



Munkaerő-piaci diszkrimináció

Tartalom

Bevezető.....	2
A diszkrimináció megtapasztalása nem, kor, iskolai végzettség és lakóhely szerint	2
Diszkrimináció és munkaerő-piaci státus	5

További információk, adatok (linkek)

Elérhetőségek

1. Bevezető

A munkaerőpiacon tapasztalt hátrányos megkülönböztetés, a diszkrimináció elterjedtsége, valamint az, hogy az érintettek miben látják ennek okát, fontos jellemzője a munka világának. A munkaerő-piaci diszkrimináció hazai kiterjedtségének megismerése – az általános szakmai érdeklődésen túl – azért fontos, mert a diszkrimináció is az egyik – bár kétségtelenül nem a legfontosabb – magyarázó tényezője a munkaerőpiacra belépni nem tudók, vagy nem akarók nemzetközi összehasonlításban is kiugróan magas arányának.

A diszkrimináció különböző formáinak mérésére nincs kidolgozott egységes gyakorlat, bár több európai uniós tagország statisztikai megfigyelési rendszerének részét képezik az ilyen típusú felvételek. Az EU az ún. Eurobarometer¹-felmérés keretei között a közelmúltban tett először kísérletet arra, hogy meghatározza a közösségre jellemző diszkrimináció néhány fő ismervét. Mivel az Eurobarometer országonként csak néhány százalékos mintával dolgozik, a kapott eredmények csak körvonalazzák az egyes tagországok sajátosságait.

Hazánkban a Munkaerő-felméréshez – a hasonló ír modul tapasztalatait alapul véve – először 2007 IV. negyedévében kapcsolódott diszkriminációs kérdésblokk, mely 2010 I. negyedévében változatlan formában került megisméltésre. Az eredmények – a felvétel sajátosságaiból adódóan – a vélt és valós diszkriminatív élethelyzeteket egyaránt tükrözik, ugyanakkor az alapfelvétel adataival együtt nem csak a hátrányos megkülönböztetés mértékének fenti értelemben vett meghatározását teszik lehetővé, hanem az ilyen módon – feltételezetten vagy ténylegesen – érintettek demográfiai és munkaerő-piaci jellemzőinek feltérképezését is. A főbb megállapítások ennek alapján a következők:

- A két felvétel között eltelt mintegy két és fél éves időszakban a munkaerő-piaci diszkrimináció előfordulása csökkent, nem csak az álláskeresőknél, illetve az elbocsátásoknál, de a kontrollként bekerült harmadik élethelyzet, a hivatalos ügyintézés esetében is.
- A munkaerő-piaci diszkrimináció legfőbb okaiként – csakúgy, mint korábban – az iskolai végzettség, illetve az életkor került megjelölésre. A nők emellett igen nagy arányban nemük, illetve ezzel összefüggésben, családi kötöttségeik miatt érzik magukat a munkaerőpiacon hátrányosan megkülönböztetve.
- Akik a felvétel idején foglalkoztatottak voltak, jóval kisebb arányban érezték magukat diszkriminálva a vizsgált munkaerő-piaci helyzetekben, mint a munkanélküliek, és a két csoport közötti távolság 2007 és 2010 között, ha nem is jelentősen, de tovább nőtt.

2. A diszkrimináció megtapasztalása nem, kor, iskolai végzettség és lakóhely szerint

Az utóbbi másfél-két évtizedben a magyar munkaerő-piaci helyzet legjellemzőbb anomáliájaként a szakértők nem a magas munkanélküliséget, hanem a munkaerőpiacon kívül rekedtek európai összehasonlításban is kiugróan számító arányát jelölték meg. A 2008 végén kezdődő gazdasági válság ezt annyiban módosította, hogy a válság előtti szinthez képest jelentősen növelve a munkanélküliek számát, a közepesből a magas munkanélküliség jellemezte országok csoportjába sorolta át Magyarországot, miközben az inaktivitás szintjében nem következett be változás. A globális munkaerő-piaci helyzet romlása közepette a diszkriminációs blokk adatai a személyes jellemzők miatti hátrányos megkülönböztetés megtapasztalási valószínűségének csökkenését jelezték. Míg 2007-ben a 19–64 évesek 16,1%-a (980,5 ezer fő) érezte úgy, hogy az álláskeresőknél valami okból hátrányos megkülönböztetést szenvedett el, a 2010-ben azonos körülmények között megismélt adatgyűjtés 12,4%-os (761 ezer fő) arányt eredményezett. Az elbocsátás, létszámleépítés esetén diszkriminációval találkozóknak részaránya ugyanezen időszakban 7,8%-ról 6,3%-ra mérséklődött. Úgy tűnik, hogy a kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzetben az érintettek hajlamosabbak gondjaikat az objektív körülményekkel és kevésbé személyes jellemzőikkel magyarázni.

(Ez egyébként azzal is összefügghet, hogy a válság okozta termelés-visszafogás nem annyira létszámcsökkentésben, mint sokkal inkább komplett termelőkapacitások, gyárak, üzemek leállításában testesült meg, amikor is a kevésbé jó jellemzőkkel bíró munkavállalók a legjobbakkal azonos eséllyel kerültek utcára.)

2007-hez képest nem változott a munkaerő-piaci diszkrimináció szerkezete. A nemzetközi felvételi standardnak megfelelően a diszkrimináció lehetséges okaként a kérdezettek az alábbi előre megadott válaszokat jelölhették meg.

- származás
- iskolai végzettség
- egészségi állapot
- nem
- életkor
- családi körülmény

Az okok közül a válaszolók egyszerre többet is megjelölhettek, hiszen ezek nem minden esetben választhatók egzaktan szét és együttesen eredményezhetik azt, hogy valaki kevésbé „értékes” munkavállalónak minősül. (Pl. a cigányok között relatíve magas az alacsony iskolai végzettségűek aránya. A sikertelen álláskeresőknél nem igazán lehet eldönteni – gyakran az sem biztos, hogy aki döntött, az tisztában volt-e azzal –, hogy melyik volt az elutasítás oka: a származás, vagy az iskolázatlanság.) Az okok szerinti megoszlási táblákban így a viszonyítás a halmozott előforduláshoz történt.

A válaszolók többsége (59%-a) a három előre megadott – munkakeresés, elbocsátás, hivatali ügyek intézése –, illetve a szabadon értelmezhető (de szövegesen konkrétan megadandó) egyéb élethelyzetből egyetlen olyat jelölt meg, ahol diszkriminációt tapasztalt, míg két különböző élethelyzetben 33%-uk élte ezt át. A legnagyobb arányú diszkrimináció a felsoroltak közül az álláskeresőkre volt jellemző.

Az álláskeresőknél megélt diszkrimináció okai között az iskolai végzettség 2010-ben 28%-os súllyal volt jelen, melyet az életkor követett 24,1%-kal. Mivel a nők családi körülményeiket (nevezetesen azt, hogy kisgyermeket nevelnek) ezekkel majdnem azonos súlyú diszkriminációs tényezőként élik meg, a teljes sokaság esetében is ez volt a harmadik legnagyobb súlyú tényező, de az említés gyakorisága alapján ettől alig maradt el az egészségi állapot. A származás (az etnikai hovatartozás) diszkriminatív tényezőként 9,6%-ban volt jelen 2010-ben, ami közel két százalékpontos aránynövekedést jelentett a 2007. évi helyzethez képest úgy, hogy a változás a férfiak és a nők esetében is azonos mértékű volt.

Az elbocsátásnál szerepet játszó diszkriminációs okok egymáshoz viszonyított súlyaránya nagyjából megegyezik az álláskeresőkre jellemzővel, bár itt az iskolai végzettségnek tulajdonított hatás némileg kisebb, és nagyobbban ítélték az érintettek az egészségi állapotét. Ha valaki már dolgozik és képes ellátni a munkáját, a formális iskolai végzettség érthetően kevésbé mérlegelő tényező az elbocsátásnál, mint az állás odaítélésénél, amikor ez egyike a kevés dolognak, amit a jelöltreől tudni lehet. Viszont ha valaki sokat hiányzik betegség miatt, az elég hamar a lista élére kerülhet egy esetleges elbocsátáskor. A származás a munkakeresésnél és az elbocsátásnál teljesen egyforma súlyú diszkriminációs tényező volt.

Jóllehet a felvétel elsődleges célja a munkaerő-piaci diszkrimináció kiterjedtségének mérése volt, a két tipikus munkaerőpiachoz kapcsolódó diszkriminációs helyzet mellett a kérdőív rákérdezett egy harmadikra, a hivatalos ügyek intézése esetén tapasztalt esetleges megkülönböztetésre is. Úgy tűnik, e harmadik területen az emberek közötti egyenlőség jóval inkább érvényesül, mert 2010-ben a 19–64 éveseknek kevesebb mint 3%-a számolt be hátrányos megkülönböztetésről. A megkülönböztetés oka azonban érdemben más volt, mint a munkaerőpiachoz kapcsolódó diszkriminációé, amennyiben itt a származás került az első helyre, melyet az azzal csak részben összefüggésbe hozható iskolai végzettség követett.

A diszkriminációt a férfiak és nők nem azonosan élik meg. A vizsgált munkaerő-piaci helyzetekben a családi körülmények csak a nők esetében minősültek hátránynak, hasonlóan – az előbbtől

nem függetlenül – a nemi hovatartozáshoz. E két tényező együttes súlya 2010-ben a nők esetében 29,5%-ot képviselt, melyet 23,7%, illetve 23,3%-kal követett az iskolai végzettség és az életkor. A férfiakra természetesen nem jellemző, hogy akár nemük, akár családi kötelezettségeik miatt vélt vagy valós hátrányba kerüljenek a munkaerőpiacon, így a diszkriminációs okok között ezek elhanyagolhatók, s emiatt valamennyi többi ok súlya eleve nagyobb, mint a nők esetében. A férfiak 2010-ben és 2007-ben is leginkább iskolai végzettségükkel magyarázták, hogy hátrányosan megkülönböztették őket álláskeresésnél, illetve az elbocsátás esetén, melyet az életkor követett.

Az alacsonyabb iskolai végzettségűek a többiekénél lényegesen gyakrabban szembesülnek hátrányos megkülönböztetéssel, melynek okaként az összes eset több mint egyharmadában éppen ezt jelölték meg. Ezt 2010-ben nagyjából azonos – 16–16% körüli – súllyal követte két másik tényező, a származás és az életkor. (E két utóbbi összefügg az elsővel, mivel az alacsony iskolai végzettségűek az idősebbek és a romák között felülreprezentáltak.) Az iskolai végzettség emelkedésével párhuzamosan csökken az ezzel magyarázható diszkrimináció súlya és egyben emelkedik az életkoré. A felsőfokú végzettségűek viszont az álláskeresésnél az iskolai végzettséget tették a diszkriminációs okok közül a 2. helyre, vagyis a túlképzettség egy állás megszerzésénél éppen úgy hátrány jelenthet, mint az iskolázatlanoknál a szakirányú végzettség hiánya.

1. tábla

A hátrányos megkülönböztetést megélték száma és aránya a 19–64 éves népességben belül nemenként és iskolai végzettség szerint, 2010

Nem	Legfeljebb általános iskolát	Szakiskolát, szakmunkás-képzőt	Érettségi adó középiskolát	Főiskolát, egyetemet	Összesen
Létszám, fő					
Férfi	128 328	145 721	73 777	30 148	377 974
Nő	183 731	119 019	150 409	58 326	511 473
Együtt	312 059	264 740	224 186	88 474	889 459
Aránya az azonos iskolai végzettségűekhez viszonyítva, %					
Férfi	25,4	13,2	8,1	6,4	12,7
Nő	27,1	19,7	12,4	9,1	16,3
Együtt	26,4	15,5	10,6	8,0	14,5

Az életkor szintén erősen befolyásolja azt, hogy milyen valószínűséggel és okból szembesül az egyén a munkaerőpiacon diszkriminációval. A felvétel adatai szerint a fiatalok között azok aránya, akik az álláskeresésnél diszkriminálva érezték magukat, valamivel több mint fele volt a 25–54 évesekre jellemzőnek, míg az elbocsátás, létszámleépítés esetében annak csak mintegy egyharmada. Az 55–64 évesek – akik koruknál fogva eleve kisebb számban keresnek állást – a középkorosztályra jellemzőnél kisebb, míg az elbocsátásoknál azzal azonos arányban érezték magukat hátrányosan megkülönböztetve.

A 19–24 évesek a diszkrimináció legfőbb okát úgy az álláskeresésnél, mint az elbocsátásnál az iskolai végzettségben látták (37,3%, illetve 36%). Ezt az életkor követte, azonban az előbbi tényezőnél lényegesen kisebb súllyal (22,6%, illetve 16,17%). A származás harmadik helye azt jelzi, hogy ezt a fajta megkülönböztetést a fiatalok az idősebeknél erősebben élik meg. Az 55–64 éves korosztály 2/5-e mindkét munkaerő-piaci helyzetben életkora miatt érezte magát mellőzve, melyet az egészségi állapot követett 1/5-öt meghaladó részarányal.

A diszkrimináció előfordulását (az említési esetek összegzése alapján) Dél-Dunántúlon és Észak-Magyarországon tapasztalták meg legnagyobb mértékben a megkérdezettek, míg legkevésbé a Közép-Dunántúlra volt jellemző, de a területi különbségek összességében nem voltak túl

nagyok. Kiemelésre érdemes, hogy álláskeresőknél a származás mint diszkriminációs ok előfordulása az észak-magyarországi régióban kiugróan magas volt (16,2%), míg a másik végletet jelentő Nyugat-Dunántúlon – ahol az előbbi régióval szemben a cigány népesség aránya jóval átlag alatti – az okok között mindössze 5,6%-os súllyal volt jelen 2010-ben.

2. tábla

A hátrányos megkülönböztetés megélésének előfordulása a 19–64 évesek körében a különböző munkaerő-piaci helyzetekben, 2010

Megnevezés	Férfi	Nő	Együtt	ebből:		
				19–24	25–54	55–64
Létszám, 1000 fő						
Népesség	2 985,5	3 133,9	6 119,5	725,9	4 136,8	1 256,8
ebből: diszkriminációval szembesült álláskeresőknél	320,1	441,1	761,2	62,3	553,8	145,0
A diszkrimináció oka szerinti megoszlás álláskeresőknél, %						
Származás	13,1	7,5	9,6	15,7	10,5	3,8
Iskolai végzettség	34,9	23,7	28,0	37,3	29,3	19,5
Egészségi állapot	15,8	11,7	13,3	4,5	11,4	23,7
Nem	1,6	9,8	6,7	4,6	6,9	6,8
Életkor	25,4	23,3	24,1	22,6	20,1	39,8
Családi körülmények	3,2	19,7	13,4	5,6	16,6	4,4
Egyéb ok	6,0	4,2	4,9	9,7	5,1	2,0
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Létszám, 1000 fő						
ebből: diszkriminációval szembesült álláskeresőknél	165,8	221,5	387,4	16,6	285,8	85,0
A diszkrimináció oka szerinti megoszlás elbocsátásnál, létszámleépítésnél*, %						
Származás	13,5	7,8	10,1	19,3	11,7	3,1
Iskolai végzettség	30,8	22,0	25,5	36,0	27,2	18,3
Egészségi állapot	19,0	14,5	16,3	6,7	13,6	26,6
Nem	2,2	11,2	7,6	6,5	7,7	7,7
Életkor	23,9	21,6	22,5	16,7	18,2	37,2
Családi körülmények	3,0	18,3	12,2	5,9	15,2	3,6
Egyéb ok	7,7	4,6	5,8	9,0	6,4	3,5
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Az adott munkaerő-piaci helyzetekben többféle okból diszkriminációt szenvedtek adatai az általuk jelölt mindegyik diszkriminációs oknál szerepelnek, így az adatok halmozódást tartalmaznak.

3. Diszkrimináció és munkaerő-piaci státusz

Míg a foglalkoztatottak 8,8%-a nyilatkozott úgy 2010-ben, hogy élt már meg álláskeresőknél negatív megkülönböztetést, ugyanez az arány a munkanélküliek esetében 35,3% volt, és esetükben jóval gyakoribb, hogy egyszerre több okból is kirekesztettnek érzik magukat. A 2007. évi helyzethez képest ugyan a diszkriminációt jelző munkanélküliek abszolút száma emelkedett, de az arányokat tekintve – akárcsak a másik két aktivitási kategória esetében – itt is javulás következett be. Az inaktívok diszkrimináció megélési esélye – vélhetően azért, mert jelentős részüknek nincs munkaerő-piaci kötődése – nagyságát tekintve a foglalkoztatottakra jellemzőhöz áll közel (13,3%). A diszkrimináció okaként a foglalkoztatottak és a munkanélküliek is azonosan nagy súllyal jelölték meg az iskolai végzettséget és az életkort, míg a származás a munkanélküliek esetében volt csak jelentősebb tényező. Az inaktívok az egészségi állapottal kapcsolatos diszkriminációt az életkorral és az iskolai végzettséggel összefüggővel azonos súlyúnak ítélték. Ez azt jelzi, hogy a fo-

gyatékka, tartós egészségi problémákkal élők bár szeretnének dolgozni, gyakran a munkáltatók diszkriminatív magatartása miatt képtelenek inaktív státusukon változtatni. (Ez nem feltétlenül takar direkt diszkriminációt, hanem sokkal inkább azt jelenti, hogy a megváltozott munkaképességűek esetleges speciális munkafeltételi igényeinek kielégítését a potenciális foglalkoztatók nem hajlandók felvállalni.)

3. tábla

A hátrányos megkülönböztetés megélésének előfordulása a 19–64 évesek álláskeresésénél, munkaerő-piaci státusuk szerint, 2010

Megnevezés	Foglalkoztatottak	Munkanélküliek	Inaktívak	Együtt
A diszkriminációt megélték aránya, %				
2007	12,9	47,0	17,3	16,1
2010	8,9	35,3	13,3	12,4
A diszkrimináció oka szerinti megoszlás álláskeresésnél*, %				
Származás	8,1	11,2	10,2	9,6
Iskolai végzettség	30,3	31,4	23,8	28,0
Egészségi állapot	6,3	9,0	22,8	13,3
Nem	8,7	5,7	5,2	6,7
Életkor	25,1	25,0	22,6	24,1
Családi körülmények	15,7	11,1	12,4	13,4
Egyéb ok	5,8	6,6	3,0	4,9
Összesen:	100,0	100,0	100,0	100,0

*Az álláskeresés során többféle okból hátrányos megkülönböztetést szenvedtek adatai az általuk jelölt mindegyik diszkriminációs ok esetében szerepelnek.

Elbocsátásnál, létszámleépítésnél a foglalkoztatottak és munkanélküliek esetében is hangsúlyosabb diszkriminációs ok az egészségi állapot, mint az álláskeresésnél, az inaktívknál pedig már egyértelműen ez a vezető ok.

A korábbi felvétel óta eltelt két és fél évben a munkaerő-piaci diszkrimináció megélési valószínűsége csökkent ugyan, de így is magas azoknak az aránya – különösen a munkanélküliek csoportjában –, akik valamilyen személyes tulajdonságuknak szóló vélt vagy valós megkülönböztetéssel hozzák összefüggésbe munkaerő-piaci kudarcaikat. A hátrányos megkülönböztetés objektív jellege ugyanakkor tagadhatatlan, és a diszkriminációs felvétel eredménye sok ponton összecseng a köznap tapasztalatokkal. Például azzal, hogy miközben a nyugdíjkorhatár 65 évre nőtt, az ötvenes éveik elején járók munkakeresés esetén többnyire reménytelenül öregnek számítanak, akiknek képzésébe, betanításába a munkáltatók többsége már nem kíván investálni. Az alacsony iskolai végzettségűek sajátos munkaerő-piaci helyzetét egyértelműen jelzi e csoport igen alacsony foglalkoztatási rátája, míg a kisgyermeket nevelő nők munkahelyi esélyegyenlősége (vagy a családbarát munkahely) inkább üdvözlendő kivételnek, semmint általános gyakorlatnak számít.

További információk, adatok, (linkek):

[Módszertan](#)

[Táblázatok](#)

Elérhetőségek:

Felelős szerkesztő: Janák Katalin főosztályvezető

További információ: Váradi Leventéné

Telefon: (+36-1) 345-6468, e-mail: rita.varadi@ksh.hu
informacioszolgalat@ksh.hu