

Munkaerő-piaci diszkrimináció

Tartalomból

- 1 Diszkriminációról általánosságban
- 2 Diszkrimináció az álláskeresőknél
- 3 Diszkrimináció elbocsátásnál, leépítésnél, illetve hivatalos ügyek intézésénél

- 2010-hez képest a munkaerő-piaci diszkrimináció növekedését érzékelték a megkérdezett 19–64 évesek.
- A foglalkoztatott nőket nagyobb arányban éri hátrányos megkülönböztetés a munkaerőpiacon, mint a férfiakat. A családi kötöttségek miatti diszkrimináció esetükben sajátos „többletként” jelentkezik.
- A munkanélküliek jelentős része állatalanságának magyarázatát véli felfedezni a diszkriminációban.
- A munkaerő-piaci hátrányos megkülönböztetés megélési valószínűsége az életkori skála két végpontján, illetve az alacsony iskolai végzettségűek esetében a legnagyobb.
- Az etnikai alapú hátrányos megkülönböztetés megélési valószínűsége a három vizsgált élethelyzetből a hivatali ügyintézésnél volt a legnagyobb.

Diszkriminációról általánosságban

A diszkriminációs modul kialakítását és a munkaerő-felmérésbe (továbbiakban MEF) történő beépítését a nemzetközi szinten kiugróan magasnak számító hazai inaktív arány mögött álló magyarító tényezők jobb megismerésének igénye motiválta. A vonatkozó uniós ajánlások és tagországi (mindenekelőtt az ír) példák alapján kialakított modul először 2007 IV. negyedévében volt a MEF része, majd ezt követően változatlan formában került 2010 I. és 2012 I. negyedévében megismétlésre. A diszkrimináció megtapasztalására két munkaerő-piaci helyzetben – az álláskereső és az elbocsátás –, valamint egy általános élethelyzetben – hivatali ügyintézés – kérdezett rá a modul, magyarító változóként a következő kategóriákat adva meg:

- származás
- iskolai végzettség
- egészségi állapot
- nem
- életkor
- családi körülmények (pl. kisgyermek)
- egyéb ok

A munkaerő-piaci diszkrimináció a három eddigi felvétel során 2007-ben volt a legerősebb, ebben az időszakban a felvétel célsokaságát jelentő 19–64 évesek csaknem ötöde (19,3%-a) a három megjelölt élethelyzet valamelyikében (vagy akár mind a háromban) hátrányos megkülönböztetést szenvedett el. A 2010. évi modul a helyzet javulását jelezte. Ekkor a

válaszadók 14,5%-a érezte magát valamilyen okból diszkriminálva, mely arány 2012-re némileg újra nőtt (15,2%-ra).

Mivel a munkaerő-piaci diszkrimináció állt a vizsgálat középpontjában, így érthető, hogy az aktivitási kategória mentén mutatható ki a hátrányos helyzet megélési valószínűségében a legnagyobb különbség.

1. tábla

A hátrányos megkülönböztetést megélték száma és aránya munkaerő-piaci kategóriák szerint, 2007, 2010, 2012

Év	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív	Összesen
Létszám, ezer fő				
2007	568,8	155,5	450,3	1 174,6
2010	372,1	186,0	331,3	889,4
2012	388,0	199,0	350,2	937,3
Arányuk az adott munkaerő-piaci kategóriába tartozókhöz viszonyítva, %				
2007	15,2	49,6	22,2	19,3
2010	10,4	38,3	16,2	14,5
2012	10,6	40,2	17,7	15,2

2012-ben tíz munkanélküliből négy gondolta úgy, hogy diszkriminálták, míg ugyanennyi foglalkoztatottból csak egy. Érdekes, hogy az inaktív esetében ez az arány inkább a foglalkoztatottakra, semmint a munkanélküliekre jellemzőhöz áll közelebb. Kiugróan magas a diszkriminációs érintettsége az 50–64 éves, a felvétel idején munkanélkülinek minősülő nőknek. 2012-ben az összes ilyen korú munkanélküli nő több mint 63%-a nyilatkozott úgy, hogy álláskeresőknél, elbocsátásnál, illetve kis arányban hivatali ügyintézésnél hátrányt szenvedett. (A hasonló jellemzőjű férfiak esetében ez az arány 47%, míg a fiatal középkorú nőknél némileg még ennél is alacsonyabb volt).

A nők esetében általában is erősebben érvényesül a hátrányos megkülönböztetés. Még a relatíve legjobb helyzetű munkaerő-piaci kategóriába a foglalkoztatottak közé tartozók esetében is 3 százalékpontos a nők hátránya, és a két nem közötti eltérés a 30–44 éves, azaz a gyermeknevelésben leginkább érintett korosztályoknál a legnagyobb. A foglalkoztatott férfiak esetében az életkor előrehaladásával egészen a 40-es éveik közepéig csökkenő tendenciát mutat a diszkriminált aránya, a nőknél a 20-as éveik elmúltával, valószínűleg a családi terhek megnövekedése miatt viszont számottevően emelkedik.

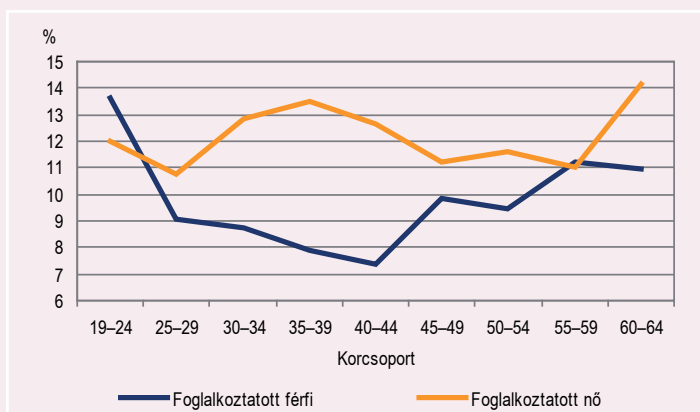
A településhierarchia mentén a diszkrimináció megélési esélye alig változik, sőt a községben élő munkanélküli nőket kevesebb hátrányos megkülönböztetés éri, mint városban élő társaikat. A férfiaknál viszont a budapesti lakóhely az, ami némileg tompítja a munkaerő-piaci státusz determinisztikus voltát.

A hátrányos megkülönböztetés megélésének valószínűsége úgy csökken, ahogy az iskolai végzettség szintje emelkedik. Az általános iskola 8 osztá-

lyánál is alacsonyabb végzettségűek közel fele érezte magát diszkriminálva, az általános iskolát végzetteknel 27,9% volt ez az arány, s az iskolai végzettség mentén folyamatosan csökkenve mindössze 7,9% a felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetében. Érdekes, hogy míg az alacsonyabb végzettségű nők kevésbé érzik a hátrányos megkülönböztetést, mint a hasonló végzettségű férfiak (véltetően azért, mert munkaerő-piaci jelenlétük lényegesen kisebb arányú), a legalább középfokú végzettséggel rendelkezők esetében a helyzet fordított. Abban, hogy a diplomás nők 9,6%-a számolt be arról, hogy érte már hátrányos megkülönböztetés, szemben a hasonló végzettségű férfiakra jellemző 5,6%-kal, döntő szerepe van annak, hogy a munkáltatók az alkalmazásnál a családi körülmények (lásd gyermeknevelés) esetlegesen számukra előnytelen hatását kizárólag a nők esetében mérlegelik.

1. ábra

A diszkriminációt megélt foglalkoztatottak aránya korcsoportonként és nemenként, 2012

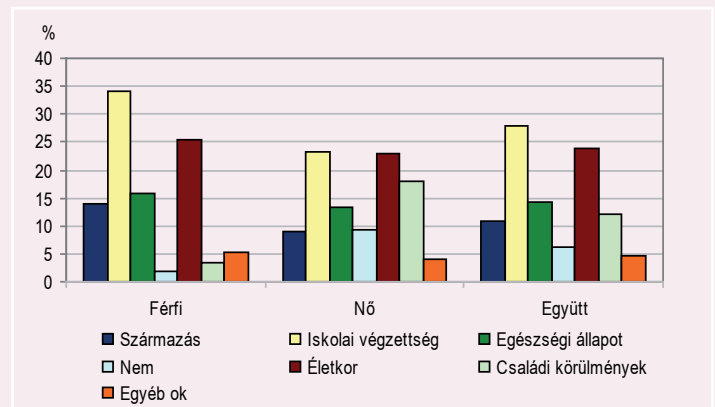


A három vizsgált élethelyzetből az összes hátrányos megkülönböztetési eset 3/5-e álláskeresőre jutott, a hátrányok további 29%-a elbocsátás, leépítés esetén érte a megkérdezetteket, míg a fennmaradó 10% a hivatalos ügyintézésnél fordult elő. Egy megkérdezett többféle okból és élethelyzetben is szenvedhetett el hátrányos megkülönböztetést. Az utóbbi típusú halmozódást kiszűrve, az álláskeresőknél egy vagy több diszkriminációs tényezőt érzékelő 19–64 évesnek a megfelelő korú népességben belüli aránya 21,7%, az elbocsátásnál 10,2%, a hivatalos ügyek intézésénél 3,7% volt.

A diszkrimináció leggyakoribb okaként (27,8%-os aránnyal) az iskolai végzettséget jelölték meg a megkérdezettek, ami igazából csak az esetek egy részénél tekinthető valódi diszkriminációnak (pl. akkor, ha túlképzettségre hivatkozva utasítják el a jelentkezőt, vagy ha az elvártnál magasabb végzettségű jelöltet pusztán a végzettsége miatt részesítenek előnyben a kiírt állás betöltéséhez megfelelő végzettséggel rendelkezővel szemben), míg az esetek többségében csak „sima” hátrány. Ezt követte az életkor (24%-kal), majd ettől jelentősen lemaradva az egészségi állapot (14,4%), illetve a családi körülmények (12%). Pusztán azt, hogy valaki férfi vagy nő, ritkán ítélték diszkrimináló tényezőnek a kérdezettek (mindössze az esetek 6,3%-ában említették), de ha ehhez még hozzászámítjuk azt is, hogy a családi körülményt szinte kizárólag a nők jelölték meg a hátrányos megkülönböztetés okaként, távolról sem igaz, hogy a férfiak és nők munkaerő-piaci egyenlősége már megvalósult. (A férfiaknál a nem és a családi körülmény, mint együttes diszkrimináló faktor 5,3%-ot jelentett, a nőknél viszont 27,4%-os arányával így már a leggyakoribb ok.) Hasonlóan ambivalens a 10,9%-os származás miatti hátrányos megkülönböztetési arány megítélése is. Az érték önmagában egy befogadó társadalom képét is felrajzolhatja, viszont tudva azt, hogy a diszkriminált származás Magyarországon egyértelműen a cigány etnikumhoz tartozást jelenti, és ismerve a népességszámokra vonatkozó becslést, ez a közel 11%-os megélt hátrány egyáltalán nem tűnik alacsonynak. Különösen figyelemre méltó, hogy a hivatali ügyintézésnél elszenvedett diszkriminációnál a megkérdezettek a legnagyobb arányban ezt jelölték meg okként.

2. ábra

Az összes diszkriminációs eset megoszlása annak oka szerint, nemenként, 2012



A két évvel korábbihoz képest az életkor és az iskolai végzettség 2012-ben nagyobb, a származás, a nem és a családi állapot némileg kisebb arányban lett megjelölve a hátrányos megkülönböztetés okaként.

Diszkrimináció az álláskeresőknél

A három vizsgált élethelyzet közül diszkrimináció megéléséről legnagyobb számban az álláskeresőknél számoltak be a megkérdezettek, s 2010-hez képest itt következett be a legnagyobb negatív elmozdulás is. Az álláskeresőknél hátrányos megkülönböztetést megélt száma 761,2 ezerről 832,3 ezerre nőtt, de a növekedés a személyi és demográfiai jellemzők mentén egyenlőtlenül alakult. Életkor szerint az 55–64 évesek, iskolai végzettséget tekintve pedig a középszintű végzettséggel rendelkezők voltak azok, akikre a kedvezőtlen irányú változás koncentrációzott.

A 832,3 ezer érintett (360,4 ezer férfi és 471,9 ezer nő) összesen 1338 ezer, az álláskeresőknél valamely okból (okokból) elszenvedett diszkriminációs esetről számolt be. Az álláskeresőknél megélt diszkriminációs okok szerinti megoszlása lényegében megegyezik az összes diszkriminációs esetre jellemzővel. Kiemelésre érdemes viszont, hogy az iskolai végzettség és az életkor itt hangsúlyosabb diszkriminációs tényező, s ez a megállapítás fokozottan igaz a férfiakra, ráadásul úgy az életkor, mint a végzettség diszkrimináló szerepe némileg erősödött a két évvel korábbihoz képest. A legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezők az álláskeresőknél megélt hátrányos megkülönböztetési esetek 36,9%-ánál – érhetően – az iskolai végzettséget (pontosabban ennek hiányát) jelölték meg okként, míg további 17,3%-ban az életkorukat, 15,2%-ban pedig a származásukat, mely utóbbi kiugróan magas érték a többi iskolai végzettségi fokozatra jellemzőhöz képest. Némileg meglepő, hogy a felsőfokú végzettségűeknek is 20,8% volt az iskolai végzettség miatti hátrányos megkülönböztetést érzékelők részaránya. Ez utóbbi arány egyértelműen jelentős növekedést mutat a két évvel korábbihoz képest, jelezve, hogy a diploma – főleg, ha szakirányú nem megfelelő – egyre kevésbé garantálja a sikeres munkaerő-piaci integrációt. A magyar munkaerőpiac erős területi szegregációját a diszkriminációs modul adatai is tükrözik. Az első lényeges különbség a jelenség előfordulási gyakoriságában van. Észak-Magyarország esetében 100 főre 32 diszkriminációs eset jutott, ami azt is jelzi, hogy itt igen magas a kudarcos álláskereső esélye. A legkedvezőbb foglalkoztatási mutató jellemezte Nyugat-Dunántúli jelenti a másik pólust 14 eset/100 fő arányával. Ugyanilyen polarizálódás figyelhető meg az ok szerinti megoszlásban is. A származás okként történő megjelölése Észak-Magyarországon közel és felszér gyakoribb, mint a Közép-Dunántúlon (14,2%, illetve 6,1%), ami feltételezhetően a cigány népesség területi eloszlásával függ össze. Az iskolai végzettség az észak-alföldi régióban az összes hátrányos megkülönböztetési eset több mint 34%-át magyarázta, viszont a kedvezőbb társadalmi összetételű Nyugat-Dunántúlon „csak” 24%-át.

2. tábla

Az álláskeresésnél megélt hátrányos megkülönböztetési esetek száma és megoszlása nemek szerint

Hátrányos megkülönböztetés oka	Összesen		Férfi		Nő				
	eetszám	%	eetszám	%	eetszám	%			
	2012	2010	2012	2010	2012	2010			
Származás	124 034	9,3	9,6	65 842	12,3	13,1	58 192	7,3	7,5
Iskolai végzettség	391 631	29,3	28,0	192 582	36,0	34,9	199 049	24,8	23,7
Egészségi állapot	171 690	12,8	13,3	78 502	14,7	15,8	93 188	11,6	11,7
Nem	86 499	6,5	6,7	8 374	1,6	1,6	78 125	9,7	9,8
Életkor	340 703	25,5	24,1	147 214	27,5	25,4	193 489	24,1	23,3
Családi körülmények (pl. kisgyermek)	166 348	12,4	13,4	16 366	3,1	3,2	149 982	18,7	19,7
Egyéb ok	57 064	4,3	4,9	26 787	5,0	6,0	30 277	3,8	4,2
Összesen	1 337 969	100,0	100,0	535 667	100,0	100,0	802 302	100,0	100,00

3. tábla

Az álláskeresésnél megélt hátrányos megkülönböztetési esetek megoszlása iskolai végzettség szerint, 2012

Hátrányos megkülönböztetés oka	Legfeljebb alacsony végzettségű	Középfokú végzettségű érettségi nélkül	Középfokú végzettségű érettséggel	Felsőfokú végzettségű	19–64 éves népesség összesen
Származás	15,2	4,9	5,0	6,5	9,3
Iskolai végzettség	36,9	25,3	24,2	20,8	29,3
Egészségi állapot	13,4	16,4	9,6	9,0	12,8
Nem	4,8	4,8	7,9	14,2	6,5
Életkor	17,3	31,9	31,3	28,3	25,5
Családi körülmények	9,3	11,9	16,9	15,7	12,4
Egyéb ok	3,1	4,9	5,1	5,4	4,3
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Diszkrimináció elbocsátásnál, leépítésnél, illetve hivatalos ügyek intézésénél

A másik vizsgált munkaerő-piaci helyzethez (elbocsátás, létszámleépítés) kapcsolódóan jóval kevesebb hátrányos megkülönböztetési esetet jeleztek a megkérdezettek. Ez természetesen összefügg azzal is, hogy elbocsátani csak azt lehet, aki dolgozik, azaz itt méreteiben is kisebb a potenciális sokaság, és (szerencsére) az elbocsátás (ami a munkáltatótól történő elválásnak csak egyik formája) kevésbé gyakori, mint a munkába történő belépés (álláskeresés). E két tényezőt szem előtt tartva viszont a közel 629 ezer eset már távolról sem tűnik olyan kevésnek.

A diszkriminációs esetek okai szerinti megoszlása mindkét munkaerő-piaci helyzetben nagyjából azonos, az egyetlen érdemi különbséget az jelenti, hogy az elbocsátásnál az egészségi állapotnak nagyobb súlyt tulajdonítottak a kérdezettek, mint az alkalmazásnál, mely különbség az iskolai végzettség mentén enyhén növekvő. Az elbocsátásnál az alkalmazáshoz hasonlóan van férfi és női „struktúra”, azaz a nemet és a családi körülményeket szinte kizárólagosan a nők ítélik olyannak, ami miatt elbocsátásnál hátrányba kerülnek. A származást mint diszkrimináló tényezőt az elbocsátásnál a kérdezettek ugyanolyan súlyú tényezőnek ítélték, mint az álláskeresésnél, vagyis az etnikai hovatartozás stigmatizáló jellege a munkaerő-

piaci státustól független. Maga az ok azonban csak a legfeljebb alacsony végzettségűeknél van igazán markánsan jelen, s elválaszthatatlan az alacsony végzettség munkaerő-piaci kirekesztő szerepétől. Az iskolai végzettségnek, mint a diszkrimináló tényezőnek a súlya a vizsgált két évben közel 2 százalékponttal nőtt, és ez a növekedés csaknem teljes egészében az alacsony végzettségűek csoportjában következett be.

4. tábla

Az elbocsátásnál, létszámleépítésnél megélt hátrányos megkülönböztetési esetek megoszlása iskolai végzettség szerint, 2012

Hátrányos megkülönböztetés oka	Legfeljebb alacsony végzettségű	Középfokú végzettségű érettségi nélkül	Középfokú végzettségű érettséggel	Felsőfokú végzettségű	19–64 éves népesség összesen
Származás	14,9	4,9	6,3	6,5	9,6
Iskolai végzettség	36,2	22,3	21,0	11,5	27,1
Egészségi állapot	16,3	21,7	13,3	14,5	17,0
Nem	4,8	4,2	9,9	12,1	6,3
Életkor	16,4	30,8	28,3	31,7	24,2
Családi körülmények	9,1	9,1	15,6	16,0	11,1
Egyéb ok	2,3	7,0	5,5	7,6	4,7
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Hivatali ügyintézés során 100 megkérdezett 19–64 évesből 4 nyilatkozott úgy, hogy diszkrimináltak, és a négyből egy esetben ennek okaként a származás került megjelölésre. Mind az ilyen helyzetben elszenvedett hátrányos megkülönböztetés valószínűsége, mind annak etnikai hovatartozással magyarázott hányada csökkenést mutat a 2010. évben felmérhető képest.

Összességében az elmúlt két évben a munkaerő-piaci diszkrimináció megélt valószínűsége némileg ismét nőtt, s meglehetősen magas azoknak az aránya – különösen a munkanélküliek csoportjában –, akik valamilyen személyes jellemzőjüknek szóló vélt vagy valós megkülönböztetéssel hozták összefüggésbe munkaerő-piaci kudarcaikat. A hátrányos megkülönböztetés objektív jelenléte ugyanakkor tagadhatatlan, és a diszkriminációs felvétel eredménye sok ponton összecseng a köznap tapasztalatokkal. Így például azzal, hogy miközben a nyugdíjkorhatár 65 évre nőtt, az ötödik x-ét

átlépők munkakeresésnél már reménytelenül öregnek számítanak, akiknek képzésébe, betanításába a munkáltatók többsége nem kíván investálni. A képzetlenek sajátos munkaerő-piaci helyzetét egyértelműen jelzi e csoport igen alacsony foglalkoztatási rátája, míg a kisgyermeket nevelő nők munkahelyi esélyegyenlősége inkább üdvözlendő kivételnek, semmint általános

gyakorlatnak számít. A diszkriminációs adatok is jelzik, hogy különösen nehéz a fogyatékkal vagy tartós betegséggel élők munkaerő-piaci helyzete, akiknek a munkaerőpiacon gyakran kényszerűségből jelen levő egyébként sem kisszámú táborát ráadásul a rokkantosítási eljárás felülvizsgálata is folyamatosan növeli.

További információk, adatok (linkek):

[Módszertan](#)

[Táblák](#)

Elérhetőségek:

Judit.Lakatos@ksh.hu

Telefon: (+36-1) 345-6204

[Információs szolgálat](#)

Telefon: (+36-1) 345-6789

www.ksh.hu