÉS INTÉZKEDÉSEK ELTERJEDTSÉGE A SZERVEZETBEN

Először a családbarát intézkedések elterjedtségét vizsgáljuk meg. A munkáltatói kérdőívben összesen 58 lehetséges intézkedést soroltunk fel, amelyek közül a válaszadóknak meg kellett jelölniük, hogy melyek azok, amelyek a saját szervezetükön belül elérhetőek a munkavállalók számára. A különböző intézkedéseket csoportosítottuk típus, illetve célcsoport szerint, és a következőkben először ezen csoportok szerint fogjuk áttekinteni a különböző családbarát kezdeményezések szervezeti elterjedtségét. Így megvizsgáljuk a gyermekvállalással kapcsolatos intézkedéseket; a kifejezetten nők, anyák és szülők számára bevezetett gyakorlatokat; a családosok részére nyújtott szolgáltatásokat; a szabadsággal, munkaidővel, távolléttel kapcsolatos intézkedéseket; az atipikus munkaformák elérhetőségét; valamint az egészségmegőrzés és egyéb jóléti juttatások előfordulását.

A kutatásban vizsgált 58 lehetséges vállalati intézkedés közül a mintában szereplő szervezetek átlagosan 11-t valósítottak meg. A szervezetek 15 százaléka 20 vagy annál több intézkedést vezetett be, és a legmagasabb eredmény 35 volt az 58 intézkedésből. Másfelől a skála alsó részén, a szervezetek közel egyharmada 5 vagy annál kevesebb családbarát kezdeményezéssel rendelkezett. (Lásd az 1. ábrát!)

1. ábra: A szervezetek megoszlása a családbarát intézkedések száma szerint (százalék)



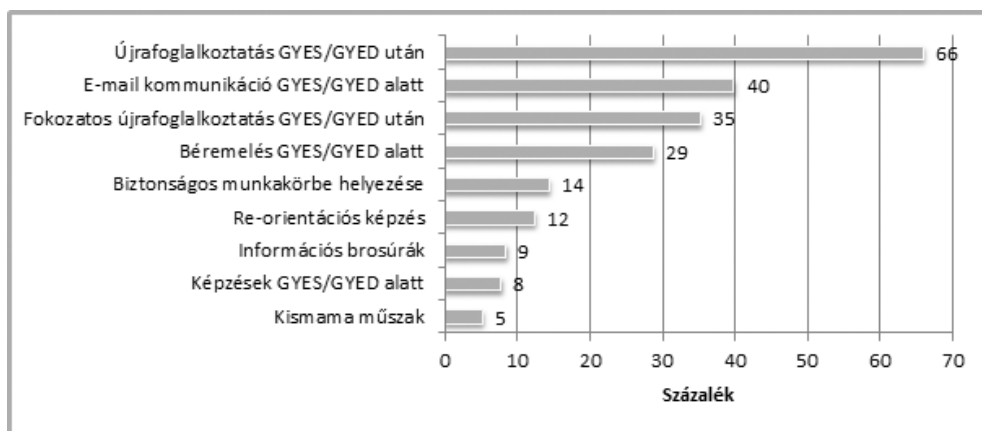
Gyermekvállalással kapcsolatos intézkedések

A gyermekvállalással kapcsolatos intézkedések közül a leggyakoribbnak a GYES/GYED utáni újrafoglalkoztatás bizonyult az mtd 2012-es mintájában (66 százalék). Tekintettel arra, hogy a GYES/GYED utáni újrafoglalkoztatás kiugróan magas, kétharmados arányt képviselt a mintán belül, érdemes közelebbről is megvizsgálni, hogy a kisgyermekes nők foglalkoztatását alapvetően meghatározó gyakorlat a különböző vállalat típusok esetén miként valósul meg. Az adatok egyértelműen mutatják, hogy a vállalat típusa szignifikánsan befolyásolja, hogy van-e vagy nincs újrafoglalkoztatás a GYES/GYED után. Legjellemzőbb a GYES/GYED utáni újrafoglalkoztatás az állami/önkormányzati vállalatoknál és költségvetési szervezeteknél (94,1 százalék). Némileg alacsonyabb, de megközelíti az állami/önkormányzati vállalatok és költségvetési szervezetek újrafoglalkoztatási szintjét a külföldi tulajdonú szervezetek gyakorlata (85,1 százalék). Azonban a magyar magán vállalatok GYES/GYED utáni újrafoglalkoztatási hajlandósága szignifikánsan elmarad a magyarországi külföldi vállalatok gyakorlatától (40,3 százalék). (Lásd az 1. táblázatot!) Felmerül a kérdés, hogy a több mint kétszeres különbség nem arra vezethető-e vissza, hogy a külföldi vállalatok körében inkább a nagy szervezetek, míg a magyar szervezeteknél inkább a kisebb vállalatok voltak reprezentálva. Az adatok azt mutatják, hogy az eltérő összetétel valóban meghatározó, mert minél nagyobb egy szervezet, annál nagyobb valószínűséggel újrafoglalkoztatja a GYES/GYED-ről visszatérő kismamát, szülőt. Azonban ettől függetlenül az adatok arra is rávilágítanak, hogy a magyar magánvállalatok a külföldiekhez képest mindegyik méretkategóriában rosszabbul teljesítenek,

ezen belül a legnagyobb különbség a kisméretű magyar és külföldi vállalkozások kö- rében mutatkozik meg (31,9, illetve 66,7 százalék). (Lásd a 2. táblázatot!) Tekintettel arra, hogy a munkavállalók döntő többségét magyar kisvállalkozások foglalkoztat- ják, ez megerősíti, hogy a foglalkoztatáspolitikai szintjén fontos további intézkedése- ket tenni a kisgyermekesek munkaerőpiaci reintegrációja érdekében.

Szintén gyakori kezdeményezés a kismamákkal való kapcsolattartás e-mailben (40 százalék), a fokozatos, részmunkaidőt alkalmazó újrafoglalkoztatás (35 száza- lék), valamint a GYES/GYED alatti béremelés kiterjesztése a kismamákra is (29 százalék). Másfelől: csupán a szervezeteknek egy kis hányadára jellemző, hogy a kismamákat biztonságos munkakörbe helyezné (14 százalék), vagy visszatérésükkor reorientációs képzésben részesítené őket (12 százalék), vagy a távollét alatt általános szakmai képzést nyújtana nekik (8 százalék). A gyermekvállalással és ellátásokkal kapcsolatos információs brosrák adása és a kismama műszak szervezése is a ritkán alkalmazott gyakorlatok között található (9, illetve 5 százalék). (Lásd a 2. ábrát!)

2. ábra: A gyermekvállalással kapcsolatos családbarát vállalati intézkedések előfordulási aránya (százalék)



Családbarát infrastruktúra és szervezeti keretek kialakításával kapcsolatos intézkedések

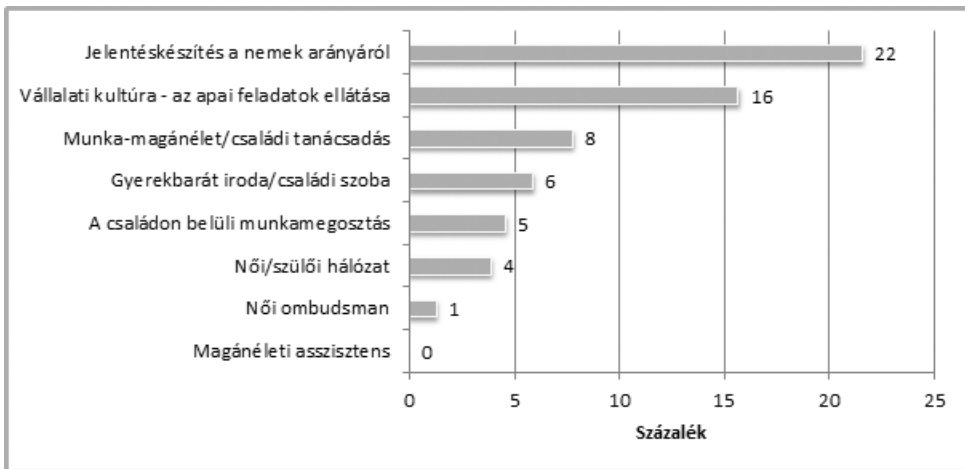
A második csoportba sorolt, a családbarát infrastruktúra és szervezeti keretek kiala- kítását célzó intézkedéscsoport közül a leggyakoribb a jelentéskészítés volt a nemek arányáról (22 százalék). A női esélyegyenlőséggel kapcsolatos jelentéskészítés azon- ban jellemzően egyetlen vállalati kategóriánál koncentrálódik, a külföldi illetékes- ségű nagyméretű szervezeteknél (54 százalék), ahol az anyavállalat megköveteli a leányvállalatoktól bizonyos sokszínűségi célkitűzések terén – jellemzően a nőkkel kapcsolatban – a teljesítmény értékelését és jelentését. Jól mutatja, hogy a magyar

tulajdonú szervezeteknél mennyire nem elterjedt ez a fajta gyakorlat a női esélyegyenlőség fejlesztésére, hogy a nagyméretű magyar szervezetek csupán 8 százaléka készít hasonló jelentést, továbbá az összes jelentés 82 százaléka külföldi tulajdonú cégeknél készül.

A jelentéskészítéshez képest ritkább az olyan szervezeti kultúra kialakítása, amelyben elfogadott és a gyakorlatban is támogatott az apák apai feladatainak ellátása (16 százalék). Ebben a tekintetben azt látjuk, hogy a szervezet mérete kevésbé befolyásolja a szervezet jellemzőit, de a külföldi és magyar tulajdonosi háttér ebben az esetben is meghatározó. A magyar tulajdonú szervezetek 6 százaléka, a külföldiek 28 százaléka minősítette apabarátnak saját szervezeti kultúráját.

Nagyon ritka intézkedésnek számít a munka–magánélet tanácsadás (8 százalék), a gyerekbarát iroda vagy szoba kialakítása (6 százalék), a családon belüli munkamegosztás ösztönzése (5 százalék), a női/szülői hálózat (munkavállalói csoport) kialakítása (4 százalék). Elvértve talákoztunk női ombudsman kinevezésével, aki a szervezeten belüli döntések nőkre gyakorolt hatását vizsgálná (1 százalék). Az esélyegyenlőségi referens példájára magánéleti asszisztens kinevezésére sajnos nincs példa Magyarországon (0 százalék). (Lásd a 3. ábrát!)

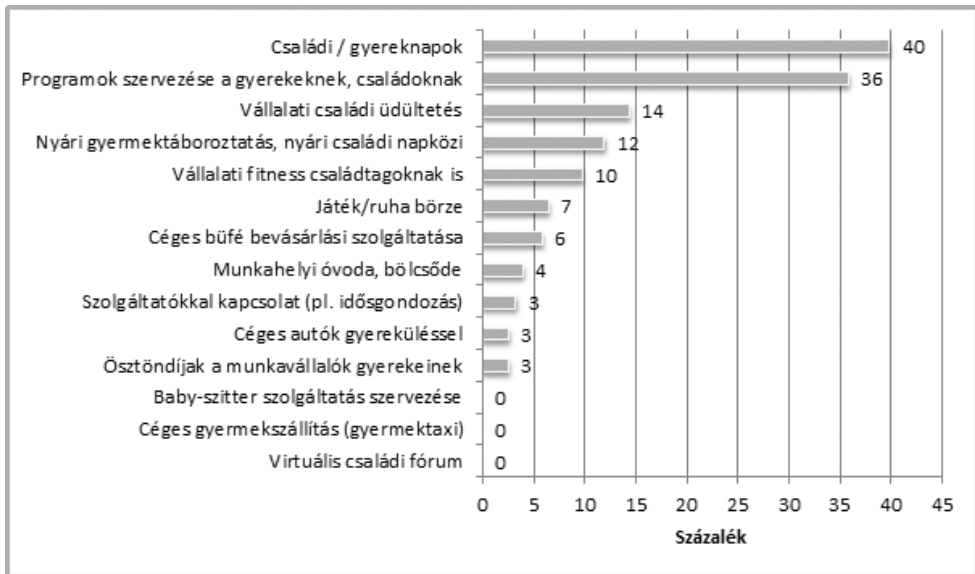
3. ábra: A családbarát infrastruktúra és szervezeti keretek kialakítását célzó intézkedések előfordulási aránya (százalék)



Családosok számára nyújtott szolgáltatások

A családosok számára nyújtott szolgáltatások közül leggyakrabban a családi és gyereknapok fordulnak elő (40 százalék), illetve a különböző alkalmakra szervezett családi és gyermekprogramok (36 százalék). Alapvetően nagyon sok szervezet számára a családbarát munkahely a családi napok és gyermekprogramok megszervezését jelenti, vagy éppen abban merül ki. Csak a kifejezetten jó gyakorlatot képviselő szervezeteknél figyelhető meg, hogy foglalkoznak a vállalati családi üdítéssel is (14 százalék), a nyári gyermektáboroztatással (12 százalék), vagy a vállalati fitness szolgáltatást hozzáférhetővé teszik családtagoknak is (10 százalék), illetve játék/ruha börzét szerveznek (7 százalék). Kiemelnénk továbbá azt a jó gyakorlatot, amikor a munkáltató valamely szolgáltatóval köt szerződést, legyen ez gyermekfelügyeletre, idősgondozásra, táboroztatásra, vagy bölcsődei férőhelyre, amely által a munkavállaló jó minőségű, megbízható és gyakran a piaci értéknél olcsóbb szolgáltatáshoz tud hozzájutni. Ma Magyarországon ez még nagyon ritka gyakorlatnak számít (3 százalék). (Lásd a 4. ábrát!)

4. ábra: A családosok számára nyújtott szolgáltatások előfordulási aránya (százalék)

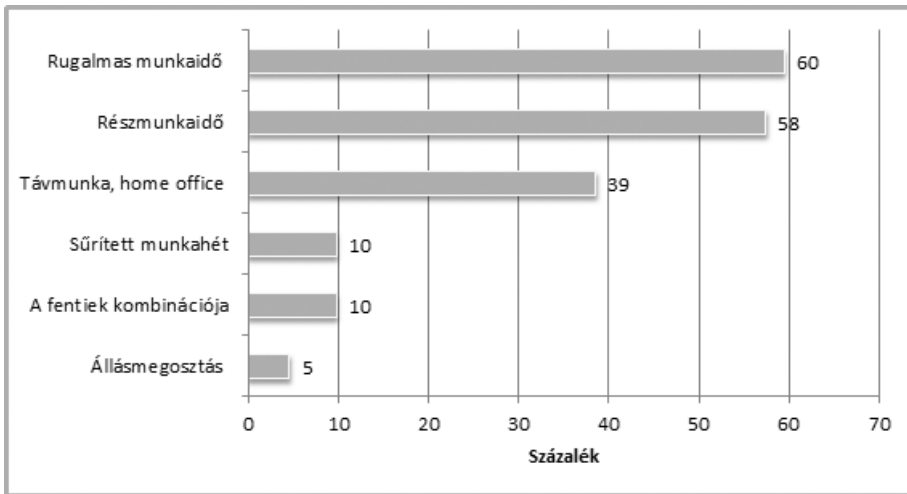


Atipikus munkaformák elérhetősége

Az atipikus munkaformák közül a legelterjedtebbnek bizonyult a rugalmas munkaidő bevezetése (59,5%) és a részmunkaidő alkalmazása (57,5%). A távmunka vagy home office előfordulása ennél sokkal ritkább (38,6%), de a legkevésbé elterjedt

atipikus munkaformák továbbra is a sűrített munkahét (9,8%) és az állásmegosztás (4,6%). (Lásd az 5. ábrát!) Ugyanakkor fontos felhívni a figyelmet arra, hogy az adatok a munkáltató szervezetekre vonatkoznak, és nem az érintett munkavállalók arányára. Másfelől a TOP 10 díjnyertes munkavállalóival készült felmérésből kiderült az is, hogy az atipikus munkaformák hivatalos bevezetése nem biztosíték a munkavállalók elégedettségére velük kapcsolatban, mert még a jó gyakorlatot képviselő szervezeteknél is a legtöbb munkavállalói igény éppen ezeknek az atipikus munkaformáknak a fejlesztésével, jobb szabályozásával kapcsolatban fogalmazódott meg.

5. ábra: Az atipikus munkaformák előfordulási aránya (százalék)



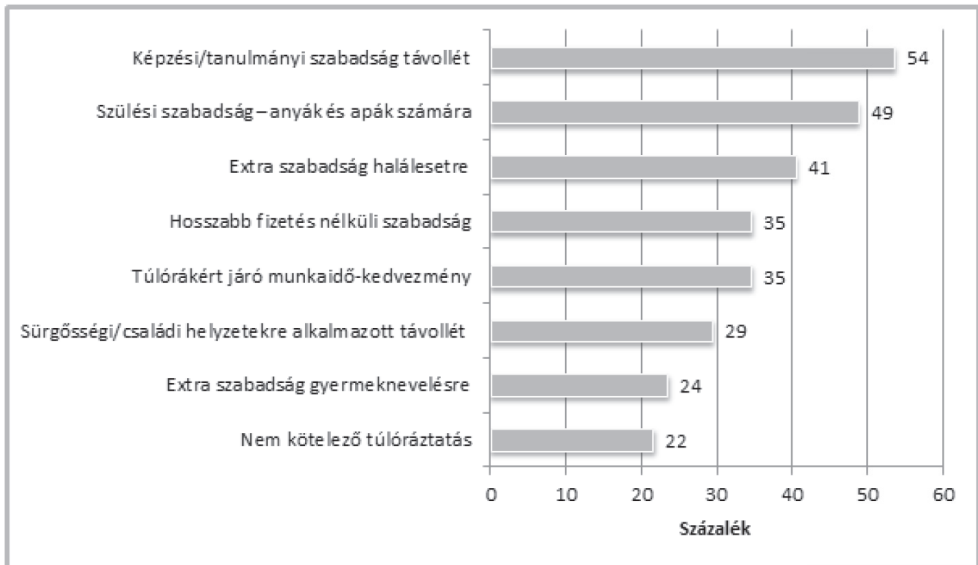
A szabadsággal, munkaidővel, távolléttel kapcsolatos intézkedések

Három fő indoka van a rendkívüli szabadságok engedélyezésének a munkahelyeken: egyrészt képzések, tanulmányok folytatása esetén, másrészt, ha gyermek születik a családban, harmadrészt haláleset előfordulásakor. Ezek azok az indokok, amelyeket a legnagyobb valószínűséggel méltányolnak a munkáltatók, de az adatok tanúsága szerint ezek sem járnak automatikusan, mert csak a munkahelyek fele, illetve kétötöde jelölte be ezeket a gyakorlatokat.

A munka–magánélet egyensúlyának további fontos eszköze, hogy a munkavállalók – negatív következmények nélkül – dönthessenek hosszabb fizetés nélküli szabadság igénybevételéről. A szervezetek egyharmadánál létezik a fizetés nélküli szabadság lehetősége. A munka–magánélet egyensúlyának megvalósítását gyakran a nagymértékű kötelező túlóráztatás is akadályozza. A túlórák kezelésével kapcsolatban két pozitív gyakorlatra kérdeztünk rá a kutatásban: egyrészt kapnak-e később

munkaidő kedvezményt azok, akiknek túlórázniuk kellett, illetve lehetősége van-e a munkavállalóknak azt mondaniuk, hogy valami miatt nem tudnak túlórázni. A két említett intézkedés közül gyakoribb (35 százalék), hogy a túlórákért cserébe munkaidő kedvezményre lesznek jogosultak a munkavállalók. A munkáltatók egyharmada ellentételezi ezen a módon a túlórákat. A nem kötelező túlórázás azonban csak a szervezetek egyötödénél jellemző. (Lásd a 6. ábrát!)

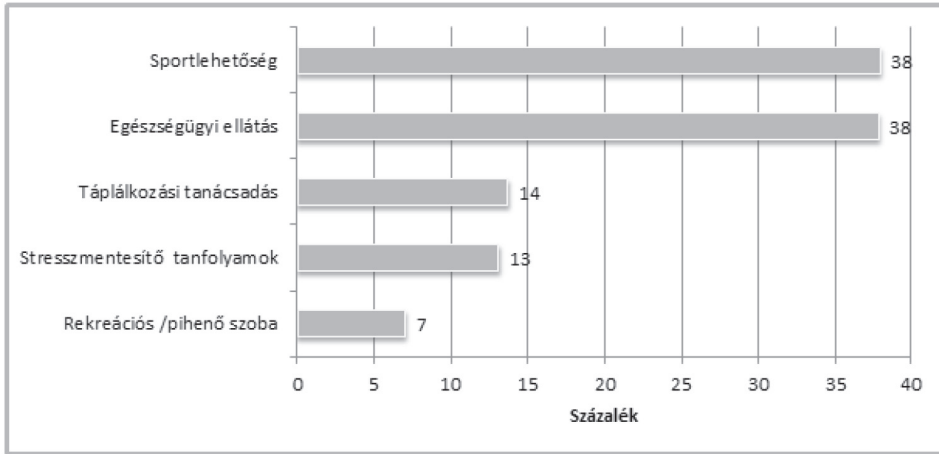
6. ábra: A szabadsággal, munkaidővel, távolléttel kapcsolatos intézkedések előfordulási aránya (százalék)



Az egészségmegőrzésre koncentráló kezdeményezések

Az egészségmegőrzéssel kapcsolatban leggyakrabban sportolási lehetőséget vagy egészségügyi szűrőprogramokat nyújtanak a munkáltatók alkalmazottaiknak. A szervezetek közel kétötödénél létezik egyik vagy mindkét intézkedés. Lényegesen ritkább, hogy a munkahelyek táplálkozási tanácsadással vagy stresszkezelési tanfolyamokkal segítenék elő a hosszú távú egészségmegőrzést a munkavállalóknál. Csupán a szervezetek kicsit több mint egytizede (13-14 százalék) fordít figyelmet a regenerálódásnak ezekre a formáira. A kezdeményezések egészségmegőrzésre fókuszáló csoportjában a legritkábban előforduló gyakorlat a rekreációs/pihenő szoba. Ezeknek léteznek aktívabb változatai, ahol egy csocsó játék segítségével a munkavállalók például kikapcsolódhatnak, de vannak olyan pihenő szobák, amelyek direkt csendet, relaxációs lehetőséget biztosítanak. (Lásd a 7. ábrát!)

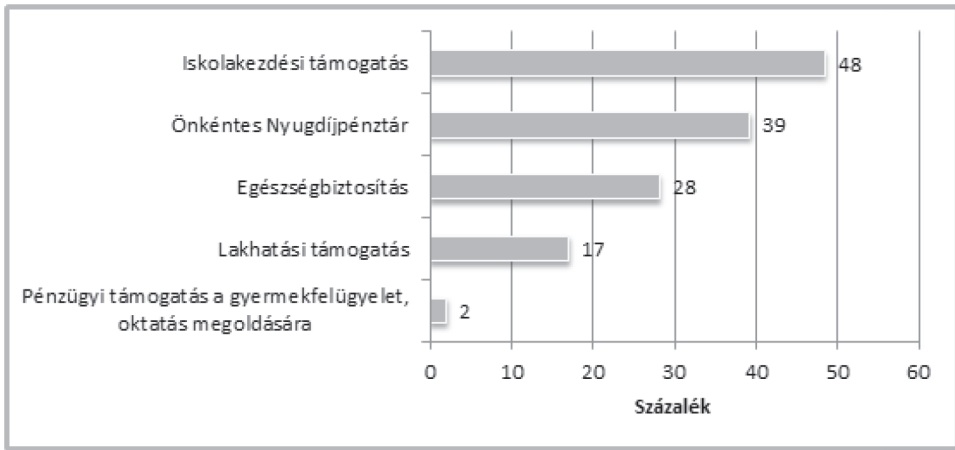
7. ábra: Az egészségmegőrzéssel kapcsolatos kezdeményezések előfordulási aránya (százalék)



A jóléti juttatások előfordulása

A munkáltatók közel fele részt vállal az iskolakezdéssel kapcsolatos pénzügyi terhek enyhítésében. A második leggyakoribb jóléti juttatás a munkáltatók körében (39 százalék) a hosszú távú biztonságot és takarékoskodást segíti az Önkéntes Nyugdíjpénztári befizetésekkel. Szintén a hosszabb távú biztonságot és kockázatkezelést szolgálja, hogy a munkáltatók több mint negyede (28 százalék) külön egészségbiztosítást köt munkavállalóira. Főként a fiatalabb munkavállalói szükségleteket elégíti ki, hogy a szervezetek közel egyötöde (17 százalék) lakhatási támogatással is segíti a munkavállalókat. Végezetül a legritkábban alkalmazott juttatási forma (2 százalék) pénzügyi támogatás nyújtása a gyermekfelügyelettel kapcsolatos szükségletek megoldására. (Lásd a 8. ábrát!)

8. ábra: A jóléti juttatások előfordulási aránya (százalék)



A családbarát vállalati gyakorlatok elterjedtsége: a munkáltatói és munkavállalói minta összehasonlítása

Az eddig tematikus csoportokban elemzett családbarát intézkedéseket integrálva is megvizsgálhatjuk, hogy a munkáltatók oldaláról nézve melyek a leggyakrabban alkalmazott intézkedések. A gyermekvállalással kapcsolatos intézkedések közül a GYES/GYED utáni újrafoglalkoztatás és a GYES/GYED közbeni e-mail kommunikáció került a top 10-es listára. Az atipikus munkaformák közül leggyakrabban a rugalmas munkaidő és a részmunkaidő, valamint jelentősen ritkábban, de még a távmunka és home office az a forma, amelyet a vállalatok felajánlanak gyermekes munkavállalóknak. A szabadsággal, munkaidővel és távolléttel kapcsolatos intézkedések közül a képzési, a szülési, valamint a halálesetre intézményesített szabadság, illetve távollét fordult elő legnagyobb gyakorisággal. A családosok számára nyújtott szolgáltatások közül egyedül a gyermek és családi napok voltak olyan gyakoriak, hogy nagy valószínűséggel találkozhat vele a munkavállaló a munkahelyén. A jóléti juttatások közül is kerültek a toplistára intézkedések: az iskolakezdési támogatás, valamint az önkéntes nyugdíjpénztárba való befizetés. Tehát ez a csomag az, amelyre a magyarországi munkavállaló a legnagyobb valószínűséggel számíthat. Fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a családbarát infrastruktúra és szervezeti keretek kialakítását célzó, valamint az egészségmegőrzést szolgáló intézkedések közül egy sem került fel a toplistára. (Lásd 3. táblázatot!)

Amikor a munkáltatói minta alapján vonunk le következtetéseket egy adott jelenséggel kapcsolatban, nem tudjuk még automatikusan, hogy ez az egyénekre, munkavállalókra vetítve hogyan hat. Szerencsés helyzetben vagyunk, mert az Egyenlő

Bánásmód Hatóság (EBH) és az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézete 2013-ban egy országosan reprezentatív kutatást készített a diszkriminációval kapcsolatban, és annak egyik kérdésblokkja a munkahelyi családbarát intézkedéseket kérdezte végig (Neményi *et al.*, 2013). A családbarát intézkedések listája rövidebb az EBH-s kutatásban az mtd kutatásához képest, ezért a következőkben csak azokat az elemeket mutatjuk be, amelyek mindkét kutatásban szerepeltek, és így össze lehet őket hasonlítani. Ezáltal lehetőség nyílik arra, hogy a munkavállalók felől értelmezzük a munkáltatói adatokat.

Két gyakorlatot leszámítva (a napközbeni gyermekellátás biztosítása (bölcsőde, óvoda), valamint a családon belüli munkamegosztás ösztönzése férfiak és nők között) az összes családbarát intézkedés előfordulási gyakorisága alacsonyabb a reprezentatív munkavállalói mintán az mtd munkáltatói mintájához képest, mégpedig átlagosan annak 70 százaléka.

A reprezentatív munkavállalói mintában is az mtd munkáltatói listájához hasonlóak a legtipikusabb és leggyakoribb intézkedések: újrafoglalkoztatás GYES/GYED után (44 százalék), iskolakezdési támogatás (39 százalék), részmunkaidő (34 százalék), rugalmas munkaidő (33 százalék), sürgősségi/családi helyzetekre alkalmazott távollét (27 százalék), valamint családi és gyereknapok (19 százalék). Az alacsonyabb előfordulási arányok egyértelműen jelzik, hogy az mtd munkáltatói minta adatai átlagosan jobb elterjedtségre engednek következtetni az egyes gyakorlatokkal, intézkedésekkel kapcsolatban, mint amelyet a munkavállalók országosan megtapasztalnak. A különbségek legerőteljesebben megfigyelhetők a gyermekbarát iroda (vagy munkahelyi családi szoba), illetve a távmunka és home office esetén. Míg a szervezetek közel kétötöde (39 százaléka) jelezte, hogy biztosít távmunka vagy home-office lehetőséget, addig a munkavállalói mintában csak a megkérdezettek 7 százaléka (!) jelezte, hogy van erre lehetősége. Hasonlóképpen: míg a vállalati mintában 6 százalékos súllyal szerepelt a gyermekbarát iroda, a munkavállalóknak csak 1 százaléka dolgozott ilyen körülmények között.

Másfelől pozitívabb képet kapunk a munkahelyek részvételéről a gyermekellátásban, ha a munkavállalók felől közelítünk. Az EBH mintájában a megkérdezettek 8 százaléka jelezte, hogy munkahelye biztosítja gyermeke napközbeni ellátását, míg a munkáltatói mintában ennek az aránynak a felét találtuk, vagyis 4 százalékot. Mivel tipikusan a nagyvállalatok foglalkoznak a gyermekintézményi ellátás kérdésével, ezért országos szinten a munkavállalók felől közelítve a vártnál jobb eredményeket kapunk. Természetesen abszolút értelemben nem pozitív a helyzet így sem, hiszen a munkavállalóknak még a tizedét sem támogatja munkáltatójuk kisgyermekeik napközbeni elhelyezésében.

A másik olyan családbarát intézkedés, ahol a munkavállalói adatok felől közelítve pozitívabb képet kapunk, az a családon belüli munkamegosztás ösztönzése férfiak és nők között. A munkavállalók közel egytizede jelezte, hogy ezzel foglalkozik munkahelye, míg a munkáltatói mintában csak a szervezetek 5 százaléka vélekedett ugyanígy.

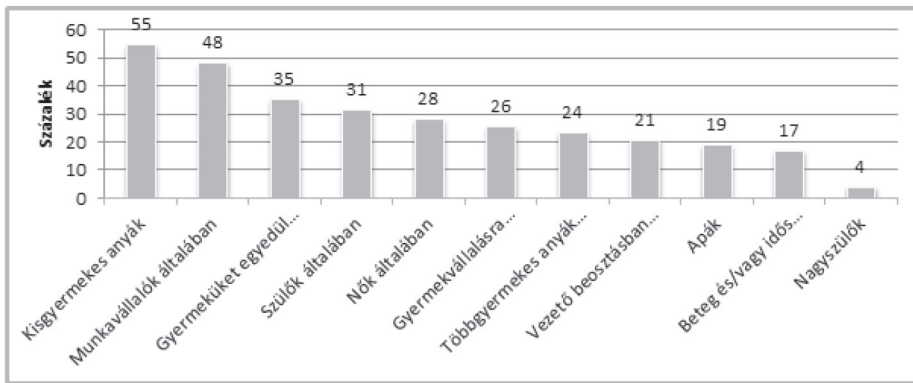
Érdekes módon a másik kérdés, amely az apák családon belüli munkamegosztásban való részvételével foglalkozik, nevezetesen, hogy a munkáltatónál olyan vállalati kultúra van, amelyben elfogadott az apai feladatok ellátása, éppen az ellenkező tendenciát mutatja. Ebben az esetben a munkavállalók 9 százaléka értett azzal egyet, hogy az ő munkáltatójánál ilyen kultúra lenne, míg a szervezetek 16 százaléka minősítette magát ilyennek. (Lásd a 4. táblázatot!)

A CSALÁDBARÁT POLITIKA ÉS KULTÚRA INTEGRÁLTSÁGA A SZERVEZETBEN

A deklaráció szintjén a válaszadó szervezetek döntő többsége legitim és elfogadható elvárásnak tartja a munkavállalók részéről a munka–magánélet egyensúlyát: a szervezetek 95,4 százaléka pozitív választ adott a munka–magánélet egyensúlyával kapcsolatos munkavállalói elvárások legitimitását firtató kérdésünkre. Ugyanakkor a pontos munkavállalói igények felmérése a munka–magánélet egyensúlyával kapcsolatban már korántsem olyan széles körben elterjedt gyakorlat a szervezetek körében: a szervezetek kevesebb mint fele (45,1 százaléka) tett lépéseket a munkavállalói igények feltérképezésére. Még szűkebb azon szervezetek csoportja, amelyek nemcsak, hogy legitimnek tartják a munka–magánélet egyensúlyával kapcsolatos munkavállalói elvárásokat, illetve felmérték az ezzel kapcsolatos munkavállalói igényeket, de a családbarát intézkedések célcsoportjainak meghatározásánál valós munkavállalói igényből indulnának ki. Csupán a vizsgált szervezetek közel negyede (22,7 százaléka) tett lépéseket a felé, hogy családbarát politikájuk célcsoportjainak meghatározásánál valós, előzetesen felmért munkavállalói igényekre támaszkodjanak.

A kutatás során megvizsgáltuk, hogy a szervezetek mely munkavállalói csoportokat célozzák meg a családbarát vagy munka–magánélet egyensúlyát javító intézkedések kiválasztásánál. A szervezetek tipikusan vagy a *kisgyermekes anyákat* (55 százalék) vagy a *munkavállalókat általában* tekintik célcsoportjaiknak (48 százalék). Az első esetében inkább egy szűkebben értelmezett *családbarát* értelmezés érhető tetten, míg a második esetben inkább a mindenkire kiterjedő *munka–magánélet egyensúlya* megközelítést alkalmazzák a szervezetek. Ez a két megközelítés a használatos elnevezésben is megmutatkozik. Azok a szervezetek, amelyek elsősorban a kisgyermekesekre koncentrálnak, inkább a „*családbarát munkahely*”, míg azok a szervezetek, amelyek komplexen minden munkavállaló munka–magánélet egyensúlyát kívánják javítani általában a „*munka–magánélet egyensúlyát*” célzó intézkedésekre szoktak hivatkozni. Az apák családon belüli munkamegosztásban való részvételével kapcsolatos korábbi adatokkal harmonizál az az eredmény is, hogy a munkáltatóknak csak az egyötöde fordít figyelmet arra, hogy az apák is célcsoportként legyenek számon tartva, valamint hogy számukra is elérhető, a munka–magánélet egyensúlyát javító intézkedéseket fogalmazzanak meg. (Lásd a 9. ábrát!)

9. ábra: A családbarát, munka–magánélet egyensúlyát javító intézkedések célcsoportjainak előfordulási gyakorisága (százalék)



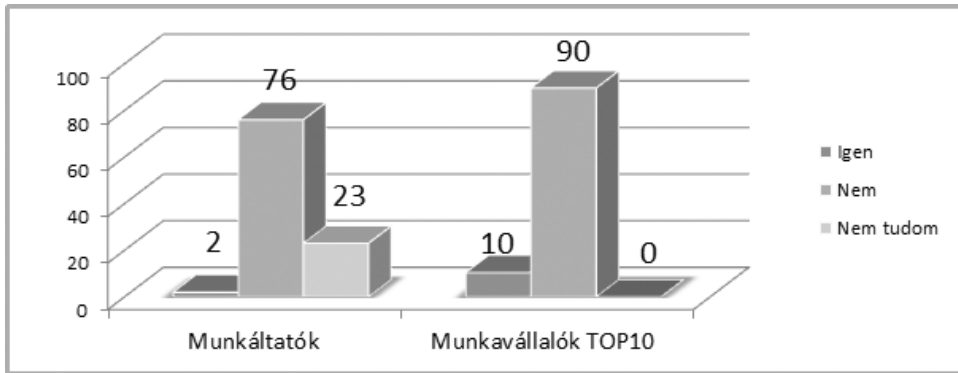
A családbarát politika szervezeti beágyazottságának mértékét mutathatja, vajon előfordul-e, hogy a munkavállalók nem veszik igénybe a munka–magánélet egyensúlyát javítani hivatott intézkedéseket. A kutatás eredményei alapján megállapíthatjuk, hogy minden ötödik szervezetnél (21,5 százalék) találtak már ezzel a problémával. Megkérdeztük a válaszadóktól azt is, hogy véleményük szerint mi lehet az oka, ha a munkavállalók nagyobb számban nem veszik igénybe a munka–magánélet egyensúlyát javítani hivatott intézkedéseket. A leggyakrabban előforduló indokok között szerepelt, hogy a munkavállalók nem engedhetik meg maguknak, hogy kevesebbet keressenek, illetve nincsenek tisztában azzal, hogy milyen lehetőségek állnak rendelkezésükre, ami összefügg a családbarát politika kommunikációjával és formalizáltságával. Ritkábban említették indokként a szervezetek, hogy a munkavállalók félnek, hogy negatívan befolyásolhatja a karrierjüket, vagy, hogy a közvetlen főnökök nem támogatják, illetve hogy helytelen munkavállalói igényfelmérés alapján alakították ki az intézkedést. Másfelől, jeleznünk kell, hogy a monitorozás hiánya miatt a munkáltatók által jelzett okok nem feltétlenül egyeznek a munkavállalók által észlelt okokkal és érdemes volna a szervezeteknek részletesebb helyzetfeltárást végezniük, hogy a különböző munkavállalói csoportok a rendelkezésre álló lehetőségekből, mely családbarát intézkedéseket veszik igénybe, milyen arányban, miért és miért nem. (Lásd az 5. táblázatot!)

A kutatás öröndetes eredménye volt, hogy a válaszadó szervezetek háromnegyede úgy nyilatkozott, hogy nem befolyásolhatja negatívan az egyén karrierjét, ha valaki igénybe veszi a családbarát intézkedéseket. A teljes mintában csupán a szervezetek 2 százaléka nyilatkozott úgy, hogy igenis lehet negatív következmény. Ugyanakkor érdemes felhívni arra a figyelmet, hogy a munkáltatók közel negyede (23 százalék) információ hiányában nem tudta megmondani, hogy a konkrét esetekben lehet-e a részmunkaidőnek, vagy fizetési szabadságnak, vagy más intézkedés

alkalmazásának hosszabb távon negatív következménye. Tehát mindenképpen érde-
mes volna ezt a kérdést is a későbbiekben a szervezeteknek monitorozniuk.

Kiegészítő információval szolgál az adatok értelmezésénél, hogy a *TOP 10 Sok-
színű és családbarát szervezetek* nyerteseinél külön munkavállalói mintát is felvet-
tünk és a kérdések egy részét a munkavállalóktól is megkérdeztük. Figyelemreméltó
eredmény, hogy szignifikánsan magasabb a TOP 10 munkavállalóinál azoknak az
aránya, akik úgy vélik, hogy negatívan befolyásolhatja a karrierjüket, amennyiben
bizonyos családbarát intézkedéseket igényelnek. A legjobb munkahelyeken dolgozó
munkavállalóknak az egytizede nyilatkozott úgy, hogy lehet negatív következmé-
nye hosszabb távon, ha kéri, hogy igénybe vehessenek olyan intézkedéseket mint a
részmunkaidő, otthoni munkavégzés, stb. Tehát ez az arány ötszöröse (!) a munkál-
tatói véleményeknek. Ebből arra lehet következtetni, hogy amennyiben nem a legjobb
gyakorlatot képviselő TOP 10 munkavállalókat kérdeztük volna meg, akkor valószí-
nűsíthetően ez a különbség a munkáltatói és munkavállalói vélemények között még
nagyobb lett volna. (Lásd a 10. ábrát!)

**10. ábra: Befolyásolhatja-e negatívan az egyén karrierjét, ha valaki igénybe veszi a családbarát/
munka-magánélet egyensúlyát javító intézkedéseket a munkáltatói és TOP 10 munkavállalói min-
tában? (százalék)**



A CSALÁDBARÁT POLITIKA FORMALIZÁLTSÁGA

A mintában szereplő szervezetek döntő többsége (81 százaléka) nem rendelkezik nyilvánosan elérhető leírással a saját családbarát politikájáról. Ugyanakkor az, hogy a szervezetek rendelkeznek írásos dokumentummal a családbarát politika intézkedéseiről, még nem feltétlenül jelenti, hogy azt egységesen kommunikálják a munkavállalóknak, vagy akár, hogy egységesen alkalmaznák az írásban rögzített intézkedéseket a különböző munkavállalók esetén. Csupán a szervezetek 7,9 százaléka nyilatkozott úgy, hogy valóban formálisan alkalmazott családbarát politikával rendelkeznek.

A szervezetek további kétötöde kombinálja a formális és informális megközelítést a családbarát politikájának alkalmazásánál. A leggyakoribb azonban az, hogy a szervezetek informálisan döntenek az ad hoc módon jelentkező munkavállalói igényekről. A szervezetek több mint felénél tehát ez a fajta informalitás jellemző a meglévő intézkedések gyakorlati alkalmazásánál, ami azért jelent problémát a munkavállalók oldaláról nézve, mert a rendszer kiszámíthatatlan és a munkavállalók között az adott döntéshozók attitűdjeinek függvényében különbségeket eredményezhet ugyanazon szervezeten belül. (Lásd a 6. táblázatot!)

Megkérdeztük azt is, hogy általában véve milyen a szervezet hozzáállása a családbarát innovációkhoz. Kiderült, hogy a mintában szereplő szervezetek több mint fele (57 százaléka) hajlandó megtanulni új működési módokat annak érdekében, hogy a munka–magánélet egyensúlyát a munkavállalók jobban megvalósíthassák. A szervezetek egyharmadánál inkább úgy volt jellemezhető a hozzáállás, hogy van néhány új intézkedés, amely elősegíti a munka–magánélet egyensúlyát, de alapjában a szervezet a hagyományos módon működik. Végezetül pozitív tendenciát mutat a kutatásnak az az eredménye, mely szerint csak a szervezetek 6 százalékában tekinthetők kifejezetten nem kívánatosnak a munka–magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérések. Ugyanakkor fel kell hívnunk a figyelmet arra is, hogy ezek az eredmények a munkáltatói oldal véleményét tükrözik, és valószínűleg negatívabb eredményt kapnánk egy reprezentatív munkavállalói minta megkérdezésekor. A TOP 10 munkavállalói és munkáltatói mintájának összehasonlítása is ezt a feltételezést erősíti, mert látható, hogy a munkavállalók 40,4 százaléka minősítette szervezetét úgy, hogy „van néhány új intézkedés, amely elősegíti a munka–magánélet egyensúlyát, de alapjában a szervezet a hagyományos módon működik”, míg ugyanazon szervezetek menedzsmentje csupán 20 százalékban minősítette így szervezetét. Ezzel szemben a menedzsment szignifikánsan nagyobb arányban választotta „a szervezet hajlandó megtanulni új működési módokat annak érdekében, hogy a munka–magánélet egyensúlyát a munkavállalók jobban megvalósíthassák” típust saját szervezetének minősítésére. (Lásd a 7. táblázatot!)

VEZETŐK SZEREPE A CSALÁD BARÁT MUNKAHELY MEGVALÓSÍTÁSÁBAN

A kutatás fontos kérdése volt az is, kitől függ a szervezeten belül, hogy a munkavállaló számára elérhetővé válnak-e az elvben létező gyakorlatok. Döntő többségében a szervezeteknél vezetői döntést igényel a munka–magánélet egyensúlyával kapcsolatos kezdeményezés igénybe vétele. Vagy a közvetlen felettes (26,9 százalék), vagy a vezérigazgató (26,9 százalék) vagy a HR vezető (6,9 százalék) döntési kompetenciája lesz az engedélyezés. Csupán a szervezetek negyedében (23,1 százalék) járnak automatikusan az intézkedések abban az esetben is, ha az igénylő

megfelel a hivatalosan lefektetett kritériumoknak. A *TOP 10 Sokszínű és Családbarát Szervezeteknél* szignifikánsan magasabb azon szervezetek aránya, amelyeknél automatikusan járnak a családbarát intézkedések abban az esetben, ha valaki megfelel a hivatalosan rögzített kritériumoknak. A munkavállalók szempontjából nézve ez kiszámíthatóbbá teszi a rendszert, és a családbarát intézkedésekkel kapcsolatos munkavállalói kérések kevésbé lesznek a vezetők egyedi döntéseinek függvényei. (Lásd a 8. táblázatot!)

A közvetlen felettes fontos döntési kompetenciája miatt arra is rákérdeztünk, hogy az ő hozzáállásukat mi jellemzi. A válaszadó szervezetek kétötöde (41,4 százaléka) úgy nyilatkozott, hogy a középvezetők és a közvetlen felettesek csak részleges tudással rendelkeznek a témáról, amely egy képzési szükséglet körvonalazódását is jelenti a jövőre nézvést. Szintén a szervezetek közel kétötöde (38,3 százalék) nyilatkozott úgy, hogy a vezetők kifejezetten támogatóan állnak hozzá az ilyen jellegű munkavállalói igényekhez. Másfelől a szervezetek több mint egytizedének képviselője nyilatkozott úgy, hogy a középvezetőket nem érdekli a beosztottaik munka–magánélet egyensúlya vagy ellenállnak az ilyen típusú igényeknek. A *TOP 10 Sokszínű Szervezeteknél* szignifikáns különbség, hogy a közvetlen felettesek és középvezetők sokkal nagyobb arányban támogatják a beosztottak munka–magánélet egyensúlyának javítását. Másfelől, a díjnyertes szervezetek közel kétharmadában pozitívan állnak hozzá a vezetők a beosztottak munka–magánéletének egyensúlyához. A TOP 10 díjnyertes szervezetek egyharmadánál is regisztrálható volt az a probléma, hogy a középvezetők részleges tudással rendelkeznek a kérdésről, de az érdektelenségről vagy vezetői ellenállásról már nem beszélhetünk az esetükben. (Lásd a 9. táblázatot!)

Feltételezhetően a középvezetők hozzáállása a beosztottak munka–magánélet egyensúlyával kapcsolatban több tényezőtől is függ. Befolyásolhatja a vezetői attitűdöket a szervezeti kultúra, a családbarát politika szervezeti beágyazottsága, de függhet attól is, hogy a vezetők kaptak-e képzést erről a szervezeti politikáról, hogy értékelik-e a vezetői teljesítményüket ebből a szempontból, vagy elismerik nyilvánosan az ezzel kapcsolatos pozitív teljesítményt. A következőekben ezt a kérdést vizsgáljuk meg közelebbről.

A kutatás adatai azt mutatják, hogy a szervezetek döntő többsége (82,8 százaléka) nem képezi a vezetőit a családbarát politikáról vagy a munkavállalók munka–magánélet egyensúlyának kérdéseiről. Ebből a szempontból a TOP 10 díjazott sem mutatott szignifikánsan más gyakorlatot, több mint háromnegyedük (77,8 százalék) szintén nem nyújtott képzést ezen a területen. Hasonló trendeket tapasztalunk a teljesítményértékelés esetében is, a szervezetek négyötöde (82,8 százaléka) nem értékeli vezetőinek a teljesítményét ebből a szempontból. Másfelől azonban a családbarát politika gyakorlati megvalósítását tekintve a vezetői teljesítmények szervezeten belül ismertek és informálisan elismertek. Érdekes módon a vizsgált három tényező mentén egyikben sem mutattak szignifikánsan eltérő trendet a TOP 10

díjazott szervezetek. Ez egyben rámutat arra a problémára is, hogy elméletben akár a legjobb családbarát politikát is ki lehet alakítani, azonban a megvalósítás a vezetői rétegen múlik, és ha a HR-esek nem foglalkoznak azzal a folyamattal, mely során a gyakorlatban megvalósulnak a HR politikák, akkor az egész rendszer, ez esetben a családbarát politikák hatékonysága kérdőjeleződik meg. (Lásd a 10-12. táblázatot!)

A CSALÁDBARÁT INDEX

A családbarát intézkedések színvonalának értékelésére a kutatás során egy úgynevezett *Családbarát Indexet* hoztunk létre. Az index két fő területből áll, amelyek egyenlő súllyal szerepelnek: a családbarát kezdeményezések és intézkedések elterjedtsége a szervezetben, valamint a családbarát politika és kultúra szervezeti beágyazottsága. Ez utóbbi területet további három részterületre osztottuk :

1. A családbarát kezdeményezések és intézkedések elterjedtsége a szervezetben	50
2. A családbarát politika és kultúra szervezeti beágyazottsága	50
Ebből:	
a) A családbarát politika és kultúra integráltsága a szervezetben	30
b) A családbarát politika formalizáltsága	10
c) Vezetők szerepe a családbarát munkahely megvalósításában	10
Összes pontszám	100

A minden szervezetre kiszámolt *Családbarát Index* legkisebb értéke 0, a legmagasabb pontszám pedig 79 volt a 100 pontos skálán. A minta egészére jellemző átlagérték 32 pont volt. Tehát a szervezetek átlagosan az elérhető pontszám közel egyharmadát érik el. A mintában szereplő szervezetek közel fele (47 százaléka) az átlagérték alatti pontszámot ért el a *Családbarát Indexen*. Csak a szervezetek egytizede (12 százaléka) ért el 50 pontot meghaladó eredményt. (Lásd a 13. táblázatot!)

Ha közelebbről megvizsgáljuk a *Családbarát Indexet*, akkor láthatjuk, hogy 2012-ben a szervezetek átlagosan a családbarát politika és kultúra szervezeti beágyazottsága tekintetében nyújtottak magasabb teljesítményt. Ezzel szemben a családbarát kezdeményezések és intézkedések szervezeti elterjedtsége átlagosan alacsonyabb értéket mutatott.

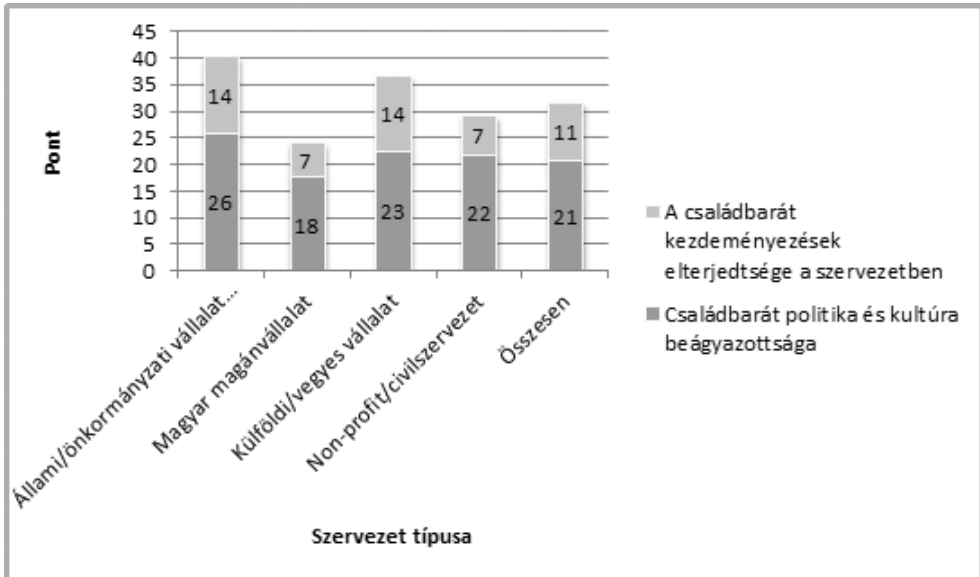
A családbarát kezdeményezések és intézkedések elterjedtsége a szervezetben	11/50
A családbarát politika és kultúra szervezeti beágyazottsága	21/50
Ebből:	
A családbarát politika és kultúra integráltsága a szervezetben	14/30
A családbarát politika formalizáltsága	3/10
Vezetők szerepe a családbarát munkahely megvalósításában	4/10
Átlagos pontszám	32/100

Az adatok azt mutatják, hogy szignifikáns különbség van a vállalati családbarát politika teljesítményében és színvonalában a szervezetek mérete szerint. A szervezet méretének növekedésével egyenes arányosan növekszik a *Családbarát Index* átlagos pontszáma is. Minél nagyobbak a szervezetek, annál nagyobb a valószínűsége, hogy az index magasabb pontszámot mutat. Míg a *Családbarát Index* átlagos pontszáma a kisméretű szervezeteknél 25, a közepes méretűeknél 31, a nagyméretű szervezeteknél az átlag eléri a 40 pontot.

Legjobb eredményt a *Családbarát Index* átlagos eredménye alapján a mintában szereplő állami/önkormányzati vállalatok és költségvetési szervek érték el, átlagosan 40 ponttal. A leggyengébb átlagos eredményt a magyar magánvállalatok érték el (24 pont). A vegyes és külföldi tulajdonú magáncégek az állami szektornál ugyan alacsonyabb átlagos értéket értek el, de a *Családbarát Index* országos átlagánál mindkét esetben jobban teljesítettek (37 pont).

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy a *Családbarát Index* két fő dimenziója mentén a vállalatok különböző típusai differenciálódnak-e, és ha igen, miképpen. Az alábbiakban látható, hogy az állami, a vegyes vagy külföldi tulajdonú szervezetek átlagosan kétszeres teljesítményt nyújtanak a magyar magánvállalatok és civilszervezetekhez képest a családbarát kezdeményezések és intézkedések elterjedtsége tekintetében. A családbarát politika és kultúra beágyazottságát tekintve kisebb különbségeket találtunk a szervezettípusok között, de hasonlóan élenjártak az állami/önkormányzati vállalatok és költségvetési szervek, valamint a vegyes vagy külföldi tulajdonú szervezetek. (Lásd a 11. ábrát!) Ezek az eredmények alátámasztják azt az ismert – főképpen női – munkavállalói stratégiát, hogy az alacsonyabb jövedelem ellenére az állami szektorban vállalnak munkát annak érdekében, hogy jobban megtalálják a munka és család összeegyeztetésének lehetőségét.

11. ábra: A Családbarát Index 2 dimenziójának átlagos pontértéke a szervezetek típusa szerint



A CSALÁDBARÁT MUNKAHELY ÉS A TÁRSADALMI BEFOGADÁS ÖSSZEFÜGGÉSEI

A következőkben annak járunk utána, hogy a családbarát vállalati gyakorlatok színvonalánál hogyan függ össze a diszkrimináció-mentes szervezeti működéssel, a munkahelyi esélyegyenlőséggel, különösképpen a női esélyegyenlőséggel, illetve az általános sokszínűség menedzsment színvonalával. Arra a kérdésre keressük a választ, hogy vajon a „családbarátnak” minősíthető szervezetek valóban társadalmilag befogadóbbak-e, körükben valóban alacsonyabb arányban fordul-e elő a diszkrimináció, jobb eredményt érnek-e el a női esélyegyenlőségben, illetve általában véve sokszínűbbek-e, jobban menedzselik a munkahelyi sokszínűséget vagy sem. A családbarát munkahely és a diszkrimináció összefüggéseit az Egyenlő Bánásmód Hatóság és az MTA Társadalomtudományi Központ Szociológiai Intézetének 2013-as reprezentatív lakossági felmérése alapján fogom megvizsgálni. A női esélyegyenlőség és általános sokszínűség menedzsment kérdését az mtd 2012-es munkáltatói mintája alapján.

Diszkrimináció-mentesség a családbarát munkahelyeken

Az EBH (Neményi *et al.*, 2013) reprezentatív mintájában a jelenleg foglalkoztatottaktól megkérdeztük egy 20 elemes lista alapján, hogy a jelenlegi munkahelyükön

rendelkezésre állnak-e az adott családbarát gyakorlatok, szolgáltatások. (Ezeket a munkavállalók által említett családbarát gyakorlatokat a tanulmány korábbi részében már ismertettem.) A mintában a megkérdezettek munkahelyén átlagosan 3 családbarát intézkedés volt jelen. A jelenlegi elemzéshez családbarátnak minősítettük azokat a munkahelyeket, ahol az átlagnál több, vagyis legalább négy intézkedésről számoltak be a megkérdezettek. A táblázatban két diszkriminációs változót hasonlítunk össze: egyrészt, hogy a jelenlegi munkahelyén fontos-e a diszkrimináció-mentesség; valamint, hogy érte-e diszkrimináció a munkahelyén az elmúlt 12 hónapban. Az eredményeket tovább bontottuk nemek szerinti megoszlásban is. (Lásd a 18. táblázatot!)

Az eredmények azt mutatják, hogy szignifikáns összefüggés van a között, hogy a foglalkoztatottak véleménye szerint fontos érték-e a diszkrimináció-mentesség munkahelyükön és hogy a munkahelyükön fokozottan igyekeznek-e családbarát intézkedéseket bevezetni vagy sem. Az egész mintára vetítve, az alkalmazottak egyharmada (35,4 százaléka) ítélte meg úgy, hogy munkahelyén fontos a diszkrimináció-mentesség. Azonban a nem családbarát munkahelyen dolgozóknak csupán negyede (24,2 százaléka), míg a családbarát munkahelyen dolgozók több mint fele (54,3 százaléka) minősítette munkahelyét diszkrimináció-mentesnek. Ebben nem volt szignifikáns különbség a nők és a férfiak válaszait tekintve.

A munkahelyi diszkriminációs tapasztalat kérdésében azonban már szignifikáns különbségeket találtunk férfiak és nők között, és a munkahely családbarát jellege szintén erőteljesen meghatározta a megfigyelhető összefüggéseket. Az egész mintára vetítve az elmúlt 12 hónapban a megkérdezettek több mint tizedét (13,8 százalékat) érte diszkrimináció a munkahelyén. A férfiak és a nők között szignifikáns, több mint kétszeres különbséget találunk a nők hátrányára. Tehát míg a foglalkoztatott férfiak 7,5 százaléka, addig a nők 17,6 százaléka említett diszkriminációs eseményt munkahelyén az elmúlt 12 hónapra vetítve. A férfiak diszkriminációs tapasztalatát nem befolyásolta, hogy munkahelyük családbarátnak minősíthető vagy sem. Mind a családbarát, mind a nem családbarát munkahelyen dolgozó férfiak azonos arányban említettek diszkriminációt. Ezzel szemben, a női foglalkoztatottak esetén szignifikáns különbség volt a tekintetben, hogy családbarát munkahelyen dolgoznak-e vagy sem. Ugyan a férfiak diszkriminációs rátájához képest közel kétszeres munkahelyi diszkriminációs gyakoriságról számoltak be a családbarát munkahelyen dolgozó nők, de ehhez képest jelentősen nagyobb, háromszoros gyakoriságot találtunk (23,3 százalék) a férfiak diszkriminációs rátájához képest a nem családbarát munkahelyen dolgozó nők esetében. (Lásd a 14. táblázatot!)

Az adatok megerősítik azt a feltételezést, hogy a családbarát munkahelyeken tudatosabb vállalati magatartást találunk a diszkriminációval kapcsolatban, és a szervezetek jobban vigyáznak a diszkrimináció-mentesség elérésére. Ugyanakkor a fejlettebb családbarát gyakorlatok jelenleg csak enyhíteni, de teljesen megszüntetni

nem tudják a férfiak és nők közötti különbségeket a munkahelyi diszkriminációs tapasztalatok gyakoriságát tekintve.

Női esélyegyenlőség a családbarát munkahelyeken

A következőkben azt vizsgáljuk meg az mtd 2012-es szervezeti mintája segítségével, hogy a munkahelyek családbarát jellegének színvonala milyen összefüggésben van a női esélyegyenlőséget mérő különböző mutatókkal: a nők és gyermekesek foglalkoztatása, a női közép- és felsővezetők aránya a szervezeten belül, a női vezetők arányának jövőbeli támogatása.

A kutatás adatai azt mutatják, hogy legnagyobb valószínűséggel a három évesnél idősebb kisgyermeket nevelők találnak alkalmazásra mind a nők, mind a férfiak körében. A gyermekek életkoránál a gyermekek számának még jelentősebb hatása volt a foglalkoztatásra, az adatok ugyanis azt mutatják, hogy a háromgyerekes szülők fordulnak elő legritkábban a szervezeteknél. A *Családbarát Index* pontszámának növekedésével, illetve az átlag feletti, Felső 20 százalék és a TOP 10 kategória felé haladva egyenes arányban nő a gyermekesek különböző csoportjait foglalkoztató szervezetek aránya. Vagyis fogalmazhatunk úgy, hogy a munkahely családbarát jellegének erősödésével párhuzamosan nő a gyermekes szülők különböző csoportjai foglalkoztatásának esélye.

A nők szervezeten belüli arányát alapvetően nem befolyásolja a munkahely családbarát jellege. Mindegyik benchmark kategóriában 50 százalék közeli volt a nők szervezeten belüli átlagos aránya. Szignifikáns különbség abban sem volt, hogy az elmúlt 5 évben emelkedett-e a nők aránya a szervezeten belül vagy sem. Ugyan az egyes benchmark kategóriák között kismértékű emelkedést találunk, de igazából csak a TOP 10 szervezetenél ugrik meg a női munkavállalók arányának emelkedése az elmúlt 5 évben.

Hogy egy szervezet mekkora hangsúlyt fektet a szervezeten belül a női esélyegyenlőségre, megnyilvánulhat abban is, hogy az esélyegyenlőségi tervében célcsoportként jelöli-e meg a nőket. Az alábbi táblázat alapján megállapíthatjuk: minél erősebb egy szervezet családbarát jellege, annál nagyobb a valószínűsége, hogy az esélyegyenlőségi tervekben a nők explicit módon is megjelennek célcsoportként.

A női esélyegyenlőség klasszikus mutatója a női vezetők aránya. A vezetőkön belül jelentős különbség lehet a női középvezetők, illetve a női felsővezetők arányában az ún. üvegplafon effektus hatására. Míg a női alkalmazottak aránya átlagosan 52 százalék a mintában, addig se a felsővezetők, se a középvezetők körében nem éri el ezt a szintet a nők aránya. Átlagosan a mintában szereplő szervezeteknél a női középvezetők aránya 36,7 százalék, a női felsővezetők átlagos aránya pedig 28,2 százalék.

A munkahelyek családbarát jellegének erősödésével párhuzamosan szignifikánsan nem növekszik sem a női középvezetők, sem a női felsővezetők aránya. Pearson korrelációs együtthatóval vizsgálva a közép-, és felsővezetők arányát és a Családbarát Index pontszámát is azt kapjuk, hogy a Családbarát Index semelyik vezetői mutatóval nem korrelál. (Pearson együttható: 0,471 szignifikancia szint: 0,000), vagyis a magasabb középvezetői arány valószínűsíthetően magasabb felsővezetői aránnyal párosul. Tehát levonhatjuk azt a következtetést, hogy a *Családbarát Indexen* elért magasabb eredmény nem feltétlenül jelent jobb eredményt a női vezetők arányát tekintve. Ugyanakkor azt is látjuk, hogy a magasabb benchmark kategóriákban nagyobb tudatosság van a női vezetőkkel kapcsolatban, legalább a tervek szintjén jobban megjelenik a női vezetők arányának jövőbeli fejlesztése. Másfelől érdekes eredménye volt a kutatásnak, hogy a minta átlaga erősebben támogatja az EU törekvéseit a női kvóták bevezetésére a felsővezetésben (66,6 százalék), mint az átlagosnál jobb családbarát teljesítményt nyújtó szervezetek. (Lásd a 15. táblázatot!)

Tehát a családbarát munkahelyek és a női esélyegyenlőség vonatkozásában elmondhatjuk, hogy az elsősorban a különböző korú és számú gyermeket nevelő nők és férfiak bekerülését segíti elő, de nem befolyásolja a nők szervezetben belüli arányát a vizsgált mutatók szerint. A jelenlegi adatok alapján a családbarát munkahelyek nem érnek el szignifikánsan jobb eredményeket a női vezetők arányában sem, de ennek a területnek a jövőbeni fejlesztése erőteljesebben jelenik meg a TOP 10 szervezeteknél.

A CSALÁDBARÁT INTÉZKEDÉSEK BEVEZETÉSÉNEK SIKERTÉNYEZŐI

A válaszadó szervezetek legfontosabb sikertényezőnek azt a tényezőt említették, amelyben a kutatás eredménye szerint az egyik leggyengébb teljesítményt mutatták: mégpedig a vezetői támogatást. A szervezetek háromnegyede tartja a vezetői támogatást fontos sikertényezőnek. A második leggyakrabban említett tényező a belső kommunikáció volt, amelyet a szervezetek kétharmada említett. A harmadik és negyedik leggyakrabban említett komponens az volt, hogy a családbarát intézkedés valódi munkavállalói igényekre épüljön és a célcsoportokat helyesen határozzák meg. Ugyanakkor korábban láttuk, hogy a célcsoportok meghatározásánál csak a szervezetek közel negyede végez munkavállalói igényfelmerést. Tehát úgy néz ki, hogy a szervezetek nem feltétlenül fordítanak elég figyelmet azokra a tényezőkre, amelyeket a családbarát intézkedések bevezetésénél saját maguk is a siker kulcsának tartanak. Másfelől szeretnénk hangsúlyozni, hogy átlagosan csak a szervezetek egyharmada vonja be a munkavállalókat a családbarát kezdeményezések kidolgozásába, míg a TOP 10 szervezeteknél egyértelmű tendencia volt a siker érdekében, hogy

a munkavállalókat már a kidolgozás fázisában bevonták az együttgondolkodásba. (Lásd a 16. táblázatot!)

ÖSSZEGLZÉS

A szervezetek családbarát kezdeményezéseiről és politikájáról készített kutatásnak aktualitást adott, hogy a munkavállalók körében, főképp a fiatalabb korosztálynál erősödnek a munka–magánélettel kapcsolatos elvárások. A tanulmányban megvizsgáltuk, hogy a magyarországi munkáltatók hogyan értelmezik a családbarát munkahelyeket, milyen intézkedéseket vezettek be a munka–magánélet egyensúlyának javítása érdekében. Elemeztük azt is, hogy a családbarát politika és kultúra milyen szinten hatja át a szervezeteket és mennyiben tekinthető a szervezeti működés integráns részének Magyarországon. Ezzel összefüggésben kiemelt figyelmet fordítottunk a családbarát vállalati politika formalizáltságára és a munkahelyi vezetők szerepére és magatartására a témával kapcsolatban.

A kutatás során a lehető legszélesebben értelmeztük a családbarát intézkedéseket, és összesen 58 ilyen kezdeményezés közül választhattak a szervezetek. A szervezetek erőteljesen szóródtak a már megvalósított kezdeményezések száma alapján. A feltételezéssel összhangban csak a szervezetek egy kisebb hányada rendelkezett a családbarát kezdeményezések széles tárházával. Ez megmutatkozott abban is, hogy a *Családbarát Indexben* átlagosan 11 kezdeményezésért kaptak a szervezetek pontot.

Megállapítottuk, hogy a munkáltatók leggyakrabban a gyermekvállalással kapcsolatos intézkedések közül a GYES/GYED utáni újrafoglalkoztatás és a GYES/GYED közbeni e-mail kommunikációt alkalmazzák, bár ennek az intézkedésnek az elterjedtsége nagyban függött a szervezet típusától. Az atipikus munkaformák közül leggyakrabban a rugalmas munkaidő és a részmunkaidő, valamint jelentősen ritkábban, de még a távmunka és home office az, amelyet a vállalatok felajánlanak gyermekes munkavállalóknak. A szabadsággal, munkaidővel és távolléttel kapcsolatos intézkedések közül a képzési, a szülési, valamint a halálesetre intézményesített szabadság, illetve távollét fordult elő legnagyobb gyakorisággal. A családosok számára nyújtott szolgáltatások közül egyedül a gyermek- és családi napok voltak olyan gyakoriak, hogy nagy valószínűséggel találkozhat vele a munkavállaló a munkahelyén. A jóléti juttatások közül is kerültek a toplistára intézkedések: ilyen volt az iskola-kezdési támogatás, valamint az önkéntes nyugdíjpénztárba való befizetés. Tehát, ez a csomag az, amelyre a magyarországi munkavállaló a legnagyobb valószínűséggel számíthat munkahelyén. Felhívtuk a figyelmet továbbá arra is, hogy a családbarát infrastruktúra és szervezeti keretek kialakítását célzó, valamint az egészségmegőrzést szolgáló intézkedések közül egy sem került fel a gyakori intézkedések listájára. A kutatás fontos eredménye, hogy a munkáltatói és munkavállalói minta összehasonlításából kiderült, hogy mindkét módszertannal egymással konvergáló

eredményeket kapunk, azonban a munkavállalói minta felől közelítve az egyes családbarát kezdeményezések elterjedtsége tipikusan alacsonyabb az mtd munkáltatói minta eredményeihez képest.

A feltételezésekkel ellentétben jellemző volt a családbarát igényeket legitimnek tekinteni a szervezeten belül, de több olyan területet azonosítottunk be, amelyben a szervezetek többsége nem mutatott kiemelkedő teljesítményt. Tipikusan fejlesztendő terület annak monitorozása is, hogy a családbarát intézkedések ne befolyásolhassák negatívan az igénybevevők karrierjét. Ebből a szempontból a munkáltatói és munkavállalói vélemények jelentősen különböztek, pedig ideálisan ezeknek közelíteniük kellene egymáshoz. Fejlesztendő terület továbbá a családbarát politika formalizáltsága és a vezetők képzése, értékelése ezen a területen. A kutatás másik fontos eredménye, hogy a célcsoportokkal kapcsolatos igényfelmérés, valamint a munkavállalók bevonása a kezdeményezések kidolgozásába fontos sikertényezői lehetnek a családbarát politikának.

Újszerű kutatási eredménnyel szolgált annak vizsgálata, hogy a családbarát politika milyen összefüggésben van a társadalmi befogadással, a diszkriminációmentes működéssel és a női esélyegyenlőséggel. Megállapítottuk, hogy a családbarát munkahelyeken tudatosabb vállalati magatartást találunk a diszkriminációval kapcsolatban, és a szervezetek jobban vigyáznak a diszkrimináció-mentesség elérésére, illetve a munkavállalók így érzékelik a szervezet működését. Ugyanakkor a fejlettebb családbarát gyakorlatok jelenleg csak enyhítik, de teljesen megszüntetni nem tudják a férfiakkal és a nőkkel való bánásmód közötti különbségeket a munkahelyi diszkriminációs tapasztalatok gyakoriságát tekintve. Míg a diszkriminációval kapcsolatban összességében pozitív kimeneteleket találtunk a családbarát munkahelyeken, a női esélyegyenlőség vonatkozásában vegyesek voltak az eredmények. A családbarát munkahely elsősorban a különböző korú és számú gyermeket nevelő nők és férfiak bekerülését segíti elő a szervezetbe, de nem érnek el szignifikánsan jobb eredményeket a női vezetők arányában. Kiderült továbbá, hogy a családbarát vállalati gyakorlatok fejlesztése általában nem elszigetelten zajlik a szervezetben, hanem a legtöbb szervezetnél egy szélesebb értelemben vett esélyegyenlőségi és sokszínűségi politika keretein belül fejlesztik. Alapvetően a szervezetek vagy egyiknek sem tulajdonítanak fontosságot, vagy mindkettőt integráltan fejlesztik.

A kutatás kiinduló hipotézise, miszerint a magyarországi munkahelyeknek csupán egy kisebb hányada nevezhető családbarátnak, beigazolódott, annak ellenére, hogy a mintával kapcsolatban leszögeztük, nem reprezentatív, és felülreprezentálva vannak benne a jó gyakorlatot képviselő nagyobb szervezetek. A 100 pontos *Családbarát Indexen* azonban csak a szervezetek egytizede ért el 50 pontot meghaladó eredményt. Másfelől azt is feltételeztük, hogy a munkahelyek családbarát teljesítményének növelése, illetve magasabb színvonalra pozitívan befolyásolja a szervezet társadalmi befogadását, ezzel összefüggésben a női esélyegyenlőség megvalósulását, de a jó teljesítmény a családbarát vállalati gyakorlatok megvalósítása terén

nem feltétlenül jelent magas színvonalat a munkahelyi diszkrimináció-mentesség, esélyegyenlőség és sokszínűség általános színvonalát tekintve. A második hipotézisünk csak részben igazolódott be. Ezzel kapcsolatban megállapítottuk: igaz, hogy a családbarát vállalati gyakorlatok fejlettebb színvonalával javul a társadalmi befogadás – elsősorban a női munkahelyi diszkriminációs tapasztalatok csökkenése és a gyermekes szülők gyakoribb foglalkoztatása – de kiderült, hogy a családbarát vállalati politika fejlesztése nem volt pozitív kihatással a női esélyegyenlőség speciális területére, a nők vezetővé válására. Ugyanakkor megállapítottuk, hogy a családbarát kezdeményezések az esetek többségében a sokszínűség politika együttes fejlesztésével párhuzamosan valósulnak meg, tehát a feltételezéssel ellentétben inkább a konzisztens fejlesztés a jellemző.

HIVATKOZÁSOK

- Cran, C. (2010). *101 ways to make generation x, y, and zoomers happy at work*. Canada: Synthesis at Work
- Erickson, T. J. (2010). *What's next, gen x? Keeping up, moving ahead, and getting the career you want*. Boston: Harvard Business Press.
- KSH (2012) STADAT tábla. A külföldi irányítású, nem pénzügyi leányvállalatok száma és aránya nemzetgazdasági ág és a végső tulajdonos székhelye szerint (2008–2010). Elérhető: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qtd001b.html?324. Letöltve: 2013.03.12
- KSH (2013a). A regisztrált gazdasági szervezetek száma, 2012. *Statistikai tükör*. VII. évfolyam 26. szám. 2013/26.
- KSH (2013b) Közép-Magyarországi tájékoztató. Sorszám: 05. Budapest: KSH.
- Neményi M; Ferencz Z; Laki I; Ságvári B; Takács J; Tardos K; Tibori T. (2013) *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének elemzése 2010-2013 között - fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek*. Budapest: Egyenlő Bánásmód Hatóság.
- Tolbize, A. (2008). *Generational differences in the work place*. Available at: http://rtc.umn.edu/docs/2_18_Gen_diff_workplace.pdf. (Accessed 10 August 2013)
- Tulgan, B. (2009). *Not everyone gets a trophy: how to manage generation Y*. Jossey-Bass: San Francisco.

MELLÉKLETEK

1. táblázat: A GYES/GYED utáni újrafoglalkoztatási aránya a szervezet típusa szerint (százalék)

	Állami/ önkormányzati vállalat és költségvetési szerv	Magyar magán- vállalat	Külföldi/ vegyes vállalat	Nonprofit/ Civilszer- vezet	Összesen
Van újra foglal- koztatás GYES/ GYED után	94,1	40,3	85,1	42,9	66
Nincs újrafoglal- koztatás GYES/ GYED után	5,9	59,7	14,9	57,1	34
Összesen	100,0% N=17	100,0% N=62	100,0% N=67	100,0% N=7	100,0% N=153

2. táblázat: A GYES/GYED utáni újrafoglalkoztatási aránya a szervezet mérete és magyar/külföldi tulajdona szerint (százalék)

	magyar + kis- méretű	magyar + köze- pes	magyar + nagy	külföldi + kis- méretű	külföldi + köze- pes	külföldi + nagy	összesen
Van újrafoglal- koztatás GYES/ GYED után	31,9	70,4	83,3	66,7	81,0	91,9	66,0
Nincs újrafoglal- koztatás GYES/ GYED után	68,1	29,6	16,7	33,3	19,0	8,1	34,0
Összesen	100,0% N=47	100,0 N=27	100,0 N=12	100,0 N=9	100,0 N=21	100,0 N=37	100,0% N=153

3. táblázat: A leggyakrabban előforduló vállalati családbarát intézkedések előfordulási gyakorisága az mtd 2012-es munkáltatói mintája alapján (%)

	mtd - 2012 munkáltatói minta előfordulási arány (%)
Újrafoglalkoztatás GYES/GYED után	66
Rugalmas munkaidő	60
Részmunkaidő	58
Képzési /tanulmányi szabadság. Távollét	54
Szülési szabadság – anyák és apák számára	48
Iskolakezdési támogatás	47
Extra szabadság halálesetre	41
Családi / gyereknapok	40
E-mail kommunikáció a GYES/GYED közben	40
Önkéntes nyugdíjpénztár	39
Távmunka, home office	39

4. táblázat: A családbarát intézkedések előfordulási gyakorisága az mtd 2012-es munkáltatói és az EBH 2013-as reprezentatív munkavállalói mintája (%)

	mtd - 2012 munkáltatói minta -előfordulási arány (%)	EBH - 2013 munkavállalói minta -előfordulási arány a jelenleg foglalkoztatottak körében (%)	EBH/mtd
Újrafoglalkoztatás GYES/GYED után	66	44	0,66
Iskolakezdési támogatás	47	39	0,83
Részmunkaidő	58	34	0,59
Rugalmas munkaidő	60	33	0,56
Sürgősségi/családi helyzetekre alkalmazott távollét	29	27	0,92
Hosszabb fizetés nélküli szabadság	35	19	0,56
Családi / gyereknapok	40	19	0,48
Nem kötelező túlóráztatás	22	18	0,81
Extra szabadság gyermeknevelésre	24	18	0,77
Vállalati családi üdültetés	14	12	0,82
A családon belüli munkamegosztás ösztönzése férfiak és nők között	5	9	2,02
Olyan vállalati kultúra kialakítása, amelyben elfogadott az apai feladatok ellátása (pl. GYES/GYED)	16	9	0,59
Napközben gyermekellátás biztosítása (bölcsőde, óvoda)	4	8	1,98
Táv munka, home office	39	7	0,17
Kismama műszak	5	4	0,69
Gyermekellátás költségének részleges/ teljes átvállalása	8	4	0,46
Családi /munka–magánélet tanácsadás	8	3	0,33
Munkahelyi családi szoba (gyermekbarát iroda)	6	1	0,08
Céges gyermekszállítás	0	1	0,00

5. táblázat: A munkáltatók által említett indokok előfordulási aránya arról, hogy a munkavállalók miért nem veszik igénybe a munka–magánélet egyensúlyát javítani hivatott intézkedéseket (százalék)

	Előfordulási arány (%)
Nem engedhetik meg maguknak, hogy kevesebbet keressenek	9,8
Nincsenek tisztában a munkavállalók azzal, hogy milyen lehetőségek állnak rendelkezésükre	8,5
Félnek, hogy negatívan befolyásolhatja a karrierjüket	5,2
„Túlórás” kultúrájú szervezet	4,6
A közvetlen főnökök nem támogatják	3,9
Helytelen munkavállalói igényfelmérés	1,3

6. táblázat: A szervezetek megoszlása a családbarát politikájuk formalizáltsága szerint (százalék)

	Százalék
Formális vállalati politika (Írásban lefektetett, munkavállalók felé egységesen kommunikált)	7,6
Informális vállalati politika (Ad hoc módon jelentkező egyedi kérések mérlegelése)	51,9
A formális és informális vállalati politika kombinációja	40,5
Összesen	100%

7. táblázat: Családbarát politika szervezeti elfogadottsága szerinti megoszlás (százalékban)

	mtd teljes munkáltatói minta	TOP 10 munkáltatók	TOP 10 munkavállalók
A munka–magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérések nem kívánatosak a szervezetben.	6,0	10,0	9,0
Van néhány új intézkedés, amely elősegíti a munka–magánélet egyensúlyát, de alapjaiban a szervezet a hagyományos módon működik.	33,8	20,0	40,4
A szervezet hajlandó megtanulni új működési módokat annak érdekében, hogy a munka–magánélet egyensúlyát a munkavállalók jobban megvalósíthassák.	57,0	70,0	50,6
Egyéb	3,3	0,0	0,0
Összesen	100 N=153	100 N=10	100 N=759

8. táblázat: A szervezetek megoszlása aszerint, hogy ki dönthet a családbarát intézkedések igénybevételéről (százalék)

	mtd teljes munkáltatói minta	TOP 10 Sokszínű Szervezet
Automatikusan járnak, ha valaki megfelel a hivatalosan rögzített kritériumoknak.	23,1	40,0
Középvezető, közvetlen felettes	26,9	50,0
HR vezető	6,9	0,0
Vezérigazgató	26,9	0,0
Egyéb, éspedig:	16,2	10,0
Összesen	100 N=153	100 N=10

9. táblázat: A szervezetek megoszlása aszerint, hogy mi jellemzi leginkább a közvetlen felettes/középvezetők hozzáállását a családbarát/munka–magánélet egyensúlyát javító intézkedések gyakorlati működtetésével kapcsolatban (százalékban)

	mtd teljes munkáltatói minta	TOP 10 Sokszínű Szervezet
Kifejezetten támogatják	38,3	60,0
Részleges tudással rendelkeznek	41,4	30,0
Nem érdekli őket	12,5	0,0
Ellenállnak	1,6	0,0
Egyéb, éspedig:	6,3	10,0
Összesen	100,0 N=153	100,0 N=10

10. táblázat: A szervezetek megoszlása aszerint, hogy képezték-e szervezeti szinten a közvetlen feletteseket/középvezetőket a munka–magánélet egyensúlyát javító intézkedések gyakorlati működtetésével kapcsolatban (százalékban)

	mtd teljes munkáltatói minta	TOP 10 Sokszínű Szervezet
Igen, volt vezetői képzés	17,2	22,2
Nem	82,8	77,8
Összesen	100,0 N=153	100,0 N=9

11. táblázat: A szervezetek megoszlása aszerint, hogy teljesítményértékelés során értékelik-e a közvetlen feletteseket/középvezetőket a munka–magánélet egyensúlyát javító intézkedések bevezetése tekintetében (százalékban)

	mtd teljes munkáltatói minta	TOP 10 Sokszínű Szervezet
Igen, volt vezetői képzés	17,2	22,2
Nem	82,8	77,8
Összesen	100,0 N=153	100,0 N=9

12. táblázat: A szervezetek megoszlása aszerint, hogy ismertek-e a szervezeten belül azok a közvetlen felettesek/középvezetők, akik felvállalják, és a többletteleher ellenére pozitívan kezelik a beosztottak munka-magánélet szükségleteit (százalékban)

	mtd teljes munkáltatói minta	TOP 10 Sokszínű Szervezet
Igen	63,3	55,6
Nem	36,7	44,4
Összesen	100,0 N=153	100,0 N=9

13. táblázat: A szervezetek megoszlása a Családbarát Index pontértékei szerint

	Százalék	Kumulatív százalék
1 – 10	11,8	11,8
11 – 20	12,4	24,2
21 – 30	18,9	43,1
31 – 40	28,8	71,9
41 – 50	16,3	88,2
51 – 60	7,2	95,4
61 -70	3,9	99,3
71 – 80	0,7	100,0
Összesen	100 N=153	

14. táblázat: A diszkriminációs tapasztalatok gyakorisága a munkahely családbarát jellege és a nemek szerint.

	Családbarát munkahely			Nem családbarát munkahely			Összesen		
	Férfi	Nő	Összesen	Férfi	Nő	Összesen	Férfi	Nő	Összesen
Jelenlegi munkahelyén fontos-e a diszkrimináció-mentesség? (Igenek aránya)	57,8	50,8	54,3	25,2	22,7	24,2	36,1	34,4	35,4
Érte-e diszkrimináció a munkahelyén az elmúlt 12 hónapban? (Igenek aránya)	7,4	13,7	11,6	7,7	23,3	16,8	7,5	17,6	13,8

Forrás: Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2013. Saját számítások.

15. táblázat: Munkavállalói összetétel a családbarát munkahely benchmark kategóriái szerint (százalék)

	Átlag	Átlag feletti	Felső 20	Top 10
Kisgyermekes anyák foglalkoztatása 3 évnél fiatalabb gyermekkel	72,1	87,3	100,0	100,0
Kisgyermekes apák foglalkoztatása 3 évnél fiatalabb gyermekkel	74,1	87,3	100,0	100,0
Kisgyermekes anyák foglalkoztatása 3-6 éves gyermekkel	80,6	91,1	100,0	100,0
Kisgyermekes apák foglalkoztatása 3-6 éves gyermekkel	75,2	87,3	100,0	100,0
Kisgyermekes anyák foglalkoztatása 7-14 éves gyermekkel	82,9	93,7	100,0	100,0
Kisgyermekes apák foglalkoztatása 7-14 éves gyermekkel	78,3	88,6	100,0	100,0
Nagycsaládos anyák foglalkoztatása három vagy több gyermekkel	60,5	75,9	93,5	100,0
Nagycsaládos apák foglalkoztatása három vagy több gyermekkel	65,9	79,7	93,5	100,0
Nők aránya a szervezetben	52,5	54,6	49,9	51,0
	Átlag	Átlag feletti	Felső 20	Top 10
Az elmúlt 5 évben nőtt a nők aránya a szervezetben	26,0	28,2	32,3	60,0
A nők szerepelnek-e célcsoportként az esélyegyenlőségi tervükben? (Igen)	38,6	52,6	67,7	90,0
A középvezetők hány százaléka nő?	36,9	40,7	38,2	42,6
A felsővezetők hány százaléka nő?	28,2	27,3	21,8	31,0
A jövőben tervezik a női vezetők arányának emelését	32,5	43,6	54,8	70,0
Támogatnák, ha az EU a vállalatokra kötelezően elérendő női kvótát vezetne be	66,4	45,5	51,6	40,0

16. táblázat: A családbarát intézkedések sikertényezőinek említési gyakorisága (százalékban)

	Előfordulási arány
Vezetői támogatás	73,9
Belső kommunikáció	68,6
Valódi dolgozói igény	49,7
Célcsoportok helyes meghatározása	45,1
Feltételek biztosítása	43,1
Elvárások pontosítása	40,5
Technikai feltételrendszer biztosítása	37,3
Munkatársak felkészítése (pl. időgazdálkodás)	36,6
A munkavállalók részvétele a kidolgozásban	36,6
Munkavállalói felelős döntés	34,0
Mérhető hatások	34,0
Munkavállalói érdekeltség megteremtése	32,7
A téma napirenden tartása	32,7
Teljesítményértékelés	31,4
Fokozatos bevezetés	26,8
Monitoring	26,1
Szervezetfejlesztő hatás	22,2
Karrierút fejlesztése	15,0
Anyagi támogatás	14,4

JÓ GYAKORLATOK A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK FOGLALKOZTATÁSÁRA¹

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása az elmúlt években a figyelem középpontjába került, mert az állam sokkal erőteljesebb pénzügyi szankcióval illette azokat a szervezeteket, amelyek a kötelező 5 százalékos kvóta foglalkoztatásával kapcsolatos kötelezettségeiket nem teljesítik. Több kutatás is megerősítette, hogy 2010 után a törvényi környezet változásával összefüggésben megnövekedett a munkáltatói érdeklődés a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása iránt (Csányi & Mihala, 2013; Dósa & Hoffmann, 2013; FRTT, 2013). A KSH (2012) munkaerő-felvételének adatai szerint 2011-ben a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátája 18,1% volt, mely érték szignifikánsan magasabb a 2001-ben mért 11%-os szintnél, de még mindig jelentősen alatta marad az európai átlagnak. Az mtd Tanácsadói Közösség benchmark kutatásainak adatai szerint is nőtt azon szervezetek aránya 2008 és 2010 között, amelyek foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket: 17%-ról 32%-ra. (Tardos, 2011). A legfrissebb, 2012-es mtd Tanácsadói Közösség benchmark kutatás adatai szerint 2010 és 2012 között további növekedés figyelhető meg a legalább egy fő megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztató szervezetek körében, és 2012-re ez az arány elérte a 40%-ot. A javuló foglalkoztatási adatok ellenére a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának kérdése közel sem tekinthető megoldottnak, mert a kérdés az, hogy mennyiben lesz tartós a javulás, mennyiben fogja az emelt szintű rehabilitációs hozzájárulás összege tartósan ösztönözni a munkáltatókat a nagyobb létszámú megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására, vagy elindul-e egy visszarendeződés a munkaerőpiacon a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban. Erre a kérdésre jelenleg még nem lehet válaszolni, de azt lehet tudni, hogy közel 70 ezer fő után fizetnek országosan a munkáltatók hozzájárulást a Rehabilitációs Alapba (FRTT, 2013). Ez egyben azt is jelenti, hogy a törvény által előírt 5%-os foglalkoztatási kvóta teljesítéséhez még jelentősen kellene fejleszteni a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos vállalati gyakorlatokat. Hipotézisem szerint a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása csak akkor lehet sikeres és

¹ A tanulmány először a *Kultúra és Közösség*. (2013/1) számában jelent meg.

hatékony a szervezet és az egyén számára, ha az egy jól átgondolt, rendszerszemléletű, az esélyegyenlőségi és HR menedzsment elemeket összekapcsoló folyamatba illeszkedik bele. Egyúttal azt is feltételezem, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának fenntartható bővüléséhez elengedhetetlen ennek a rendszerszemléletű folyamatmenedzsmentnek a megvalósítása, térnyerése.

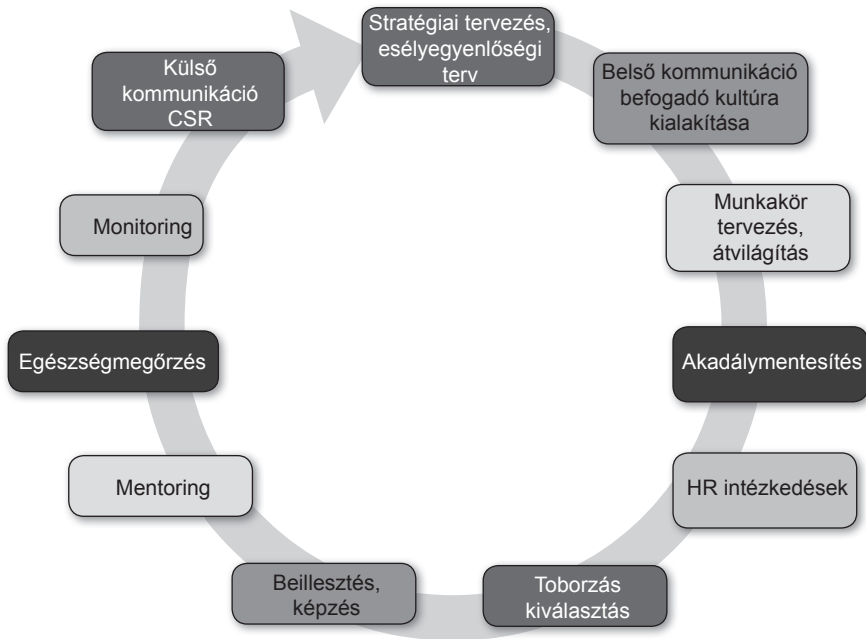
Jelen tanulmány azt vizsgálja, hogy a magyarországi munkáltatók miképpen alakítják szervezeti politikájukat a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását illetően, mennyiben követnek egy rendszerszerű megközelítést a megváltozott munkaképességűek hatékony foglalkoztatására. Elemzésemhez az mtd Tanácsadói Közösség által kifejlesztett „Integrált folyamatciklus a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására” modellt alkalmazom (mtd Tanácsadói Közösség, 2011), és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásáról készített 2010-es felmérés adataira támaszkodom (Tardos, 2011). A vállalati minta 321 munkáltató válasza alapján jött létre, amelyet elektronikus úton töltöttek ki a válaszadó szervezetek. A felmérés adatai lehetőséget adnak arra, hogy külön almintaként kezeljük a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szervezeteket. Ebben az almintában 126 szervezet található. Az elemzés során arra is hangsúlyt fektetünk, hogy milyen jó gyakorlatokat vezettek be a vállalatok, amelyekből más munkáltatók is tanulhatnak, ötleteket meríthetnek, illetve milyen jó gyakorlatok ismeretesek, amelyek közül választhatnak a munkáltató szervezetek.

AZ INTEGRÁLT FOLYAMATCIKLUS A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK FOGLALKOZTATÁSÁRA

A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának sikerességéhez hozzájárul, ha a foglalkoztató szervezetek tervezik, előkészítik, utókövetik és célzottan támogatják a célcsoport foglalkoztatását. Amennyiben a szervezetek csak arra figyelnek, hogy a kötelezően előírt létszámuk bármi áron meglegyen, erősen valószínűsíthető, hogy az eredeti célkitűzések kudarcba fulladnak. Az integrált folyamatciklus kiindulópontja a stratégiai tervezés és a sokszínű munkavállalók foglalkoztatásának harmonizálására irányuló sokszínűségi és esélyegyenlőségi terv kidolgozása. (Lásd az 1. ábrát!) A befogadó szervezeti kultúra kialakítása, illetve a sokszínű munkavállalói csoport foglalkoztatásával kapcsolatos szervezeti információk megosztása, belső kommunikációja a következő fontos állomása a megváltozott munkaképességű személyek sikeres foglalkoztatásának. Általában élnek a köztudatban olyan munkakörök (például call centeres telefonos ügyintéző mozgássérültek esetén, kézbesítő, egyszerű összeszerelés, stb.) amelyekről úgy tartják számon, hogy azokban lehet fogyatékosággal élő vagy megváltozott munkaképességű személyeket alkalmazni. Ugyanakkor a gyakorlatban ezen munkaköröknek a köre sokkal szélesebb és igazából csak a konkrét munkaképesség és kompetenciák függvényében

lehet meghatározni, hogy mely munkakörök volnának egy adott szervezetben belül a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására alkalmasak. Ebből következik, hogy minden szervezetben érdemes a munkaköröket átvilágítani egy rehabilitációs szakemberrel, illetve a munkakörök újra tervezhetőek és kisebb átalakításokkal alkalmasakká is válhatnak megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának előfeltétele lehet, hogy a munkahely akadálymentessé váljék. Ugyanakkor a fizikai akadálymentesítés mellett a kommunikációs akadálymentesítésre is gondolni kell. Végig kell gondolni azt is, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása érdekében milyen HR intézkedésekre van szükség. Ha a szervezet szeretne megváltozott munkaképességű munkavállalókat a külső munkaerőpiacról alkalmazni, akkor fel kell térképezni, hogy milyen hivatalos és civil szervezetekkel érdemes szorosabb kapcsolatot kiépítenie. A megváltozott munkaképességű munkavállalók beillesztése komplexebb feladat lehet más frissen felvett munkavállalóhoz képest. Ezért érdemes egy hosszabb és jobban átgondolt folyamatot kidolgozni. A beillesztés részeként vagy a befogadó kultúra kialakításának eszközeként megjelenhetnek a képzések is, amelyek mind a megváltozott munkaképességű személyeknek, mind a szervezetben dolgozóknak szólhatnak. A hosszabb beilleszkedési folyamat követésére és segítésére javasolt egy mentoring rendszer kidolgozása is. A hosszabb távú foglalkoztatás elősegítésére érdemes átgondolni, hogy az egészségmegőrzés rendszerét hogyan lehetne kiegészíteni oly módon, hogy a szervezet által foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozók igényeit is ki tudják elégíteni. A sokszínűségi és esélyegyenlőségi terv vagy a foglalkoztatási projekt részeként érdemes kijelölni azokat az időpontokat, időintervallumokat, amelyek elteltevel a folyamatért felelős áttekinti, ellenőrzi, monitorozza a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának viszonyait, kihívásait, illetve eredményeit. Végezetül, a szervezetnek érdemes a külső kommunikáció lehetőségeit is végiggondolnia, akár a szervezet esélyegyenlőségi tevékenysége szempontjából, akár szélesebb értelemben a társadalmi felelősségvállalás részeként.

1. ábra: Integrált folyamatciklus a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására



Forrás: mtd Tanácsadói Közösség, 2011

A következőkben a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására felállított integrált folyamatciklus egyes lépéseit vizsgáljuk meg, részletesebben felhasználva a kutatási adatokat, amelyeket kiegészítünk a jó gyakorlatok példáival. A vállalati jó gyakorlat esettanulmányok a tanulmány végén a mellékletben olvashatók.

Esélyegyenlőségi terv és stratégia

Az esélyegyenlőség és sokszínűségi tevékenység intézményesültségében nagyon fontos lépés, ha a szervezet elhatározza, hogy esélyegyenlőségi és sokszínűségi tervet dolgoz ki. A szervezetek több mint egyötöde (22%) rendelkezett 2010-ben esélyegyenlőségi tervvel (Tardos, 2011). Másfelől megfigyelhető, hogy a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szervezetek nagyobb arányban rendelkeztek esélyegyenlőségi tervvel (42%). A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása szempontjából előremutató lehet, ha a szervezet az esélyegyenlőségi tervükben külön célcsoportként jelöli meg a megváltozott munkaképességű emberek csoportját, és a tervben dokumentálhatóan megjelenik, hogy milyen konkrét célkitűzéseket

kíván a szervezet megvalósítani a csoporttal kapcsolatban. Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi terv szintén követheti a fentebb vázolt integrált folyamatciklust. A kutatás adatai szerint, amennyiben alkalmaznak megváltozott munkaképességű embereket és van esélyegyenlőségi terve a szervezetnek, az esetek döntő részében (84%) megjelennek kiemelt célcsoportként a megváltozott munkaképességűek is.

A befogadó szervezeti kultúra kialakításának is egyik fontos eszköze lehet az esélyegyenlőségi terv készítése. Ez lehetőséget ad arra, hogy a hátrányos helyzetű csoportokkal kapcsolatos intézkedéseket hosszabb távon gondolja végig a szervezet. Az esélyegyenlőségi terv időszakos megújítása elősegíti, hogy a kérdés napirenden maradjon, és hogy az eddig elért eredményeket áttekintsék. Nem utolsó sorban egy olyan dokumentum jön ezáltal létre, amely az egész szervezet számára tudatosítja a bevezetett gyakorlatokat és a kitűzött célokat (Tardos, 2011). Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi tervhez kapcsolódóan érdemes egy esélyegyenlőségi referens vagy rehabilitációs felelős kinevezése is. A megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szervezetek negyedében található esélyegyenlőségi referens.

Belső kommunikáció, befogadó kultúra kialakítása

Sokszor lehet hallani vállalati körökből, hogy alkalmaztak munkavállalókat valamilyen hátrányos helyzetű csoportból, ám a munkavállaló a saját döntése alapján rövid időn belül kilépett a szervezettől. A példa arról szól, hogy a szervezet megpróbált segíteni, de a hátrányos helyzetű nem élt a lehetőséggel. Ha közelebbről megvizsgálná az eseteket, valószínűleg kiderülne, hogy az esetek többségében arról volt szó, hogy egyik fél sem volt felkészítve eléggé az együttműködésre. A sikeres integráció sarokköve, hogy a szervezeten belül a kultúra befogadó legyen.

A mintában szereplő szervezetek többsége (61,7%) saját véleménye szerint még nem alakított ki befogadó szervezeti kultúrát. Ennél valamelyest jobb a helyzet a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szervezeteknél (48,3%), de figyelemre méltó, hogy a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak közel fele olyan szervezetenél dolgozik, amely nem rendelkezik befogadó kultúrával.

A befogadó és sokszínű szervezet kialakításához elengedhetetlenül fontos a felsővezetői elköteleződés a szervezeten belül. A mintában szereplő szervezetek csaknem fele nyilatkozott úgy, hogy náluk van felsővezetői elköteleződés a megváltozott munkaképességűek alkalmazását illetően. A megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szervezetek körében magasabb arányban találunk felső vezetői elköteleződést (64,7%)

A befogadó kultúra kialakításához szintén nagyon fontos, hogy a politika és az intézkedések kidolgozói megfelelő képzésben részesüljenek, illetve, hogy a kollégák és alkalmazottak szélesebb köreit is felkészítsék a megváltozott munkaképességű személyek (vagy más hátrányos helyzetű csoportok) befogadására. A minta egészére

az volt jellemző, hogy csak a szervezetek egyharmada fektet hangsúlyt a kollégák és munkatársak felkészítésére. A kutatásban rendelkezésre álló adatok alapján a megváltozott munkaképességű dolgozókat foglalkoztató szervezetek több mint felénél (52,6%) nem történt meg a HR munkatársak, vezetők célzott képzése, hasonlóképpen a munkatársak, kollegák felkészítése sem (58,6%).

Segíthetik a befogadó vállalati kultúra kialakítását a különböző rendezvények szervezése, például „Fogyatékossgal élők vállalati napja”, Rehabilitációs Klub, de a különböző munkavállalói csoportok vagy ügyfelek számára szervezett képzések is hozzájárulhatnak a befogadó kultúra kialakításához. (Lásd az 1. Jó gyakorlatot!)

Munkakör-tervezés, átvilágítás

A Rehabilitációs hozzájárulás megemelésének következtében, 2010-ben a szervezetek egynegyede házon belül átvilágította a munkaköröket, hogy hol alkalmazhatóak megváltozott munkaképességű személyek. De nemcsak a munkaköröket világitották át a szervezetek, hanem a saját állományú munkavállalókat is megkérdezték arról az esetek közel 20 százalékában, hogy milyen az egészségi állapotuk, illetve vannak-e a munkaerő-állományban esetleg megváltozott munkaképességű emberek. Ehhez néhány szervezetnél ösztönzőket is kitaláltak, például többlet szabadság, hogy az alkalmazottak érdekeltek legyenek saját egészségi problémáikat nyilvánosságra hozni. Ugyanakkor a rehabilitációs munkakör felajánlása viszonylag ritka gyakorlatnak bizonyult, mert a szervezetek kevesebb mint 10 százaléka számolt be ilyen jellegű gyakorlatról. A munkakör-tervezés és átvilágítás, illetve rehabilitációs munkakör biztosítása tekintetében nem volt jelentős különbség az egész minta és a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató körében, bár ebben az esetben is némileg magasabb arányok figyelhetők meg a második esetben (25,8%, 22,7%, illetve 12,9%). (Lásd a 2. Jó gyakorlatot!)

Akadálymentesítés

A munkahelyek akadálymentesítése kapcsán egyrészt gondolunk a fizikai akadálymentesítésre, másfelől pedig a dokumentumok akadálymentesítésére (Braille-írás alkalmazása, nagybetű, könnyített szöveg használata). Az adatok azt mutatják, hogy a két akadálymentesítés közül gyakoribb a fizikai akadálymentesítés, amely a szervezetek egyharmadára jellemző. A dokumentumok akadálymentesítése például a vakok és gyengén látók vagy az értelmi fogyatékos személyek részére sokkal kevésbé elterjedt gyakorlat. A vállalati szférában ez a szervezetek egytizedére jellemző. Ugyanakkor, ha csak azokat a szervezeteket vizsgáljuk, amelyek foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű személyeket, akkor láthatjuk, hogy az akadálymentesítés

mindkét típusa gyakrabban fordul elő: fizikai értelemben ezen munkahelyek közel fele (48%-a) akadálymentes, míg közel egyötödénél (18,9%) megvalósult a dokumentumok akadálymentesítése. Ezen a téren mindenképpen szükség van további tudatosság felkeltésére és érzékenyítésre.

További jó gyakorlatoknak minősülhetnek a szélesen vett akadálymentesítés területén az ergonómiai problémák feltérképezése, a munkakörnyezet megváltoztatása, speciális feltételek megteremtése, jeltolmács alkalmazása, vagy akár az otthoni akadálymentesítés támogatása, vagy a megváltozott munkaképességű dolgozók szállítása a munkahely és a lakóhely között. (Lásd a 3. jó gyakorlatot!)

HR intézkedések

Az egyik legfontosabb HR intézkedés a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása érdekében az atipikus foglalkoztatási formák (részmunkaidő, rugalmas munkaidő, távmunka, osztott munkakör) bevezetése, illetve alkalmazásának fejlesztése, szélesítése. A megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató szervezetek az atipikus foglalkoztatási formák közül elsősorban a rész- és rugalmas munkaidő biztosítása tekintetében nyújtanak szignifikánsan jobb teljesítményt az egész vállalati mintához képest. A részmunkaidőt a teljes mintában a szervezetek kétötöde (39,9%) gyakorolja, a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató almintában viszont eléri az 59,8%-ot azon szervezetek aránya, ahol a részmunkaidőre lehetőség van. Rugalmas munkaidőt a teljes minta 28,3%-a teszi lehetővé, míg a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szervezetek 40,2%-a. Ezzel szemben a távmunka és az osztott munkakör használata tekintetében nincs jelentős különbség a két vállalati sokaság között, mindkét esetben rendkívül alacsony az elterjedtsége ezeknek az atipikus munkaformáknak: távmunka: 15,2% és 15,6%; osztott munkakör: 8,3% és 4,4%.

További pozitív HR intézkedést jelenthet, ha a juttatási rendszert a megváltozott munkaképességű munkavállalók igényeihez is adaptálják (például: üdülési csekk, biztosítás, táppénz kiegészítés, munkaidő kedvezmény, szabadság).

Toborzás, kiválasztás

A megváltozott munkaképességűek toborzásához a szervezetek csupán negyede fordul a nem szokványos toborzási eszközökhöz, mint a speciális civilszervezetekhez vagy munkaügyi központokhoz. Azok a szervezetek, amelyek már alkalmaznak megváltozott munkaképességű embereket viszont több mint egyharmada használta a toborzáshoz ezt a módszert.

A vállalatok sokszor számoltak be arról a problémájukról, hogy ugyan megvolt a szándék a megváltozott munkaképességű emberek alkalmazására, és fel is vették a kapcsolatot a megfelelő civilszervezetekkel, de azok nem tudtak olyan munkaerőt közvetíteni, amelyek megfeleltek volna a munkáltató elvárásainak iskolai végzettség és munkatapasztalat szempontjából. Ez jelzi azt a problémát, hogy csak hosszabb távon, a fogyatékkal élők és megváltozott munkaképességű fiatalok magasabb iskolai végzettségének támogatásával, munkahelyi gyakorlatokkal és egy olyan ellátásrendszer kiépítésével lehet elérni, hogy jobban illeszkedjenek egymáshoz a munkáltatói és munkavállalói igények, amelyek egyfelől ösztönzik a továbbtanulást és munkavállalást, másfelől nem veszélyeztetik a megváltozott munkaképességű személyek biztonságát és megélhetését. (Lásd a 2, 4, és az 5. Jó gyakorlatot!)

Beillesztés, képzés

Sok esetben a beillesztés és a képzés nem választható tisztán szét, ahogy a beillesztés és a mentoring sem. Többfajta képzésre is szüksége lehet a megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató szervezetnek: HR-esek felkészítése a megváltozott munkaképességűek „fogadására”, vezetők és beosztottak szemléletformálására kialakított képzés, új belépők képzése a fogyatékos munkavállalókkal való együttműködésről, speciális képzés kollegáknak (például jelnyelv tanfolyam), átképzések, speciális képzések fogyatékos munkavállalóknak, kulcskompetenciák fejlesztése. A fiatal megváltozott munkaképességű hatékony kiválasztásának és beillesztésének lehet eszköze a célcsoport számára kialakított gyakornoki programnak is. (Lásd a 6. és a 7. Jó gyakorlatot!)

Mentoring

A mentoring mind a beilleszkedés, mind a képzés szempontjából hatékony eszköz lehet. Ezzel szemben a felmérés adatai szerint a szervezeteknek csak az egytizede alkalmazta a gyakorlatban. Ez az arány a megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató almintában sem szignifikánsan magasabb (15,9%). Egy továbbfejlesztett változatában kialakítható egyénre szabott, komplex rehabilitációs program mentorokkal. (Lásd a 8. Jó gyakorlatot!)

Egészségmegőrzés

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása esetén kiemelkedően fontos az egészségmegőrzés ösztönzése, a speciális egészségügyi igények

feltérképezése. A kutatás során az egészségügyi szűrővizsgálatokra kérdeztünk rá. Az egész mintára vonatkoztatva a szervezetek kicsit több mint fele (54,8%) nyújtott egészségügyi szűrővizsgálatokat alkalmazottaiknak, míg a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szervezetek közel háromnegyede (72%) fordított erőforrásokat az egészségügyi szűrővizsgálatokra. A szűrővizsgálatoknál nyilván szélesebb megközelítésre utal az egészségmegőrző program, amely bővíthet célzott egészségügyi ellátással, szabadidős és sport tevékenységekkel, egészségügyi és pihenő helyiség biztosításával, és egyéb segítő szolgáltatásokkal.

Monitoring

A monitorozás még a legintézményesültebb esélyegyenlőségi politikával rendelkező szervezeteknél is sokszor hiányzik. Elvileg az esélyegyenlőségi terv megújításához, módosításához hozzátartozik a monitorozás. Másfelől a kutatási adatok azt mutatják, hogy míg a mintában szereplő szervezetek egyötödének volt esélyegyenlőségi terve, addig csak az egytizedük végez átfogó értékelést, monitorozást. A megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szervezetekre szűkítve a mintát megállapítható, hogy ezen szervezetek kétötödének van esélyegyenlőségi terve, viszont azoknak is csak a fele, vagyis az egyötöde figyel oda az esélyegyenlőségi tevékenységének a monitorozására.

Külső kommunikáció, CSR

A vállalati esélyegyenlőségi jó gyakorlatok külső kommunikációjának egyik legelterjedtebb formája a társadalmi pályázatokon, díjjal járó versenyeken való részvétel. Ez a gyakorlat körülbelül a szervezetek egytizedére jellemző, míg a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szervezetek nagyobb tudatosságot mutatnak ezen a területen, mert körükben több mint egyötödükre (22%) jellemző, hogy pályáznak díjakra, és igyekeznek jó gyakorlataikat külső kommunikáció révén megismertetni környezetükkel.

A külső kommunikációt segítheti elő a különböző logók megszerzése, mint például a Fogyatékoság-barát munkahely logó. A külső kommunikációt támogathatja a nyílt napok, gyárlátogatások szervezése vagy más foglalkoztatókkal tapasztalatcsere szervezése. Az érintetti (*stakeholder*) dialógus, köztük az együttműködés ápolása az érintett csoportokat képviselő civil szervezetekkel, a munkaügyi központtal, a rehabilitációs foglalkoztatókkal szintén elősegíti a saját szervezeti gyakorlat külső kommunikációját. A megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szervezetek több mint fele (56%) ápol kapcsolatokat a célcsoporthoz köthető civilszervezetekkel. (Lásd az 1. és a 7. Jó gyakorlatot!)

ÖSSZEGRZÉS

A tanulmány során a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására használható integrált folyamatciklus modell és az mtd Tanácsadó Közösség 2010-es felmérése alapján elemeztük a magyarországi munkáltatói szervezetek tevékenységét a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban. Az elemzés során megállapítottuk, hogy a teljes vállalati mintához képest a megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató szervezetek az integrált folyamatciklus legtöbb elemét tekintve szignifikánsan jobb teljesítményt mutattak a teljes szervezeti minta átlagához képest.

A bemutatott adatokból egyértelműen kiderült, hogy a megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató szervezetek az esélyegyenlőségi és sokszínűségmenedzsment tekintetében a legtöbb területen szignifikánsan intézményesebb gyakorlatot valósítanak meg a teljes szervezeti minta átlagához képest. Körülbelül jellemzőbb, hogy rendelkeznek esélyegyenlőségi tervvel, megbízott esélyegyenlőségi referenssel, nagyobb arányban rendelkeznek befogadó szervezeti kultúrával, átlagosan nagyobb a valószínűsége, hogy elkötelezettek a vezetőik az integrált foglalkoztatás mellett, gyakrabban fordul elő, hogy képzést kapnak a HR munkatársak vagy a kollégák, nagyobb arányban akadálymentesek a szervezetek, valószínűbb, hogy alkalmaznak rész- és rugalmas munkaidőt, egészségmegőrző programot, monitorozást, valamint tudatosabbak az eredményeik külső kommunikációjában is.

Néhány területen azonban, az általános tendencia, miszerint a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szervezetek átlagosan jobb esélyegyenlőségi gyakorlatot testesítenek meg mint a szervezetek átlaga, nem állja meg a helyét. Ezen a területen nem rosszabbak az átlagnál, de nem is szignifikánsan jobbak. Az összehasonlítás eredményeképp megállapítottuk, hogy a munkakörök-tervezése, átvilágítása, rehabilitációs munkakör felajánlása nem mutatott kiemelkedően jobb eredményt az átlaghoz képest. Szintén nem volt magasabb a távmunkát, az osztott munkakört és a mentoringet alkalmazó szervezetek aránya a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szervezetek körében az átlaghoz képest annak ellenére, hogy ezeket a gyakorlatokat kiemelten alkalmasnak tartja a szakirodalom a megváltozott munkaképességű emberek hatékony foglalkoztatására.

A relatív teljesítmények után azonban érdemes abszolút értelemben is megvizsgálni, hogy melyek azok a szakaszai az integrált folyamatciklusnak, amelyek területén a legjobb, illetve a legrosszabb teljesítményt nyújtják azok a szervezetek, amelyek a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatják. Az integrált folyamatciklusból a leggyakrabban előforduló gyakorlatoknak bizonyultak az egészségügyi szűrővizsgálatok végzése (72%), a befogadó kultúra részeként a vezetői elköteleződés (64,7%), az atipikus foglalkoztatási formák közül a részmunkaidő lehetősége (59,8%), valamint a célcsoporthoz tartozó civil szervezetekkel való együttműködés (56,2%). A megváltozott munkaképességű munkavállalókat

foglalkoztató szervezetek körében közepesen elterjedt gyakorlatnak számít a fizikai akadálymentesítés (48%), a HR munkatársak és vezetők célzott képzése (47,4%), az esélyegyenlőségi terv készítése (42%), a munkatársak, kollégák felkészítése a megváltozott munkaképességű emberekkel való együttműködésre (41,4%), a rugalmas munkaidő lehetőségének a biztosítása (40,2%), valamint a toborzás speciális szervezetek segítségével (33%). Viszonylag ritka gyakorlatnak számít a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szervezeteknél az esélyegyenlőségi referens kinevezése (25%), a munkakör-tervezés (25,8%) és átvilágítás (22,7%), az elért eredmények külső kommunikációja, a pályázatokon való részvétel (22%), a monitorozás (20%), valamint a kommunikációs akadálymentesítés (18,9%). Végezetül, kifejezetten ritka gyakorlatnak számít a mentoring (15,9%), a távmunka (15,2%), a rehabilitációs munkakör felajánlása (12,9%), valamint az osztott munkakör (8,3%).

Ha az eredményeket összevetjük az integrált folyamatciklus szakaszaival, akkor megállapíthatjuk, hogy gyakorlatilag a ciklus egyik eleméről sem állíthatjuk, hogy a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szervezetek döntő többsége megvalósítja a javasolt intézkedéseket. Csak a legkiemelkedőbb jó gyakorlatot képviselő szervezetek azok, amelyek valóban rendszerszemlélettel integrálták vállalati gyakorlatukba a folyamatciklus összes elemét.

HIVATKOZÁSOK

- Csányi Zsuzsanna – Mihala Tímea (2013). Megváltozott munkaképességű munkavállalók integrációjának motivációja és gyakorlata nagyvállalatoknál. *Munkaügyi Szemle*, 2013/1.
- Dósa Márton – Hoffmann Janka Enikő (2013): Fogyatékosok foglalkoztatása a nagyvállalatoknál. Motivációk és hozzáállás. *Munkaügyi Szemle*, 2013/1
- Foglalkozási Rehabilitációs Tudás Tár (FRIT) (2013) *A rehabilitációs hozzájárulás emelésének foglalkoztatási hatásai*. Elérhető: <http://frtt.hu/a-rehabilitacios-hozzajarulas-drasztikus-emelesenek-foglalkoztatasi-hatasai/> [Letöltve 2013.03.20.]
- KSH (2012) *Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon*. Budapest: KSH.
- mtd Tanácsadói Közösség (2011). *Munkahelyi esélyegyenlőség – vállalati felelősségvállalás. II. Esélykonferencia. A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának lehetőségei*. Konferencia-kiadvány. Budapest.
- Tardos Katalin (2011). *Esélyegyenlőség és sokszínűség a munkahelyeken. A munkahelyi esélyegyenlőség és vállalati felelősségvállalás II. országos benchmark felmérésének összefoglaló tanulmányai*. Budapest: mtd Tanácsadói Közösség.

MELLÉKLET: VÁLLALATI JÓ GYAKORLATOK A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSÁRA²

1. Jó gyakorlat: „Próbáltad már csendben?” – Magyar Telekommal közös rendezvény

Cég neve: Euresť Étteremüzemeltető Kft

Folyamatciklus része: befogadó kultúra kialakítása, külső kommunikáció

A jó gyakorlatok leírása

A Magyar Telekom Infóparkban lévő éttermében valósítottuk meg a programot. Minden egyes vendég kapott egy fűldugót, és jelbeszéddel tudták elmutogatni, hogy mit is szeretnének aznap ebédelni. Segítségükre volt több jeltolmács is, aki elmutogatta a kiválasztott ételt a számukra.

Motiváció és célok

A program célja az volt, hogy a társadalom azon része, aki halló, betekintést nyerjen a siketek, hallássérültek világába, milyen nehézségekkel is kell megküzdeniük valójában nap mint nap. Egyfajta szemléletformálást próbáltunk elősegíteni ezzel a programmal, csökkenteni az előítéleteket és előidézni a hátrányos helyzetűek egy kicsit szebb és jobb megítélését.

Eredmények

A program keretében sokan már az elején nehézségekbe ütköztek és az interjúk során is világossá vált egyes vendégek számára, hogy milyen nehéz is a siketek világa.

Üzleti partnerünk, a Magyar Telekom örömmel fogadta kezdeményezésünket, elismerését fejezte ki, hogy ilyen jelentős számban (50 fő) foglalkoztatunk MM kollégát.

Költségek

Minimális extraköltséggel járt.

Előnyök

Szemléletformálás.

Tanulságok

Több ilyen rendezvényre van igény. Erősíti az együttműködést és kapcsolatot az üzleti partnerrel. Fejleszti a vendégek érzékenységét és elfogadását.

² A jó gyakorlatok az mtd Tanácsadói Közösség II. Esélykonferenciája kapcsán 2011-ben meghirdetett pályázatra érkezett és díjazott pályaművek közül lettek válogatva. Az eredeti leírások megtalálhatóak az mtd Tanácsadói Közösség (2011). „Munkahelyi esélyegyenlőség – vállalati felelősségvállalás. II. Esélykonferencia. A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának lehetőségei” konferencia-kiadványban.

2. Jó gyakorlat megnevezése: „A versenyképes és motiváló munkaerő: megváltozott munkaképességű dolgozók az adminisztrációban”

Cég neve: Provident Pénzügyi Zrt.

Folyamatciklus része: átvilágítás, toborzás

A jó gyakorlatok leírása

A projekt keretében célzott módon (eddig) 24 új, megváltozott munkaképességű dolgozó toborzása és alkalmazása történt meg az ügynevezett „képviselői adminisztrátor” irodai munkakörbe. A dolgozókat helyi munkaügyi központokkal partnerségben toboroztuk. A projekt 2010 óta folyik és a pozitív tapasztalatok eredményeképpen folyamatosan bővül. A projektben a Provident minden fiókirodája részt vesz, ez 15 helyszínt jelent. A HR igazgatóság is megpróbál élen járni jó példával: a területi fiókirodáinkban dolgozó HR adminisztrátoraink mindegyike megváltozott munkaképességű (10 fő), és a Központi Irodában további 3 fő dolgozik a HR Igazgatóságon, szintén adminisztratív munkakörökben.

A megváltozott munkaképességű munkavállalónk zöme krónikus beteg (Crohn betegség, daganatos megbetegedés, vérzékenység, szívbetegség), ahol az esetek jelentős részében esély van a munkaerőpiacra történő tartós visszatérésre is. Utóbbi folyamatot segíti, hogy a munkaidőkeret alkalmazásával biztosítani tudjuk, hogy a gyógykezelésekre és rehabilitációra a dolgozók el tudjanak járni.

2008-tól évente 10 000 Ft értékű üdülési csekkel járunk hozzá a megváltozott munkaképességű munkatársaink pihenéséhez.

Motiváció és célok

A projekt gyökerei azokra az időkre nyúlnak vissza (2006-tól), amikor a Providentnél egyes vezetők megváltozott munkaképességű dolgozókat szociális, „CSR” megfontolásból, illetve a többi munkavállaló motivációja érdekében kívántak időnkénti munkalehetőséggel segíteni. Ez többnyire civil szervezeteken és munkaközvetítőkön keresztül, eseti jelleggel, nagyobb mennyiségű, mechanikus, képzettséget nem igénylő feladatok ellátására (postázás, pecsételés, csomag összeállítás, stb.) irányult. Lendületet adott az ügynek, hogy időközben a kormányzat az adórendszeren keresztül is terelte a vállalatokat a megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazása felé, ami üzleti érveket is adott a belső kezdeményezők kezébe.

Eredmények

A pozitív hatások mind a megváltozott munkaképességű, mind az egészséges munkatársaknál megfigyelhetőek. A megváltozott munkaképességű dolgozók motiváltak, lojálisabbak, nagyra értékelik azt, hogy a Vállalat, sokszor sok évnyi kényszerű kihagyás után, lehetőséget adott számukra a munka világába való visszatérésre. Az egészséges dolgozóinknál azt tapasztaltuk, hogy toleránsak, elfogadóak, és jobban értékelik egészségüket és a munkakört, amelyet ellátnak.

A felvett megváltozott munkaképességű dolgozók munkaköre a pozitív eredmények folytán átalakult, bővült. A kezdeti pecsételés, sorba rendezés, csomag összekészítés után ma már adatokat rögzítenek és szupervízió mellett további szakmai részfeladatokat látnak el, ami javítja a szervezeti hatékonyságot.

Talán a megváltozott munkaképességű dolgozók különösen jó motiváltságának és a munkaidőkeret célszerű alkalmazásának tudható be, de paradox módon a megváltozott munkaképességű dolgozók közül még a krónikus betegeknek is általában kevesebb a betegségi távolléte, mint az ép dolgozóké. Ez hosszabb távon azt a hatást fejt ki, hogy az egészséges dolgozók is ritkábban hiányoznak, mert erkölcsi szempontból aggályosnak érzik, hogy a megváltozott munkaképességű kollégáiknál többet legyenek betegszabadságon.

A megváltozott munkaképességű kollégák átlag életkora magasabb, mint az egészséges dolgozóké (50+), ezzel azonban sok élettapasztalat és bölcsesség is jár, ami jótékonyan hat a munkahelyi légkörre. Általában véve az, hogy megváltozott munkaképességű dolgozókat alkalmaz a vállalat, jótékonyan hat a vállalat imázsára a dolgozók körében.

Vállalati szinten a megváltozott munkaképességűek alkalmazása a munkakörök átgondolását, és olyan új munkakörök létrehozását is eredményezte, amelyek hatékonyan támogatják a már meglévő munkaköröket.

Költségek

A kezdeményezés külön anyagi befektetést nem igényelt, sőt, az adószabályok miatt előnyös a vállalatnak. Megjegyzendő azonban, hogy a vállalat több funkcionális területen tesztelte (és folyamatosan teszteli) megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazását, ezek a pilóták nem mindenhol bizonyulnak sikeresnek, azaz kevésbé produktívak a befektetett erőforrásokhoz képest, ami többletköltséggé értelmezendő.

Előnyök

A megváltozott munkaképességű dolgozók munkaerőpiaci értékét növeli, hogy újfajta munkatapasztalatokra tesznek szert, ahogy egyre komplexebb feladatokat lehet rájuk bízni.

Tanulságok

A „megváltozott munkaképességű dolgozó” sokrétű fogalom (lehet sérült, fogyatékos, krónikus beteg, ezek kombinációja, különféle típusban és fokozatban). Nem egyszerű összepárosítani a vállalatnál rendelkezésre álló munkakörökkel a munkaerőpiacon elérhető jelentkezőket.

Érdemes számításba venni, hogy a dolgozók munkába állása után egyénenként különböző lehet az az ütem, ahogyan a rehabilitációjuk és integrációjuk lezajlik, továbbá a részmunkaidőben történő alkalmazásuk miatt a hagyományos próbaidő kereteit is újra kell értelmezni.

3. Jó gyakorlat megnevezése: Jelnyelvtanfolyam szervezése, siket munkatársak integrálásáért

Cég neve: Jabil Circuit Magyarország Kft.

Folyamatciklus része: Akadálymentesítés

A jó gyakorlat leírása

Jelnyelvtanfolyamot szerveztünk siket munkatársaink közvetlen munkatársainak, trénereknek, és HR munkatársaknak, akik segítik a mindennapi életet a cégen belül. A SINOSZ-szal megállapodtunk, ha legalább 8 dolgozó részt vesz a tanfolyamon, akkor kihelyezik azt a cégünkhöz. A meghirdetett lehetőségre 125-en jelentkeztek, közülük lett kiválasztva az első 15 fős csoport, akik a tanfolyam végén sikeres vizsgát tettek.

Motiváció és célok

A már nálunk dolgozó siket munkatársak beilleszkedésének megkönnyítése, hogy otthonosabban érezzék magukat, valamint vonzóvá tenni a céget, mint potenciális munkahely, továbbra is a siket emberek számára.

Eredmények

A siket munkatársak jobban tudnak kommunikálni a kollégáikkal, főnökeikkel, és a szükséges tréningeken a részvétel komfortosabb, hamarabb elsajátítják a szükséges tudnivalókat. A jelnyelvet megtanuló csapat nagyon lelkes, és nőtt a kollégák közötti együttérzés. A kezdő csoport folytatja haladó szinten a tanfolyamot, és valószínűleg elindul egy újabb kezdő csoport is.

Költségek

A tanfolyam díja, tanfolyami eszközök, tankönyvek költsége.

A 15 munkatárs munkaidő kiesése (vagy túlóra költsége), hetente 4 óra fejenként.

A tanterem a cég egyik terme volt, ennek külön költsége nem volt.

Előnyök

Munkavállalók körében felhívtuk a figyelmet, hogy néhány munkatársunk speciális, más segítségre szorul, mint az átlag. Bizonyos érzékenyítés történt ezáltal szervezetben.

Tanulságok

A munkatársak nagyszámú jelentkezése és lelkesedése bizonyította, hogy jóval befogadóbbak vagyunk, mint azt gondoltuk volna. Felhívtuk a figyelmet a siket és nagyothalló munkatársakra, ezáltal a jelentkezések száma is megnőtt ebből a csoportból.

4. Jó gyakorlat megnevezése: Közös összefogás a Salva Vita Alapítvánnyal

Cég neve: McDonald's Magyarországi Étterem Hálózat Kft.

Folyamatciklus része: Toborzás

A jó gyakorlatok leírása

A Salva Vita Alapítvány és a McDonald's között 2006-ban létrejött kapcsolatnak köszönhetően 2007-ben már 6 fő megváltozott munkaképességű munkavállalónk volt (értelmi sérültek), s számuk folyamatosan emelkedik. Az eredményeink elérésben kulcsfontosságú szerepe volt/van ezen Alapítványnak, hisz a 2007. óta tapasztalt sikerek, kudarcok segítettek bennünket abban, hogy minél felkészültebben vághassunk neki a nagyobb létszám toborzásának/elhelyezésének. Természetesen a 2010. január 1-jén életbe lépő „A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról” szóló 1991. évi IV. törvény 41/A. §” rehabilitációs hozzájárulás fizetéséről szóló passzusa is presszió volt számunkra, hogy minél nagyobb hatékonysággal érjünk el eredményt az 5 %-os megváltozott munkaképességű munkavállalói állomány biztosítása kapcsán. Az ezt megelőző 3 év eseményei tehát számunkra már jó alapot nyújtottak, innentől kezdve a hatékony toborzásra, megfelelő kiválasztásra fókuszáltunk.

Motiváció és célok

Az okok között szerepet játszott a vállalati kultúra diszkriminációellenes politikája, ill. a kíváncsiság, hogy mit adhat ez a program hozzá meglévő értéinkhez. Biztosak voltunk abban, hogy amíg a munkáltatói oldalról kedvezményeket kell és szükséges tenni, addig a másik oldalról (munkavállalói) meglesznek a pozitív hozamai ennek az együttműködésnek.

Eredmények

A cégen belüli empátia-növelő hatása a programnak egyértelműen megmutatkozott. Bizonyosságot nyert, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók jelenléte éttermeinkben kedvezően hat a munkahelyi légkörre, jobban odafigyelnek egymásra kollégáink és az „ép” munkavállalókat is jobb teljesítményre ösztönzi, amikor azt látják, hogy egy sérült kolléga milyen maximális odafigyeléssel, megfelelési vágygal végzi tevékenységét. Kimutatható, hogy a sérült munkatársakban nagyobb a bizonyítási vágy, jobban megbecsülik a munkát (hogy kaptak egy lehetőséget, s a munka során nem kell „másnak” érezni magukat), jobban tűrik a monotonitást, kevesebbet hiányoznak, lojálisabbak, jobban betartják a szabályokat (eszükbe sem jut a könnyebb utat választani, ahogy be lettek tanítva, Ők azt a feladatot úgy csinálják) stb.

Költségek

Extra költségeket nem generált a program bevezetése, hisz a betanítás során pld. élvezhettük az Alapítvány által biztosított mentoring segítséget is, így meglévő munkatársainkra sem rótt plusz terheket a lassabb betanulási folyamat. A mentor csak

azt követően hagyta magára az ügyfelét, miután 100%-ig megbizonyosodott arról, hogy képes önállóan is ellátni a jövőben a rá bízott feladatokat. Akadálymentesítésre sem kellett költenünk, hisz értelmi sérültekről volt/van szó, így ez sem jelentett extra költséget.

Előnyök

Az előnyök között mindenképpen meg kell említeni a „jobb munkateljesítményt”, s ez az egész munkavállalói állományra nézve megállapítható, hisz a sérült munkatársak igyekezete pozitív példával járt elől számukra is; növelik a csapat empátiáját és toleranciáját, ilyen formában csapatépítő hatásuk van a csoport kultúrájára; kevesebbet hiányoznak, ezáltal is pozitív példát mutatnak ép munkatársaik előtt; lojálisabbak, ezáltal kisebb a fluktuáció. Szervezeti szinten elmondható, hogy jelenlétüknek köszönhetően a cég jobban megkülönbözteti magát versenytársaitól, valamint akár a tehetségek szélesebb köréből is meríthet/építkezhet a vállalat, hisz ugyanúgy, mint az épek között, köztük is nagyon sok értékes munkaerő található!

Tanulságok

A program sikeressége meglepő tanulságul szolgálhat, de egyértelműen elmondható, hogy a dolgozók jól érzik magukat, a megváltozott munkaképességű alkalmazottak teljesítményével (olykor) kiemelkedően elégedettek a vezetők, a foglalkoztatásukkal járó nehézségek elhanyagolhatók. Az elmúlt évek során bizonyított ez a kezdeményezés. Egyértelműen pozitív hatása van a sérült munkatársak jelenlétének a csapatmunkára, munkateljesítményre. A megváltozott munkaképességű dolgozók motiváltsága leginkább a bizonyítási vágyból és az alacsonyabb elvárásaikból gyökereznek. Kihívást jelenthet, hogy nagyobb odafigyelést igényelnek ezen munkavállalóink, bár ezt azért nem problémaként éljük meg. Működésünk megkívánja a rugalmas beoszthatóságot (a több műszakot és a különböző munkaállomásokon való variálható mobilitást értjük alatta), melynek Ők kevésbé képesek megfelelni.

5. Jó gyakorlat megnevezése: Speciális toborzási gyakorlat

Cég neve: Jabil Circuit Magyarország Kft

Folyamatciklus része: Toborzás

A jó gyakorlatok leírása

Megváltozott munkaképességűeket tömörítő szervezetekkel felvettük a kapcsolatot, és a segítségükkel, általában az általuk választott helyen toborzást tartottunk, és felvételi interjúkra is volt lehetőség. Közös kiválasztottunk megfelelő időpontokat, meghirdettük, és a civil szervezetek is a tagságuk körében. 2010. év elején vezettük be, kezdetben havonta, majd kb. 3 havonta kerül sor ilyen eseményre. A jelöltek száma egy-egy ilyen alkalommal 15-50 között mozog, akit fel tudunk venni egy-egy ilyen alkalommal, kb. 6-20 fő.

Motiváció és célok

A megváltozott munkaképességűeknél az volt a tapasztalatunk, hogy nem szívesen jönnek be interjúra, ismeretlen helyre. Úgy gondoltuk, ha a saját, általuk jól ismert környezetben találkozunk velük, akkor kötetlenebb a légkör, nem annyira feszültek, bátrabban felteszik a kérdéseiket, és többen vállalják a munkát.

A célunk az volt, hogy megmutassuk a cégünket, mint lehetőséget, és minél több megváltozott munkaképességű leendő munkatárshoz eljussunk.

Eredmények

Többen jelentkeztek, és önállóan is megkeresnek minket, érdeklődnek a lehetőségekről.

A munkatársaink is bátrabban ajánlják rokonaikat, barátaikat.

Költségek

A helyszínre kitelepülés, általában 2-3 munkatárs munkaideje (5-6 óra/ alkalom). Ez folyamatos költség.

Előnyök

Több megváltozott munkaképességű behozatala, kevesebb rehabilitációs járulék fizetése. (A megtakarításból tervezzük megépíteni az akadálymentesített öltözőt.)

Tanulságok

Ha a munkavállaló nem jut el hozzánk, attól mi még el tudunk jutni hozzájuk.

Jó gyakorlatnak számít, mert a megváltozott munkaképességűek igényeit vettük figyelembe (nem utaznak szívesen, féltek attól, hogy átvágás az ajánlat, stb.), saját környezetükben „biztonságban” érezhették magukat és kötetlen formában válaszokat kaphattak a kérdéseikre.

6. Jó gyakorlat megnevezése: Üzemi szociális munkás alkalmazása a rehabilitációs részlegen

Cég neve: Grundfos Magyarország Kft.

Folyamatciklus része: Beillesztés

A jó gyakorlatok leírása

A Grundfos Magyarország Kft. 2001 óta foglalkoztat megváltozott munkaképességű kollégákat, a részükre kialakított rehabilitációs részlegen, ahol jelenleg 100 fő dolgozik. A vállalat gazdasági eredményeihez, valós értékteremtő tevékenységekkel járulnak hozzá a megváltozott munkaképességű dolgozóink is.

2009-ben csatlakozott a Grundfos Kft., mint foglalkoztató a TÁMOP 2.4.2. B-09/1 „Hátrányos helyzetűeket foglalkoztató szervezetek fejlesztése – Befogadó munkahelyi gyakorlatok támogatása” című projekt megvalósításához. Állami, civil és piaci szervezet együttműködésén alapuló komplex, több szolgáltatásból álló szolgáltatási csomagot kellett kidolgozni és megvalósítani, mely új szemléletmódot közvetít és a befogadó munkahely kialakítását, a munkavállaló számára pedig a munkahelyre való bekerülést, a munkahelymegtartást és munkahelyi előmenetelt támogatja. Ezen projekt keretében üzemi szociális munkás munkakör kialakítására is nyertünk bértámogatást, 2010 júniusában kezdődött el a projekt szakmai megvalósítása.

Motiváció és célok

A dán multinacionális vállalati kultúra elengedhetetlen része a fogyatékos/megváltozott munkaképességű kollégák rehabilitációjának támogatása, az integrált foglalkoztatás megvalósítása által.

Felismertük:

- hogy az integrált foglalkoztatás, nem csak abból áll, hogy munkát és jövedelmet adunk ezeknek az embereknek, hanem a sikeres rehabilitációjukban is aktívan közre kell működnünk, egyénre szabott szociális és mentálhigiénés segítségnyújtás formájában.
- hogy a rehabilitációs részleg termelési csoportvezetőinek a napi termeléshez kapcsolódó feladataik mellett, nem jutott idő az egyénenként eltérő problémák kezelésére.
- hogy a munkahelyi beilleszkedés és a munka közben jelentkező, a beilleszkedést nehezítő „otthoni” problémák begyűrzése kihatott a munkavégzésre, az elvárt minőségre és teljesítményre.
- hogy ennek a speciális igényű csoportnak az érdekei képviselőre szorulnak.

A kezdeményezés célja egy olyan szakmai szolgáltatás bevezetése volt a megváltozott munkaképességű kollégák részére, mely által a fent felsorolt problémák megoldásra találhatnak.

Eredmények

Amióta üzemi szociális munkás segíti a rehabilitációs részleg mindennapjait, elégedettebb és kiegyensúlyozottabb dolgozói légkör figyelhető meg, mely nagyon jó hatással van a munkavégzésre. Az emberek érzik, hogy a vállalat nagy hangsúlyt fektet a fogyatékos/másság elfogadására, az ép dolgozók is büszkéek, hogy ennek a kultúrának a részesei lehetnek.

Költségek

Az üzemi szociális munkás bére.

Előnyök

A szociális munka egy olyan új irányát alkalmaztuk, mellyel szeretnénk részt vállalni a napjainkban egyre nagyobb figyelmet kapó Fogyatékos-ügy terén, illetve példát állítani más vállalatok számára. A munkavállalók és szervezeti szinten is sokat változott pozitív irányban a fogyatékos/másság megítélése, a vállalat munkatársai körében is erősödött a szolidaritás, nőtt a tolerancia, empátia készség is erősödött. Az üzemi szociális munkás alkalmazása által fókuszba kerültek ezen hátrányos helyzetű társadalmi réteg problémái.

Tanulságok

A foglalkozási rehabilitáció terén, egy olyan példaértékű gyakorlatot sikerült megvalósítanunk, mely pozitív módon hozzájárul a mindennapi társadalmi működéshez és a társadalomfejlődéshez. Magyarországon új kezdeményezésnek számít, hogy multinacionális vállalat szociális munkás segítségét veszi igénybe. Fontos dolognak tartjuk, hogy ennek a hátrányos helyzetű csoportnak az érdekei képviselve legyenek. Kihívásként éltük meg a szociális munka értékeinek és céljainak beillesztését a teljesítményorientált vállalati kultúrába. Nehéz volt összeegyeztetni a termelési elvárásokat, az egyénre szabott rehabilitációs tevékenységgel.

7. Jó gyakorlat megnevezése: Workshop üzletvezetők és konyhafőnökök részére
Cég neve: Eurest Étteremüzemeltető Kft)

Folyamatciklus része: képzés, külső kommunikáció

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására bevezetett jó gyakorlatok leírása

A Soteria Alapítvánnyal közös vezetői workshopunkon közel 60 kolléga vett részt: olyan üzletvezetők és konyhafőnökök, akik MM kollégákkal dolgoznak.

Motiváció és célok

Mivel MM kollégáink az éttermeinkben dolgoznak, így vezetőiket és munkatársait is fel kell készíteni az integrációjukra. Sok vezető tanácstalan, miként kommunikáljon a MM kollégákkal.

Eredmények

A vezetőknek és konyhafőnököknek nagyon tetszett ez a fórum, ahol a Sotéria Alapítvány mentorai megválaszolták kérdéseiket, közösen megbeszélték a gyakorlati példákat, a jól bevált gyakorlatokat. A workshop egy szemléletváltó játékkal zárult.

Költségek

Nem járt számottevő extraköltséggel (terembérlet és frissítők).

Előnyök

A vezetők már nem idegenkednek a MM alkalmazásától, jobban mernek kommunikálni. Segítette az elfogadást, megerősítette az üzletvezetőket, akik lehetőséget kaptak a jól bevált gyakorlatok megosztására.

Tanulságok

Több és alaposabb ilyen best practice fórumra van szükség, ahol a vezetők segítséget, javaslatokat kapnak és kibeszélhetik problémáikat.

Szükséges mind a MM kollégák beillesztését külön felügyelni és mentorálni, valamint a MM kollégákat foglalkoztató üzletek vezetőit a MM-kel való bánásmód terén fejleszteni és támogatni.

8. Jó gyakorlat megnevezése: Cégünk Felvételi Irodájában létrehozott Rehabilitációs ügyekért felelős csoportjának aktív tevékenysége a toborzás, interjúztatás, elhelyezés, monitoring kapcsán

Cég neve: McDonald's Magyarországi Étterem Hálózat Kft.

Folyamatciklus része: Mentoring

A jó gyakorlatok leírása

„A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 41/A. §” változásainak megismerését követően – 2009. végén – jött létre a Rehabilitációs ügyekért felelős csoport (2 fő), akik felelősek a hatékony toborzásért, kiválasztásért, a sérült munkatársak elhelyezéséért. Az elhelyezésen túlmenően az utókövetésről sem feledkezhetünk el, hisz folyamatos az informáltság a Rehabilitációs osztályon dolgozók irányába az elhelyezett munkatársak munkabírásával, teljesítményével, esetleges problémáikkal kapcsolatosan.

Motiváció és célok

A célok között elsődleges szerepe volt annak, hogy a rehabilitációs kvótának a vállalat mielőbb megfeleljen. (Kb. 70 – 75 fő sérült munkavállaló integrálása – szakaszosan – éttermeinkbe)

Eredmények

Jelenleg 60 fő megváltozott munkaképességű munkavállalóval dolgozunk együtt, tehát a kitűzött célt ugyan még nem értük el, mégis sikerként könyveljük el az eddig megtett utat.

Költségek

Nem járt terven felüli költségekkel, inkább munkaát szervezéssel.

Előnyök

Előnyként említenénk, hogy cégünk esetében országos hálózatról van szó, mégis egy helyre összpontosult a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatos ügyintézés, illetve a vidéki egységeinkben való sérült munkatársak felvételét is Budapestről koordináltuk, illetve igény és szükség szerint a helyszínre utazva az adott városban folytattuk le az interjút a sérült munkavállalóval. Ehhez első lépésben megkerestük az adott régióban/városban jelen lévő olyan szervezetet/szervezeteket, akikkel kooperálva együttműködhattünk, s a munkafolyamatok (elvárások) tisztázását követően vártuk, hogy ügyfélkörükből megfelelő jelölteket kutassanak fel számunkra.

Tanulságok

Tanulságul szolgálhat, hogy mivel egy helyen értek össze a projekttel kapcsolatos szálak, így teljesen áttekinthető a program alakulása, ill. viszonylag kevés idő- és energiaráfordítással fogatosíthatók a gyors intézkedések. Azért számít jó gyakorlatnak ez a kezdeményezés, mert mindenki előtt egyértelmű, hogy „sérült” emberek ügyében kik az illetékesek, akár a foglalkoztató (étteremvezető), akár a megváltozott munkaképességű munkatárs keresheti az osztályt bármilyen ügyben/kérdésben. Az osztály dolgozói egyfajta mentor szerepét látják el a felvételt nyert sérült munkatárs mellett, hisz mindenkit név (szinte már kórtörténet) szerint ismernek.

ÉLETKORI SOKSZÍNŰSÉG A MUNKAHELYEN

Az mtd Tanácsadói Közösség 2014 elején – immár negyedszerre – kutatást szervezett a munkahelyi esélyegyenlőségről és a vállalati felelősségvállalásról. A kutatás három fő célt tűzött ki maga elé. Egyrészt körképet kívántunk adni arról, hogy 2014-ben mi jellemzi Magyarországon a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség gyakorlatát. Másodsorban, fel kívántuk mérni, hogy milyen változások mentek végbe a három korábbi felmérés időpontja óta eltelt időszakban – 2008 és 2014 között – ezen a területen, illetve melyek a legfontosabb trendek, amelyek a munkahelyi esélyegyenlőség és vállalati felelősségvállalást az utóbbi két évben alakították. Harmadrészt, kiemelt fókusztemaként a generációk sokszínűségét elősegítő vállalati intézkedések és gyakorlatok alakulását kívántuk körbejárni. A fókusztemának különös aktualitást adnak a fiatalok (25 év alattiak) és az idősebbek (55 év feletti) foglalkoztatásának elmaradása az európai uniós átlagtól Magyarországon.

Az országos benchmark kutatáshoz az mtd Tanácsadói Közösség az online kérdőíves módszert választotta. Az interneten elérhető elektronikus kérdőív 2014. május közepe és 2014. december 31-e között volt elérhető a nyilvánosság számára. A kutatás részletes eredményeiről tanulmánykötet készül, amely az mtd Tanácsadói Közössége honlapjáról hamarosan letölthető lesz.

Az mtd Tanácsadói Közösség által 2014-ben szervezett, a munkahelyi esélyegyenlőségről és vállalati felelősségvállalásról szóló IV. Országos mtd benchmark kutatásának fókusztemája a generációk sokszínűségét elősegítő vállalati gyakorlatok voltak. Az elemzést 155 szervezet adatai alapján végeztük az általános munkahelyi esélyegyenlőtlenség és sokszínűség tekintetében, és 121 szervezet adatai álltak rendelkezésre a multigenerációs menedzsment fókusztema elemzésére.

GENERÁCIÓS TUDATOSSÁG

A szervezetek többségében nem foglalkoznak tudatosan a különböző életkorú/generációs munkavállalók hatékony menedzselésével (59%). Ezzel összhangban, többségében a szervezetek nem is vizsgálták, hogy milyen szükségleteik lehetnek a különböző életkorú munkavállalói csoportoknak. A fiatal (25 év alatti) és az idősebb (50 év feletti) korosztály közül jelenleg némileg nagyobb valószínűséggel a fiatal korosztályhoz tartozók szükségleteit mérték fel a szervezetek (41%). Az 50 év feletti korosztály szükségleteit csak a munkáltatók egyharmada (33%) térképezte fel 2014-ben.

A generációs proaktivitás és tudatosság alacsony foka ellenére a válaszoló szervezetek döntő többségében (90%) legitim elvárásnak tartották a munkavállalók részéről, hogy a munkáltatójuk vegye figyelembe az életkori sajátosságait. Sőt, hasonló arányban (89%) annak a véleményüknek adtak hangot a válaszadók, hogy érdemes munkáltatóként a generációs sokszínűséggel, kormenedzsment kérdéssel foglalkozniuk. Ugyanakkor nem jellemző, hogy a szervezetek tudatosan építenének a multigenerációs munkaerővel kapcsolatos előnyök elérésére.

A munkáltató szervezetek közel kétharmada (62%) úgy értékelte, hogy a demográfiai folyamatok (idősödő munkaerő-kínálat, kevesebb fiatal) a jövőben sem fognak kihívást jelenteni a munkaerő-biztosításnál. Ezzel összhangban van, hogy a szervezetek többsége (53%) a jövőben sem kívánja bővíteni a multigenerációs és kormenedzsmenttel kapcsolatos intézkedéseik körét. A generációs sokszínűséggel kapcsolatos alacsony tudatosságot mutatja az is, hogy csupán a szervezetek kicsit több mint negyede használja az X és Y generáció fogalmát a HR politikájának kialakításánál vagy készül a Z generáció jövőbeni fogadására.

GENERÁCIÓS SOKSZÍNŰSÉG A MUNKAHELYEN

A válaszadó munkáltatók több mint fele (56%) úgy vélekedett, hogy a szervezetükben minden korosztály reprezentálva van, és egyformán jól érzi magát. A két legnépesebb életkori kategória a szervezetek korösszetételében a 26–35 évesek és a 36 – 45 évesek voltak, tehát a fiatal generáció érettebb és a középkorosztály fiatalabb csoportja volt (27%, illetve 28%). Az életkor struktúra két végleténél, a 25 éves vagy annál fiatalabbnál és az 55 évnél idősebbek korosztályánál találtuk átlagosan a legalacsonyabb foglalkoztatotti arányt a szervezeteknél (11%, illetve 12%). Az életkori kiegyensúlyozatlanság már a 46 és 55 éves közöttieknél megjelenik: ez a korcsoport átlagosan a foglalkoztatottak egyötödét képviseli (20%). A szervezetek kétharmadában foglalkoztattak nyugdíjasokat, de a 65 év feletti a munkaerő-összetételében átlagosan csupán 4%-ot tettek ki. Tipikusan a saját állományból nyugdíjassá váltakat foglalkoztatják a munkáltatók.

Pozitív tendenciaként értékelhető, hogy a szervezetek több mint fele (52%) jelezte, hogy az elmúlt öt évben emelkedett a munkaerő-összetételében a 25 év alattiak aránya. Az 55 év feletti arányának növekedését az elmúlt 5 évben viszont csak a munkáltatók közel kétötöde jelezte (39%).

MULTIGENERÁCIÓS- ÉS KORMENEDZSMENT

Egy adott munkahely szervezeti kultúrája meghatározó lehet abban a tekintetben, hogy a különböző korosztályokhoz, generációkhoz tartozó munkavállalók hogyan

érik magukat a szervezetben. A válaszadó cégek fele értékelte úgy, hogy minden korosztály irányába nyitott a szervezeti kultúrájuk (49%), de csak a szervezetek negyede értett egyet azzal, hogy az életkori sokszínűség pozitív értéként jelenik meg a szervezetben (26%). Másfelől, a szervezetek több mint fele annak a véleménynek adott hangot, hogy olyan vállalati kultúrával rendelkeznek, amelyben az életkor miatt nem kerülhet hátrányba senki sem (59%). Figyelemre méltó eredménye a kutatásnak, hogy nem jellemző a magyarországi munkáltatókra, hogy figyelemmel kísérik korösszetételüket (22%), vagy értékelték volna a szervezeti kultúrájukat abból a szempontból, hogy az hogyan befolyásolhatja a különböző generációk foglalkoztatását (7%), illetve, hogy jelentést készítettek volna évente a generációk arányának kiegyenlítéséről (7%).

Láttuk, hogy a munkáltatók fele nem semleges, illetve nem nyitott minden korosztály felé. Ebből a szempontból érdekes, hogy milyen gyakorlatok vannak a szervezeti kultúra generációs sokszínűséggel kapcsolatos fejlesztésére. Vannak olyan vállalatok, amelyek figyelnek arra, hogy a külső és belső kommunikációjuk minden korosztály számára pozitív legyen (36%). A szervezetek közel harmada a fiatalok és az idősebbek értékeire tudatosan ráirányítja a figyelmet (33%, illetve 31%). Vannak szervezetek, amelyek tudatosan harcolnak az életkorral kapcsolatos negatív sztereotípiák ellen (19%), illetve az életkori akadályok (11%) leküzdéséért.

Az életkorral kapcsolatos negatív attitűdök leküzdésének hatékony eszköze lehet továbbá a sokszínű szervezeti kultúra fejlesztésére kialakított képzés (16%), az életkori sokszínűséggel kapcsolatos HR politika meg- és kihirdetése (12%), illetve kampányok szervezése (4%). Ugyanakkor az adatok azt mutatják, hogy kevés munkáltató vállalja fel a szervezeti kultúra ilyen irányú aktív fejlesztését.

A toborzással és kiválasztással kapcsolatban a legjellemzőbb, hogy a munkáltatók úgy igyekeznek elkerülni az életkor szerinti diszkriminációt, hogy az állás-hirdetéseikben, munkaköri leírásokban kiiktatják az életkori megkötéseket (56%). A toborzási és kiválasztási módszerek teljes átvilágítása az életkori diszkrimináció elkerülése érdekében azonban jóval ritkább gyakorlatnak számít (20%). Amennyiben a toborzás és kiválasztást kiszervezi egy cég, nem jellemző, hogy tudatosan olyan HR szolgáltatót választanak, amelyről tudható, hogy nem rekeszti ki a fiatalabb vagy idősebb korosztályokat (16%).

Kevésbé elterjedt gyakorlat Magyarországon, hogy a munkáltatók az életkori sokszínűséget az állás-hirdetéseikben is megjelenítik (13%), vagy lenne minden életkori generáció számára toborzási üzenetük (16%). A kutatásból kiderült, hogy ha a cégek célzottan választanak toborzási módszert egy életkorcsoport elérésére azzal jellemzően a fiatalokat célozzák meg (29%) és nem az idősebbeket (7%).

A kiválasztási döntésekkel kapcsolatban csupán a munkáltatók harmada jelezte, hogy csak akkor veszik figyelembe az életkort, ha azt a munkakör jellege megkívánja (36%). Ez az adat utal arra, hogy valószínűleg a válaszadó szervezetek többsége nem volt tudatában, hogy ezáltal tudja elkerülni az életkor alapú foglalkozási

diszkriminációt a kiválasztásnál. További lehetőségek a diszkrimináció elkerülésére, ha a munkáltató az előszűrések és shortlistek felállításánál utólagosan ellenőrzi, hogy az életkorral kapcsolatos negatív attitűdök nem befolyásolták-e a döntéseket (8%), vagy idősebb munkavállalót is bevonnak a kiválasztási folyamatba (13%), de ezek ritkán fordulnak elő Magyarországon.

A multigenerációs menedzsment egyik nagy kihívása, hogy sikerül-e a generációk közötti tudástranszfert sikeresen megvalósítani a szervezetben vagy sem. A válaszadó szervezetek kevesebb mint egyharmada vélte úgy, hogy vannak idősekből és fiatalokból álló egyes munkacsoportok a kölcsönös tudásmegosztás ösztönzésére a szervezeten belül (31%), vagy, hogy van lehetőség a tudás átadására a fiatalok számára a nyugdíjba vonulás előtt a szervezeti tudás elvesztésének minimalizálására (28%).

A multigenerációs menedzsment másik aspektusa, hogy a szervezet felismeri-e, hogy új megoldásokra van szükség a generációk hatékony menedzseléséhez, és ehhez a szervezet hajlandó-e megtanulni új működési módokat annak érdekében, hogy az eltérő életkorú munkavállalókat hatékonyan menedzselje (39%). A hatékony multigenerációs menedzsment eszköze lehet továbbá, ha a szervezet tudatosan eltérő motivációs rendszert dolgozott ki az X és Y generáció tagjainak (17%), vagy van a fiatalok, idősebbek, illetve multigenerációs munkaerő számára bevezetett best practice esélyegyenlőségi, foglalkoztatási gyakorlata. Ilyen gyakorlatokkal kevesebb mint a szervezetek egyötöde rendelkezik. Ugyanakkor pozitív, hogy már a szervezetek közel negyede képezte a közvetlen feletteseket/ középvezetőket a multigenerációs munkaerő hatékony menedzselésével kapcsolatban (24%).

A kormenedzsment és „active ageing” idősebb munkavállalókra fókuszáló gyakorlataiból elsősorban a tudás és készségek naprakészen tartása a meghatározó. A kutatás rámutat arra, hogy csak a munkáltatók felénél (49%) valósul meg sajnos, hogy az idősebbek egyenlő eséllyel vesznek részt a képzésekben, vagy az idősebbek készségeit is fejlesztik (41%). Az idősebbek tanulási szükségleteinek kielégítése érdekében fontos volna, hogy rugalmas tanulási utak/lehetőségek kerüljenek kialakításra a szervezeten belül (23%), illetve hogy a tanulási képességekkel kapcsolatos önbizalom erősítésére is figyeljenek a szervezetek (14%), vagy, hogy az idősebbek által kedvelt tanulási és oktatási módszereket használjanak a vállalati képzéseknél (5%). Láthatjuk, hogy ezek még nem elterjedt gyakorlatok Magyarországon.

INTÉZKEDÉSEK FIATALOK SZÁMÁRA

Összességében vizsgálva, a magyarországi munkáltatók inkább a fiatal generáció számára dolgoztak ki és vezettek be célzott gyakorlatokat. Míg a fiatalok számára a szervezetek átlagosan 9 intézkedést valósítottak meg, addig az idősebb generáció számára csak 5-öt. A válaszadó szervezeteknek kevesebb mint tizede (8%) volt

olyan, amelyik egyetlen intézkedést sem nyújtott a fiatalok számára, míg szignifikánsan magasabb, egyötöd (22%) volt azon szervezetek aránya, amelyiknél célzottan az idősebb generáció számára nem volt egyetlen intézkedés sem.

Kifejezetten a fiatalok számára bevezetett leggyakoribb intézkedések közé tartoznak a gyakornoki program főiskolások/egyetemisták számára (69%), a diákmunka lehetőség (66%), a szakmai képzések (63%), a csapatépítő tréningek (56%), valamint a képzési /tanulmányi szabadság, távollét (55%). A válaszadó szervezetek több mint fele nyújtja ezeket a lehetőségeket. Közepes gyakoriságúnak bizonyult a vállalatok körében az együttműködés, közvetlen kapcsolat kialakítása oktatási intézményekkel (48%), a nyelvi képzés (48%), a továbbtanulás támogatása (47%), a pályakezdők mentorálása (40%), a karrier és tehetségmenedzsment rendszerek működtetése (39%), a munkáltatói kölcsön nyújtása (34%), a formális beilleszkedési program szervezése (33%), valamint a hosszabb fizetés nélküli szabadság lehetősége (33%). Frissdiplomás programot (32%), junior vezetőképzést (29%), a belföldi vagy külföldi mobilitás támogatását (26% és 23%), nyílt nap szervezését tanulók /pályakezdők számára (26%), gyakornoki program kialakítása középiskolások számára (25%), valamint lakástámogatást (22%) már csak a vállalatok kevesebb mint egyharmada nyújt a fiataloknak.

Végezetül, a legritkábban előforduló gyakorlatok közé tartozott az ösztöndíj lehetőség főiskolások/egyetemisták számára (13%), a duális képzési rendszer szakmunkás tanulóknak (10%), a munka világáról (jogok, kötelezettségek) alapoktatás (9%), ösztöndíj lehetőség középiskolások számára (7%), információs brosrák a pályakezdők számára munkajogi kérdésekben (4%), valamint az elhelyezkedési támogatás (egyösszegű támogatás az első munkahelynél) (3%).

INTÉZKEDÉSEK IDŐSEBBEK SZÁMÁRA

A leggyakrabban említett intézkedés az idősebbek számára a szakmai képzés volt. A szervezetek több mint fele (52%) jelezte, hogy nyújt ilyen szolgáltatást. Ugyanakkor, a fiatalok számára a szervezetek szignifikánsan nagyobb arányban szerveznek szakmai képzéseket (63%). Hasonló tendenciák figyelhetők meg a nyelvi képzés területén: míg az idősebbeknek a szervezetek 36%-a, addig a fiataloknak a 48%-uk nyújt nyelvi képzést. Az idősebb munkavállalók fejlesztésének egyéb formái, mint például coachingban való részvétel lehetősége önkéntes alapon (7%) vagy idősebbeknek nyújtott önmenedzselési tréning (3%) csak a szervezetek töredékére jellemző.

Közepesen gyakorinak számít, hogy a szervezetek a nyugdíjas kor elérése után is foglalkoztatják munkavállalóikat (37%). Ugyanakkor az nem gyakori, hogy a frissen nyugdíjazottakra mint potenciális munkavállalókra tekintenek, akiket tanácsadói munkára, rész munkaidőre, vagy projekt munkára vissza lehet hívni (24%).

A nyugdíjba vonulás előtti munkavállalók számára biztosított „védett kort” a szervezetek kicsit több mint egyharmada tartja szigorúan tiszteletben és veszi komolyan (36%).

Az idősebb munkavállalók egészségmegőrzésével kevesebb mint a szervezetek egyharmada foglalkozik. Leggyakrabban egészségtanácsadást nyújtanak a szervezetek idősebb munkavállalóinak (30%), vagy stresszmentesítő tanfolyamokat (21%), illetve irodai masszázst (21%). Kifejezetten az 50+ munkavállalók számára kialakított prevenciók orvosi szűrővizsgálatok és egészségmegőrző programok szervezése már csak a szervezetek töredékére volt jellemző (16%).

Örvendetes, hogy legalább a szervezetek egyötödénél már hangsúlyos gyakorlatnak számít az ergonómikus munkaállomások kialakítása (21%). Ugyanakkor a munkakörök megtervezésénél az idősebb munkavállalók szükségleteit csak a szervezetek kicsit több mint egytizede veszi figyelembe (13%). Hasonló gyakoriságot találunk az idősebb munkavállalók biztonságos, kevésbé megterhelő munkakörbe helyezésével kapcsolatban is (13%).

Fontos lehetőség az idősebb munkavállalók hatékony foglalkoztatására az atipikus munkaformák használata. Ennek ellenére azt látjuk, hogy kisebbségben vannak azok a szervezetek, amelyek beazonosítják azokat a munkaköröket, amelyekben a rugalmas foglalkoztatás megvalósítható (20%), illetve az atipikus munkaformákat tudatosan használják az életkori sokszínűség elősegítésére (14%). Egyszerre több atipikus munkaformát csak a szervezetek közel egytizedében kombinálhatnak a munkavállalók (9%).

A nyugdíjba vonulás folyamatát sok munkavállaló nehezen éli meg. A szakirodalom hangsúlyozza a fokozatos nyugdíjba vonulás előnyeit mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára. Ebből a szempontból fontos, hogy a szervezetek több mint negyede igyekszik a munkavállalóval közösen megtervezni a nyugdíjba vonulás folyamatát (28%). Elképzelhető, de ritka, hogy a munkavállaló személyes tanácsadásban, felkészítésben részesül a nyugdíjas évekre (7%) vagy információs brosrát kap a nyugdíjba vonulással kapcsolatos fontos kérdésekről. Sajnos a rugalmas és fokozatos nyugdíjba vonulási lehetőségek felajánlása kevesebb mint a szervezetek egyötödénél létezik jelenleg Magyarországon (17%). A nyugdíjas évek anyagi biztonságát segítheti, hogy a munkaadók önkéntes nyugdíjpénztári tagságot finanszíroznak munkavállalóiknak. Ezzel a lehetőséggel a munkáltatók negyede él (26%). A már nyugdíjba vonultak csoportjáról való gondoskodást segíti elő a nyugdíjasklub működtetése (13%), vagy kapcsolat kiépítése nyugdíjasok szabadidős szervezeteivel, amelyek segítik a kapcsolati háló fenntartását a nyugdíjba vonulás után is (6%).

Kiadta: Belvedere Meridionale, Szeged
terjesztes@belvedere.meridionale.hu
szerk@belvedere.merdionale.hu
Felelős kiadó: Dr. Jancsák Csaba
Műszaki szerkesztő: Szuperák Attila
Nyomta: S-Paw Nyomda, Üllés
Felelős vezető: Szabó Erik