

Egyenlő bánásmód és diszkrimináció

Sik Endre – Simonovits Bori

1. Bevezetés

A diszkrimináció elleni küzdelem évtizedek óta folyik az Európai Unióban. A nemi hovatartozáson alapuló megkülönböztetés elleni fellépés története egészen 1957-ig, az egykori Európai Gazdasági Közösség kezdetéig nyúlik vissza. A faji vagy etnikai hovatartozáson, valláson vagy meggyőződésen, foglalkozáson, életkoron, illetve szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés elleni védelem két új irányelvre 2000-ben került be az EU alapszabályai közé. A *faji egyenlőségi irányelv*¹ a személyek közötti faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvét, a *foglalkoztatási egyenlőségi irányelv*² pedig a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános elveinek érvényesülését szabályozza. 2007 az *Egyenlő esélyek mindenki számára* európai éve volt.³ Ennek a kampánynak az volt a célja, hogy felhívják a közvélemény figyelmét az egyenlő esélyek fontosságára, informálják az állampolgárokat az egyenlő bánásmódhoz való alapvető jogról, továbbá hogy az egyenlő esélyek támogatását népszerűsítsék.

2. Az esélyegyenlőség intézményrendszere az Európai Unióban és Magyarországon

Az uniós csatlakozás egyik követelménye volt, hogy az egyenlőségi irányelvek adaptálása mellett a tagállamoknak létre kellett hozniuk egy-egy olyan testületet, amely az esélyegyenlőség követelményével kapcsolatos feladatokat elvégzi, illetve felügyeli.

2006-ig az EU tagországai – négy ország (Ausztria, Finnország, Luxemburg, Németország) kivételével – a fent említett irányelvek követelményei-

¹ 2000. június 29-i 43/2000/EK irányelv („Race Directive”)

² 2000. november 27-i 78/2000/EK irányelv („Employment Directive”)

³ http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?language=HU (Letöltés ideje: 2008. június 10.)

nek megfelelően átalakították országuk jogrendjét. Az előírt hatóságok a legtöbb országban létrejöttek.⁴ Magyarország mindkét tekintetben teljesítette az EU követelményeit.

A 2007. évi esélyegyenlőségi év keretei között sor került egy olyan kutatásra is, amely a diszkrimináció percepcióját és az ezzel kapcsolatos attitűdöket vizsgálta a 25 tagországban és a két csatlakozás előtt álló országban.⁵ Az 1. táblázat a hat védett tulajdonsággal szembeni diszkriminációt a saját országban elterjedtnek vélt megkérdeszettek arányát mutatja.

1. táblázat. A hat védett tulajdonsággal szembeni diszkriminációt elterjedtnek vélt megkérdeszettek aránya (%)

	Etnikum	Fogyatékoság	Szexuális orientáció	Életkor	Vallás	Nem
Legmagasabb	Svédország (85)	Olaszország (68)	Olaszország (73)	Magyarország (66)	Franciaország (63)	Olaszország (56)
EU-25 átlag	64	53	50	46	44	40
Magyarország	66	58	36	66	19	45
Legalacsonyabb	Litvánia (23)	Dánia (32)	Bulgária (25)	Írország (30)	Lettország (10)	Lettország (21)

Noha ezek a számok – mivel három egymástól szét nem választható hatásra (a diszkrimináció elterjedtsége, az ezzel kapcsolatos társadalmi érzékenység, illetve a politikai-jogi intézményrendszer és annak működése) vezethetők vissza – nem értelmezhetők úgy, mint a diszkrimináció elterjedtségének mértéke az EU tagországaiban, de arra alkalmasak, hogy illusztráljuk:

- a diszkrimináció elterjedtsége és/vagy az erre való érzékenység különösen magas Olaszországban, illetve az etnikum és a vallás esetében Svédországban és Franciaországban.
- Magyarországon az életkor esetében igen magas, a vallás esetében igen alacsony a diszkrimináció percepciójának mértéke.

Magyarországon az 1990-es évek óta jogvédő irodák foglalkoznak a diszkriminációs esetekkel. Az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget

⁴ http://fra.europa.eu/fra/material/pub/racism/report_racism_0807_en.pdf, kivétel Csehország, Luxemburg, Málta, Németország és Spanyolország. (Letöltés ideje: 2008. június 10.)

⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/uploaded_files/documents/Eurobarometer_report_en_2007.pdf (Letöltés ideje: 2008. június 10.)

biztosító törvény⁶ értelmében 2005 februárja óta kormányzati intézmény is képviseli a diszkrimináció áldozatait.

Az esélyegyenlőségi törvény megkülönbözteti:

- a *közvetlen diszkriminációt*, amikor valakit csakis védett tulajdonsága⁷ miatt indokolatlanul kedvezőtlenebb elbánásban részesítenek, mint egy azonos tulajdonságokkal rendelkező embert. (Például egy vállalat nem vesz fel egy romát, noha az álláshoz szükséges minden feltételnek ugyanúgy megfelel, mint a többi nem roma jelentkező.);

- a *közvetett diszkriminációt*, amikor egy látszólag semleges intézkedés vagy gyakorlat bizonyos védett tulajdonságokkal rendelkező embereket hátrányos helyzetbe hoz. (Például ha az egyetemi felvételi időpontja szombatra esik: ez ugyan látszólag semleges intézkedés, de a vallásos zsidókat kizárja a vizsgázók köréből.);

- a *zaklatást*, vagyis az emberi méltóságot sértő magatartást;

- a *jogellenes elkülönítést*, amikor valamely védett tulajdonságokkal rendelkező személyek elkülönítése ésszerű indok nélkül történik;

- a *megtorlást*, tehát az egyenlő bánásmód megsértése miatt fellépő, eljárást indító vagy abban közreműködő személynek (pl. kérelmezőnek vagy tanúnak) jogsérelem okozását vagy ezzel való fenyegetését.

Az egyenlő bánásmóddal az EU korábban említett elvárásainak megfelelően létrehozott állami szervezet a 2005 óta működő Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH). A hatóság illetékmentesen működik, és 75 napon belül hoz határozatot. A lehetséges szankcióik a következők: a jogsértő állapot megszüntetésének elrendelése, a jogsértő magatartás folytatásának megtiltása, határozat nyilvánosságra hozatala, illetve bírság kiszabása.

3. A diszkrimináció mértéke a mai Magyarországon

A diszkrimináció mértékét az erre létrehozott EU-ügynökség⁸ országonként kialakított megfigyelési központjai rendszeresen vizsgálják. Ez abban áll,

⁶ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Letöltés ideje: 2008. június 14.)

⁷ A törvény összesen 20 védett tulajdonságot sorol fel. Ezek például: a nemi hovatartozás, a faji hovatartozás, a bőrszín, a nemzetiség, a nemzeti vagy etnikai hovatartozás, az anyanyelv, a fogyatékoság, a családi állapot, a terhesség (anyaság) vagy az apaság. A hús felsorolt tulajdonságon kívül megenged egy egyéb kategóriát is.

⁸ The European Union Agency for Fundamental Rights (FRA)
www.eumc.europa.eu/eumc/index.php

hogy összegyűjtik azokat az adatokat, amelyek egyáltalán elérhetők, de tisztában vannak azzal, hogy ezek alapján nem lehet semmilyen általános következtetést tenni az adott ország diszkriminációjának mértékéről.⁹ Ezt a kérdést már érintettük a korábban bemutatott közvélemény-kutatás adatai kapcsán (vö. *I. táblázat*), de belátható, hogy

- a „hivatalos”¹⁰ és „nem hivatalos”¹¹ adatgyűjtés a diszkriminációs sérelmekről csak egy ismeretlen alakú és magasságú jéghegy csúcsai;
- a közvetett elemzések (bérkülönbség, előítélet) csak nagyon bizonytalanul használhatók a diszkrimináció elterjedtségének becslésére;
- a laboratóriumi kísérletek eredményei épp úgy nem általánosíthatók;
- mint a kvalitatív megfigyelések (mélyinterjú, fókuszcsoport, szociográfia, publicisztikai esettanulmány) eredményei.

Noha érvényességük és általánosíthatóságuk nem problémamentes, a rendelkezésre álló mérési megoldások közül a legalkalmasabbnak a potenciális elkövetőkkel és áldozatokkal folytatott kérdőíves kutatás, valamint a diszkriminációtesztelés tűnik.

3.1. A potenciális elkövetőkkel és áldozatokkal folytatott kérdőíves kutatások

Az általános lakossági kérdőíves felvételekhez képest a potenciális elkövetők és áldozatok kérdőíves kutatása annyival ígéretesebb, hogy ezek az érintettek köreire koncentrálnak az adatgyűjtést. Ebből azonban az is következik, hogy e

⁹ Ennek felismerése készítette az Európai Bizottságot arra, hogy 2007-ben a diszkrimináció mérésének helyzetét és javításának lehetőségeit vizsgáló kutatásokat finanszírozzon. http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?page_id=302 (Letöltés ideje: 2008. június 14.) Lásd különösen a 2007-ben megjelent *Handbook...* című kiadványt (EC 2007), ami „policy”-orientált (de szakmailag sokkal haloványabb) megelőzője a három évvel korábban született amerikai munkának (Blank–Dabady–Citro eds. 2004).

¹⁰ Ezek a következők: Az EBH 2005 és 2007 között összesen 100–200 – s ezen belül 10–30 elmarasztaló – határozatot hozott. www.egyenlobanasmod.hu. Az Egységes Rendőrségi és Ügyészségi Bűnügyi Statisztika (ERÜBS) szerint 2006-ban és 2007-ben 8, illetve 9 faji, etnikai vagy vallási csoport elleni büntetett történet Magyarországon.

<http://crimestat.b-m.hu/ErubsElozetes.aspx?BMSTAT=Adatok>. (Letöltés ideje: 2008. június 10.) Az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium Roma Anti-diszkriminációs Ügyfélszolgálati Hálózatában 2006-ban és 2007-ben alkalmazott 30 ügyvéd 49, illetve 112 esetet vizsgált.

www.irm.gov.hu/?mi=1&katid=174&id=199&cikkid=3794 (Letöltés ideje: 2008. június 10.)

¹¹ A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI) 1995 és 2005 között 277, ezen belül 2005-ben 16 diszkriminációs pert folytatott (www.neki.hu). 2007-ben – mivel pénzügyi forrásai csökkentek – csupán 12 ügyben indítottak eljárást (szóbeli közlés).

két csoport válasza ismeretlen mértékben lefelé (és felfelé, amennyiben a potenciális áldozatok nem csak kisebbiteni, de felnagyítani is akarhatják a „többiek által elkövetett”, illetve az őket ért diszkrimináció gyakoriságának mértékét) is torzíthat.

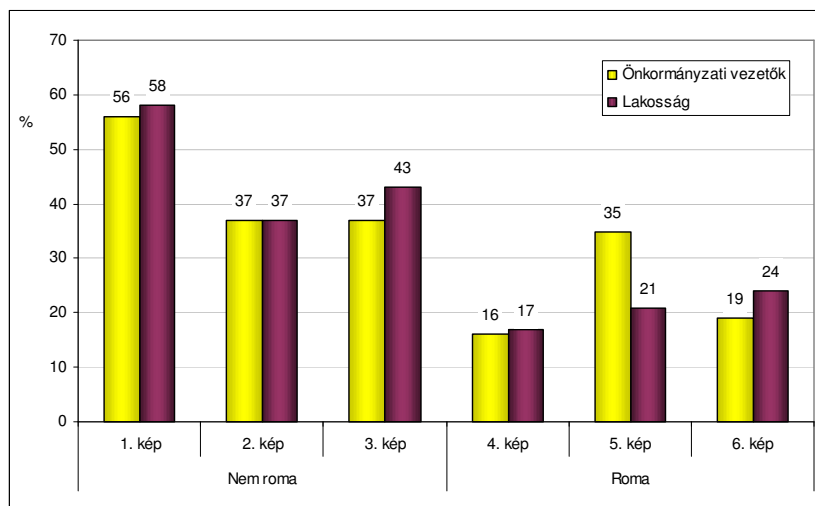
A *diszkrimináció potenciális elkövetőinek* egy vizsgálata során (SEED 2006) 400 profitorientált és non-profit cég, illetve közintézmény vezetőjének zöme vélte úgy, hogy a fogyatékossgal élők, a romák és az idősekkel szemben szinte általános (80% feletti) a diszkrimináció, de a társadalmi helyzet, a borszín és a nemi alapú megkülönböztetés is a megkérdezettek több mint kétharmada szerint jelen van a munkaerőpiacon. A válaszadók szervezetének típusa szerint a vállalkozásokban dolgozók 55%-a, a közalkalmazottak 64%-a, a civilszervezetekben foglalkoztatottak 75%-a szerint a nők hátránnyal indulnak a munkaerőpiacon.

Egy másik kutatás (Babusik 2008) a munkaügyi központok munkatársai (vállalati kapcsolattartók, foglalkoztatás-szervező menedzserek, roma referensek), illetve egy reprezentatív vállalati minta (10 főnél nagyobb vállalatok) munkaügyi vezetői körében készült kérdőívvel vizsgálta a vállalkozások romákra irányuló rejtett vagy nyílt diszkrimináció mechanizmusait. A vállalkozások 38%-a egyáltalán nem, és ugyanekkora arányban csak egy adott mértékben alkalmazna roma munkaerőt. A romák helyzeténél csak a fogyatékossgal élők helyzete rosszabb – őket ugyanis egyik megkérdezett vállalkozás sem alkalmazná.

A kérdőívbe ágyazott diszkriminációs szituáció kutatásának technikáját alkalmaztuk az önkormányzati vezetők valószínű munkaadói viselkedésének vizsgálata során (Girasek 2006). 500 önkormányzati vezetőnek (és kontrollcsoportként 1000 felnőtt magyar lakosnak) hat (három nem roma és három roma) nő, illetve férfi fényképét¹² mutattuk meg, és meg kellett mondaniuk, hogy a képeken szereplő személyek közül kit vennének fel legszívesebben titkárnőnek, illetve portásnak. A nem romák esélye a titkárnővé válásra sokkal nagyobb volt, mint a romáké, egyedül a vidám, fekete-fehér képen bemutatott középkorú roma nő (*1. sz. melléklet, 5. kép*) esélye közelítette meg a kevésbé alkalmasnak ítélt két, nem roma titkárnőjelölt esélyét (*1. ábra*).

¹² Amelyek között volt fekete és színes kép, illetve vidám (a fogak látszanak) és komoly arcú fiatal nők és férfiak fényképe. (A nők fényképét lásd az *1. sz. mellékletben*.)

1. ábra. Az önkormányzati vezetők és a lakosság által az első- vagy másodsorban választott titkárnőfényképek megoszlása származás és a kép egyéb jellemzői szerint (%)



Forrás: Girasek (2006) alapján.

Megjegyzés: A két lehetséges választás miatt a megoszlások összege mindkét vizsgálat esetében meghaladja a 100%-ot. A képek rövid jellemzése: nem roma nők: 1. színes, komoly; 2. színes, komoly; 3. színes, vidám. Roma nők: 4. színes, vidám; 5. fekete-fehér, vidám; 6. fekete-fehér, komoly.

A kérdőívbe ágyazott kísérlet technikája segítségével a diszkriminatív viselkedés valószínűségét azzal mértük, hogy az etnikailag elkülönült válogatás után hogyan változott a fényképek helyezése, amikor összekevertük a roma és nem roma származást sejtető képeket.

A titkárnőválasztás során a nem roma (1–3. sorszámú) képek közül az 1. számú (átlaga 1,69), a roma (4–6. sorszámú) képek közül az 5. (átlaga 1,65) volt a legnépszerűbb. Amikor hat fénykép közül választottak a kérdezettek, akkor a roma származásúak rangsorpontszámai (ahol 1 a legjobb, 6 a legrosszabb helyezés) a nem roma jelöltekénél magasabbak, tehát titkárnővé választási esélyük kisebb. Ez jól látható abból is, hogy a változás mértéke¹³ valamennyi roma titkárnőjelölt esetében (a változás várható középértékénél is) nagyobb, mint a nem roma titkárnőjelöltek körében.

¹³ Mivel a kísérlet első fázisában három, a másodikban hat fényképet kellett rangsorolni, ezért a két választás várható változásának középértéke (2-ről 3,5-re) 1,5 volt.

2. táblázat. A titkárnőjelöltek átlagos rangsorpontszáma a hat kép közötti választás során, illetve a változás mértéke az etnikailag homogén választásoknál elfoglalt rangsorhoz képest

	Rangsorpontszám	Változás
1. kép	2,53	0,86
2. kép	3,32	1,22
3. kép	3,21	1,09
4. kép	4,23	2,10
5. kép	3,39	1,74
6. kép	4,27	2,06

Forrás: Girasek (2006) alapján

A lakosság hasonlóan választana magának titkárnőt, mint az önkormányzati vezetők, de a roma származás okozta hátrány ebben a körben még erősebb lenne (1. ábra). A különbség a három roma és nem roma jelölt között nagyobb, mint az önkormányzati vezetők körében, s az önkormányzati vezetők körében tapasztalt kivétel, a vidám, fekete-fehér képen szereplő roma nő (5. kép) sem érvényesül.

A *diszkrimináció potenciális áldozatait* vizsgálta az a kutatás, amely az igazoltatási gyakorlattal kapcsolatos lakossági és rendőri tapasztalatokra, különösen a roma kisebbséget sújtó hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos véleményekre irányult (Pap–Simonovits 2006).¹⁴

¹⁴ Az első magyarországi reprezentatív áldozatkutatás során a kisebbségi származásra visszavezethető hátrányos megkülönböztetésről az összes válaszadó 1%-a, a cigány származásúak 42%-a számolt be (Kó 2004). Több olyan adatfelvételt is ismerünk, amelyek célja egyes kisebbségek társadalmi helyzetének elemzése volt, s amelyekben megjelentek etnikai hovatartozással kapcsolatos áldozatkutatási információk is. Így például az 1993-as cigánykutatás kérdőívének egyik kérdése alapján, a Kertesi (1996) által készített összeállítás is felfogható áldozatkutatásnak, amennyiben a megkérdezett háztartások 13%-ának (a megkérdezett személyek 15%-ának) körében találtak olyan utalást, mely szerint a kérdezett áldozata volt diszkriminációnak. Csepeli és társai (Csepeli *et al.* 1998) erdélyi magyarok és románok 1990 előtti és utáni igazságtalanság-élményeinek elemzése során azt találták, hogy az erdélyi magyarok etnikai hovatartozásuk miatt a románoknál több igazságtalanság-élményre emlékeznek vissza, különösen az 1990 előtti időszakban. Sik (1990) adatai szerint a Magyarországra menekült erdélyi magyarok 40%-a szenvedett el valamilyen idegenellenességnek tekinthető szó- vagy viselkedésbeli megkülönböztetést a befogadó társadalom tagjai részéről. Ezek nagy része „lerománzás”, kisebb részben a jóléti sovinizmus megnyilvánulása („elveszik a munkánkat”) volt. Tóth (1996) a Magyarországra bevándorlók kivándorlásának okai között talált áldozattá válásra utaló információkat, amennyiben a megkérdezettek 19, illetve 26%-a a kivándorlás első vagy második okaként valamilyen ellene elkövetett erőszakot, 10, illetve 16%-a kisebbségi elnyomatását nevezte meg.

3. táblázat. Az igazoltatással és annak körülményeivel kapcsolatos válaszok megoszlása alapvető szociodemográfiai változók szerint (%)

Szociáldemográfiai változók	Igazoltatták az elmúlt 12 hónapban? (N=1044)	Az igazoltató rendőr szabályszerűen járt el (N=247)*	Az igazoltató rendőr udvarias volt (N=247)*
Összesen	23	90	85
Nem			
Nő (N=558)	13	94	86
Férfi (N=486)	36	87	85
Életkor			
18–30 éves (N=230)	30	84	77
31–55 éves (N=473)	30	89	87
55 éven felüli (N=339)	11	97	100
Iskolai végzettség			
0–8 osztály (N=334)	14	81	75
Szaktunokásoképző (N=311)	28	92	89
Érettségi (N=279)	24	88	88
Felsőfokú végzettség (N=121)	37	96	89
Származás			
Roma (N=68)	29	81	71
Nem roma (N=974)	23	90	87
Lakóhely településtípusa			
Község (N=363)	21	91	90
Város (N=199)	23	94	87
Megyeszékhely (N=289)	25	83	83
Budapest (N=193)	25	90	82

Forrás: TÁRKI Omnibusz 2005/09. adatfelvétel alapján saját számítások.

Megjegyzés: A szignifikáns χ^2 -értékek *dólt* betűvel szedve.

* A kijelentéssel határozottan egyetértők és egyetértők aránya az igazoltatottak körében.

A felnőtt lakosságot kor, nem, lakóhely és iskolai végzettség szempontjából reprezentáló adatfelvétel¹⁵ eredményei szerint a magyar felnőtt lakosság 23%-ának volt része rendőrségi igazoltatásban az elmúlt egy évben. Míg a férfiak 36, a nők mindössze 13%-át igazoltatták a rendőrök az adatfelvételt megelőző 12 hónapban. Ennek egyik oka feltehetően az, hogy az igazoltatások túlnyomó többsége az autósokat érinti (76%), a magyar sofőrök többsége pedig férfi.

A autóvezetők magasabb arányával magyarázható a magasabb iskolai végzettségűek nagyobb esélye az igazoltatásra is, de a fiatalabbak és (bár itt nem szignifikáns az érték) a romák esetében ez a magyarázat nem állja meg a helyét. A diszkrimináció léteire utalhat az is, hogy ez a két csoport érezte az átlagosnál kevésbé udvariasnak az ellenőrző rendőröket.

3.2. A diszkriminációtesztelést alkalmazó kutatások

A kutatási célú tesztelés módszerének lényege, hogy a diszkrimináció elterjedtségét valóságos helyzetek kontrollálása és megfigyelése segítségével méri. Ez azt jelenti, hogy a kutató olyan helyzeteket választ ki – állásszerzés, lakásbérlés, igazságszolgáltatás, rendőrségi igazoltatás, szolgáltatás stb. –, ahol vélhetően a diszkrimináció elterjedt társadalmi probléma. A kiválasztott védett tulajdonságot (és annak hiányát) jól megjelenítő tesztelők alkalmazásával, sokszor és azonos módon megismételve a megfigyelést becsülhetővé válik a diszkriminációs viselkedés gyakorisága és menete. (A módszerről részletesebben lásd Sik–Simonovits (2006).) A következő három, eltérő módszerrel végzett diszkriminációtesztelés eredményeinek bemutatásával a diszkrimináció elterjedtsége azonban csupán becsülhető, mert nem ismerjük az ilyen helyzetek előfordulásának gyakoriságát a munkaerőpiacon, illetve nem tudjuk, hogy a munkaerőpiacon más területi és foglalkozási szegmenseiben, valamint a nem álláshirdetéseken keresztül történő elhelyezkedés esetében milyen mértékű a diszkrimináció. Ugyanakkor feltételezzük, hogy az általunk kapott értékek a diszkrimináció mértékének alsó becslését jelentik, mivel az elhelyezkedés folyamatának általunk meg nem figyelt állomásai, a személyes kapcsolatok révén történő állásszerzés, illetve a magasabban képzett állások esetében a szakirodalom a diszkrimináció erősebb jelenlétét sejteti.

¹⁵ A mintába 6% roma személy került.

3.2.1. SZEMÉLYES TESZTELÉS

2006 tavaszán budapesti bevásárlóközpontokban vizsgáltuk a kövér, illetve roma munkavállalókkal kapcsolatos munkáltatói viselkedést (Pálosi–Sik–Simonovits 2007). Ez a gyakorlatban azt jelentette, hogy három budapesti bevásárlóközpont ruha- és cipőüzleteibe eladónak jelentkezett egy fiatal roma, egy kövér és egy nem roma, normál testalkatú lány. A roma származást a tesztelő megjelenésével, a kövérséget a testtömeg-index¹⁶ segítségével valószínűsítettük.

Kutatásunk tárgya az álláskeresés során felmerülő diszkrimináció volt, de a folyamatnak csupán az első lépését vizsgáltuk. Azt a helyzetet teszteltük, amikor az álláskereső „jelentkezik” (ami felfogásunk szerint a munkaszerzés első lépése), és információt kér a munkára vonatkozóan. A tesztbeszélgetések arra adtak tehát lehetőséget, hogy a beszélgetési szituáció verbális és nonverbális elemeinek halmozódását megfigyelve vizsgáljuk meg a diszkriminációra utaló elemeket. A tesztkérdőívben a tesztelők számos kérdés mentén dokumentálták a munkaadó vagy az információt adó személy viselkedését, részben objektív, részben szubjektív mutatók mentén.¹⁷

A megfigyelés tapasztalatai szerint, míg a kontrolltesztelőt (azaz a normál testalkatú, nem roma tesztelőt) az esetek több mint kétharmadában előre köszöntötték belépésekor, és a kövér tesztelő esetében is hasonló volt ez az arány, addig a roma tesztelőnek az esetek elenyésző arányában köszöntek előre, jellemzően inkább fogadták köszönését.

Jól jellemzi a romákkal és a kövérekkel kapcsolatos negatív munkáltatói attitűdöket az a nonverbális (és esetleg nem is tudatos) attitűd, amit „végigmérésnek” éltek meg a tesztelők. Míg a roma tesztelő az esetek háromnegyed részében érezte úgy, hogy végigmérték, addig a kövér tesztelőnél ez az arány kétharmad, a kontrolltesztelő esetében pedig elenyésző volt.

¹⁶ A testtömeg és a testmagasság alapján kiszámított érték, amely alapján kategóriákba sorolhatók az emberek: 18-as érték alatt túl sovány; 18–20: sovány; 20–25: normális; 25–30: túlsúlyos; 30–35: elhízott; 35 felett kórosan elhízott. Mivel az elhízott és a kórosan elhízott kategória behozott volna egy általunk vizsgálni nem kívánt (az egészséges, illetve a nem egészséges) dimenziót, a kövérségen a túlsúlyos kategóriát értettük. Mivel a testtömeg-indexen alapuló mérésnél szerepe van a magasságnak is, ezért ezt a dimenziót homogenizáltuk: a kísérletben résztvevők mindegyike 170–172 cm magas volt.

¹⁷ *Objektív* mutatóknak tekintettük azokat a tényezőket, melyek nem a tesztelő megítélésén alapultak, mint például: a köszönés (és annak sorrendje), a várakozás (és annak oka), a bemutatkozás sorrendje, a kézfogás, a kéréstől és kérésre adott információ a munkáról. *Szubjektív* mutatóknak azokat tekintettük, amelyek a tesztelő megítélésén múltak: a személyzet magatartása: udvarias–udvariatlan; türelmes–türelmetlen; készséges–elutasító; barátságos–barátságtalan; közlékeny–szükszavú, illetve, hogy végigmérték-e a tesztelőt, és ha igen, ezt megítélése szerint látványosan tették-e.

Noha a bemutatkozást és a kézfogást az esetek zömében a tesztlők megítélése szerint a helyzet nem kívánta meg, mégis a táblázatokból kiolvasható, hogy a kontrolltesztelőnek a roma tesztlőnél háromszor, a kövér tesztlőnél pedig kétszer nagyobb valószínűséggel mutatkoztak be, továbbá a kontrolltesztelővel a roma tesztlőnél két és félszer, a kövér tesztlőnél pedig kétszer nagyobb valószínűséggel fogtak kezét a munkaadók.

4. táblázat. Az információt adó személy bemutatkozásának módja a tesztlő csoportja szerint (%)

A tesztlő csoportja (N)	A tesztlő előtt	A tesztlő után	Nem, de nem is volt szükséges	Nem, pedig szükséges lett volna	Összesen
Roma (N=51)	8	2	86	4	100
Kövér (N=51)	10	2	86	2	100
Kontroll (N=51)	25	2	67	6	100
Összesen (N=153)	14	2	80	4	100

Forrás: Sik–Simonovits (2006: 140)

5. táblázat. Az információt adó személy kézfogásának módja a tesztlő csoportja szerint (%)

A tesztlő csoportja (N)	Volt kézfogás	Nem volt, pedig a helyzet megkívánta volna	Nem volt, de a helyzet sem kívánta meg	Összesen
Roma (N=51)	10	2	88	100
Kövér (N=51)	12	2	86	100
Kontroll (N=51)	26	2	72	100
Összesen (N=153)	16	2	82	100

Forrás: Sik–Simonovits (2006: 141)

A potenciális munkavállalóval kapcsolatos munkáltatói attitűdnek fontos mutatója, hogy a munkaadó tájékoztatja-e a munkavállalót a munkakörülményekről. Egyrészt megkérdeztük azt, hogy a tesztlő kapott-e információt rákérdezés nélkül a fizetésről, és az esetleges hétvégi, illetve többműszakos munkavégzésről, másrészt azt, hogy milyen tájékoztatást kapott e munkakörülményekről a rákérdezés után. A kontrolltesztelő az esetek közel felében (49%), a roma és a kövér tesztlő csupán 18, illetve 10%-ában kapott kérés nélkül információt a munkáról.

Az álláskereső során tanúsított viselkedési elemek együttes hatását vizsgálva egyértelmű, hogy a nem roma, átlagos testsúlyú nő esélye a legjobb a bevásárlóközponti eladói állás megszerzésére.

6. táblázat. A személyzet viselkedésének és a munkával kapcsolatos tájékoztatás diszkriminációra utaló mutatóiból képzett index¹⁸ átlaga a tesztelő csoportja szerint

A tesztelő csoportja (N)	A személyzet viselkedése	A munkával kapcsolatos tájékoztatás
Roma (N=51)	3,5	2,1
Kövér (N=51)	3,2	2,6
Kontroll (N=51)	1,9	1,1
Összesen (N= 153)	2,8	2,0

Forrás: Sik–Simonovits (2006: 143)

A kilenc – önmagában nem, de kumulálódva diszkriminációt valószínűsítő – viselkedésem átlagos értéke szignifikánsan alacsonyabb a kontrollszemély, mint a kövér és a roma személy esetében.

3.2.2. TELEFONOS TESZTELÉS

2006-ban előbb egy nemi és származási (Otlakán 2007a, 2007b), majd egy nemi, származási és fogyatékossgal élő (Otlakán *et al.* 2006) munkahelyi diszkrimináció-kutatást végeztünk. A technika azonos volt: száz apróhirdetésre (ezek eladó, felszolgáló, telemarketinges, takarítói, valamint futárállások voltak) jelentkezett pár perces eltéréssel egy roma és egy nem roma nevű férfi, roma és nem roma nevű nő (lásd Váradi (2006), valamint 2 sz. melléklet), illetve a második esetben egy fogyatékkal élő tesztelő.

Tudjuk, hogy az apróhirdetésre való jelentkezés csak legelső fázisa az állás megszerzésének, hiszen ilyenkor a munkaadó megbízottja csupán előszűrést végez, rutinfeladatot lát el, nem áldoz sok időt a tárgyalásra. Ugyanakkor a munkavállaló sem áldoz sok pénzt vagy időt a keresésre, továbbá a személyesség hiánya miatt sem kockáztat sokat. Mégis: már az álláskeresőnek ebben az alacsony kockázatú fázisában megjelenik a munkaerőpiac szegregáltsága és a roma származás hátránya.

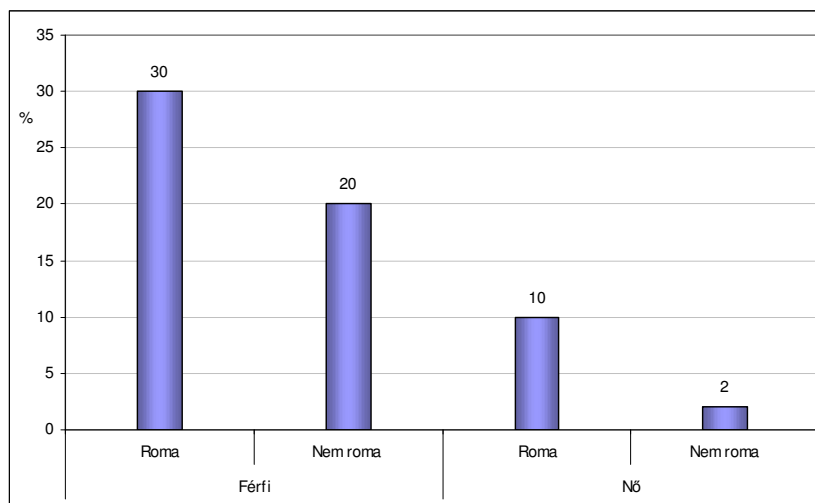
¹⁸ Az indexben diszkriminációra utaló magatartáselemnek a következőket tekintettük: a munkaadó nem vagy csak a tesztelő után köszönt; nem mutatkozott be; nem fogott kezét; nem tájékoztatta a fizetésről, a munkarendről és a műszakbeosztásról; a jelentkezőnek várakozni kellett; végigmérték; és nem kértek tőle önéletrajzot.

7. táblázat. A beszélgetés kimenetele az álláskereső származási-nemi csoportja szerint (%)

A tesztelő csoportja	Elutasították	Személyes találkozó/Állás	Önéletrajz/Visszahívás	Összesen
Roma férfi (N=98)	30	59	11	100
Nem roma férfi (N=98)	20	72	8	100
Roma nő (N=99)	10	83	7	100
Nem roma nő (N=100)	2	90	8	100
Összesen (N=395)	15	76	9	100

Forrás: Otlakán (2007a: 28) alapján.

2. ábra. Az elutasítás aránya a telefonos álláskeresés során a jelentkező neme és származása szerint (%)



Forrás: Otlakán (2007a) alapján.

A férfiak és a roma származásúak elutasításának nagyobb esélye azt jelzi, hogy ezen a rész-munkaerőpiacon – ha a munkavállalás teljes folyamatát végig követnénk – erős lehet a nemi és etnikai diszkrimináció. A nem és a származás hatása össze is adódik. Az elutasítás esélye a roma férfiak esetében a nem roma nők tizenötszöröse.

Az eddigiekben azt vizsgáltuk, hogy az egyes potenciális munkavállaló esélyére hogyan hatottak a munkavállaló és a teszthelyzet (ezen belül a mun-

kaadó esetlegesen diszkriminatív viselkedésének) különböző jellemzői. Csak-hogy a diszkrimináció igazi tesztje az, ha a kísérleti elrendezésnek megfelelően hasonlítjuk össze a vizsgált dimenziókban megvalósuló szelekciót. Ezért most az összehasonlítás elemzési egységének a közel száz telefonos tesztelést tekintettük. Vagyis azt vizsgáljuk, hogy a telefonon felhívott egyes hirdető-k jelentkezők közül kiket (vagyis milyen származásúakat, illetve milyen nemű-eket) utasítottak el, illetve kiket nem. A kérdés tehát ebben az esetben az, hogy a tesztelt hirdető-k körében milyen gyakran fordul elő, hogy az eltérő származású vagy eltérő nemű jelentkezők egymáshoz képest eltérő elbírálás-ban részesülnek.

8. táblázat. A diszkrimináció mértéke származás és nem szerint

	Sikeres teszt*	Diszkrimináció a kisebbséggel szemben**	Diszkrimináció a többséggel szemben***	Nettó diszkrimináció****
Nő – férfi	95	4	23	-20%
Roma – nem roma	95	12	1	12%

Megjegyzés: * Ahol a származás és a nem mind a négy variációját (roma férfi, roma nő, nem roma férfi, nem roma nő) sikeresen tesztelték, azaz legalább egy tesztelőt a négyből nem utasítottak el. ** Csak a férfi, illetve csak a nem roma tesztelő kapott ajánlatot. *** Csak a nő, illetve csak a roma tesztelő kapott ajánlatot. **** Számítása: [(diszkrimináció a kisebbséggel szemben) – (diszkrimináció a többséggel szemben)] / (sikeres teszt)*100. (N=95)

A két nem között nagyobb az eltérés, mint a két származási csoport között. Az adatok értelmezésekor azonban fontos hangsúlyoznunk, hogy a diszkrimináció itt mért értéke csak a munkaerőpiac egy szegmensére, továbbá az álláskereső első és nem személyes fázisára vonatkozik, tehát ezt az eredményt a teljes munkaerőpiacra, illetve az álláskereső teljes menetére általánosítani jogtalan volna. Csak annyit jelenthetünk ki, hogy az általunk tesztelt területeken – bolti eladó, pultos/felhasználó, takarító, futár és telemarketinges – összességében keresettebbek a nők, mint a férfiak, és a roma származás hátrányt jelent.

A másik telefonos munkahelyi diszkriminációs vizsgálat (Otlakán 2006) a nemi-származási csoportok között a beszélgetés kimenetelében egyértelműen szignifikáns különbséget nem mutatott ki, de a nyílt elutasítás aránya (amikor a munkaadó megmondta, hogy az elutasítás oka a roma származás) a roma férfiak, a rejtett elutasítás aránya (amikor a munkaadó viselkedése megváltozott (például megváltozott hanghordozás, hosszú szünet utáni elutasítás stb.) a roma nők körében jóval meghaladja az átlagos értéket. (Lásd 9. táblázat.)

9. táblázat. A beszélgetés kimenetele az álláskereső származási-nemi csoportja szerint (%)

A tesztelő csoportja	Személyes találkozó	Visszahívást kértek	Rejtett elutasítás	Nyílt elutasítás	Összesen
Roma férfi (N=88)	59	9	14	18	100
Nem roma férfi (N=88)	65	10	11	14	100
Roma nő (N=88)	57	11	21	11	100
Nem roma nő (N=87)	69	9	16	6	100
Összesen (N=351)	63	10	15	12	100

Forrás: Otlakán et al. (2006) alapján

3.2.3. DISZKRIMINÁCIÓ AZ ÖNÉLETRAJZBAN

2006-ban négy város munkaerőpiacán titkárnői, üzletkötői, eladói, telemarketinges, felszolgálói vagy asszisztensi/ügyintézői állást ajánló apróhirdetésekre fiktív önéletrajzokat küldtünk, amelyek egy részéhez fényképet is csatoltunk. Minden hirdetésre azonos számban érkezett tőlünk férfi vagy nő, roma vagy nem roma nevű, illetve kisebb fogyatékkal élő személy fiktív önéletrajza.

10. táblázat. A visszajelzés aránya az álláskeresők védett tulajdonságaiból képzett típusai szerint (%)

Az álláskereső csoportja	Megoszlás
Összesen	25
Férfi	21
Nő	29
Roma	23
Nem roma	27
Fogyatékkal élő	23
Fogyatékkal nem élő	26
Nem roma nő	37
Roma nő	24
Nem roma férfi	22
Roma férfi	21
Fogyatékkal élő nő	27
Fogyatékkal élő férfi	19

Forrás: TÁRKI 2006

Az önéletrajzok negyedére érkezett érdeklődést kifejező visszajelzés. Alacsonyabb volt a visszajelzés aránya az asszisztens és az ügyintéző, illetve a

fényképes, magasabb volt a visszajelzés aránya a telemarketinges és az üzletkötő munkakörök, illetve az online válaszolás esetében. A visszajelzés elmaradása – tehát az elutasítás legelemibb formája – nagyobb volt a férfiak, a roma származásúak és a fogyatékkal élők körében.

A nem és a származás hatását együttesen vizsgálva a nem roma nőknek van a legnagyobb esélye visszajelzésre, a többi munkaerő-piaci csoport elutasítása kismértékű és egyforma. A fogyatékkal élők körében a nők inkább számíthatnak visszajelzésre.

Ha az önéletrajzhoz fénykép is tartozik, a visszajelzés esélye megváltozik. Ha az önéletrajz fényképes, akkor a roma kinézet a nem roma kinézethez képest nagymértékben csökkenti a visszajelzés esélyét, de a nők esélye is csökken – miközben a férfiaké nem változik.

11. táblázat. A visszajelzés aránya az álláskeresők nemi- és származási csoportjai szerint a fényképes és fénykép nélküli önéletrajzok esetében (%)

	Roma	Nem roma	Férfi	Nő
Fényképes önéletrajz	19	25	20	26
Fénykép nélküli önéletrajz	26	27	21	32

Forrás: TÁRKI 2006

12. táblázat. A visszajelzés aránya az álláskeresők hat típusa szerint a fényképes és fénykép nélküli önéletrajzok esetében (%)

Álláskeresők	Fényképes önéletrajz	Fénykép nélküli önéletrajz
Összesen	24	27
Nem roma nő	35	38
Nem roma férfi	21	23
Roma nő	18	30
Roma férfi	21	21
Fogyatékkal élő nő	25	28
Fogyatékkal élő férfi	20	19

Forrás: Otlakán et al. (2006)

A fénykép hatását a visszajelzés esélyére a diszkrimináció három lehetséges tárgyának kombinációi alapján kialakított hat típus esetében az jellemzi, hogy ez leginkább a roma nőknek nem kedvez. Ebben a csoportban közel felére csökkent a fénykép hatására a visszajelzés esélye.

4. Összegzés

Tanulmányunk alapján megállapíthatjuk, hogy az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelménye egyre fontosabbá válik az Európai Unió tagállamaiban, és ennek megfelelően a 2004-es csatlakozást követően Magyarországon is. A diszkrimináció fogalmát legkézenfekvőbb a jogból kölcsönvett fogalmakkal definiálni: legegyszerűbben fogalmazva, diszkriminációnak tekinthetjük azokat az eseteket, döntéseket vagy egyéb folyamatokat, amelyek során az emberek egy csoportja indokolhatatlan – jogi terminológia szerint nem ésszerű – okok miatt hátrányt szenved a munkahelyén, az oktatásban, az egészségügyben az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés során, továbbá a mindennapi élet egyéb területein.

A diszkrimináció elterjedtsége nem mérhető, legfeljebb kisebb vagy nagyobb hibával becsülhető. Tanulmányunk a különböző diszkriminációkutatósi technikák legfőbb eredményeinek bemutatását tűzte ki célul. Ezen belül kiemelten foglalkoztunk a diszkriminációtesztelés módszerének bemutatásával, melynek lényege, hogy a diszkrimináció elterjedtségét valóságos helyzetek kontrollálásával és megfigyelésével méri. A különböző módszerekkel készült kutatások igazolják, hogy Magyarországon a vizsgált helyzetek mind egyikében létezik diszkrimináció.

A különböző módszerrel végzett diszkriminációtesztelések egyértelműen alátámasztották, hogy a romák hátránnyal indulnak az álláskeresés során, akár önkormányzati állásról, akár eladói, felszolgálói, telemarketinges, takarítói vagy futárállásról van szó. Emellett a fogyatékossgal élők és a kövérek is hátrányos bánásmódra számíthatnak a munkakeresés különböző fázisaiban.

IRODALOM

- Babusik F. 2008: A romák foglalkoztatási diszkriminációja a munkaerőpiacon. *Esély*, 19. évf. 2. sz. 47–70 p.
- Blank, R. M. – M. Dabady – C. F. Citro, eds. 2004: Measuring racial discrimination. National Research Council. http://www.nap.edu/catalog.php?record_id=10887#toc (Letöltés dátuma: 2008. június 14.)
- Csepeli Gy. – Örkény A. – Székelyi M. – Csere G. 1998: Jelentés a Tündérből. In: Kolosi T. – Tóth I. Gy. – Vukovich Gy. szerk.: Társadalmi Riport 1998. Budapest: TÁRKI, 527–548. p.
- EC 2007: Handbook on the measurement of discrimination 2007. EU Commission. http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/hb07_en.pdf (Letöltés dátuma: 2008. június 14.)
- Girasek E. 2006: Romák munkaerő-piaci diszkriminációjának vizsgálata fényképek segítségével. Kézirat. Budapest: TÁRKI.

- Kertesi G. 1996: Megalázottak és megszorítottak. *Esély*, 7. évf. 3. sz. 48–61 p.
- Kó J. 2004: A kutatás módszertani eredményei. In: Irk F. szerk.: *Áldozatok és vélemények I.* Budapest: OKRI, 25–56 p.
- Otlakán K. 2007a: Diszkriminálnak-e a hazai munkavállalók – I. Munkaügyi Szemle, 51. évf. 3. sz. (március) 25–28 p.
- Otlakán K. 2007b: Diszkriminálnak-e a hazai munkavállalók – II. Munkaügyi Szemle, 51. évf. 4. sz. (április) 32–36 p.
- Otlakán K. – Sik E. – Simonovits B. – Szabó E. 2006: Munkahelyi diszkrimináció a kis- és középvállalkozások körében. Kézirat, Budapest: TÁRKI.
- Pálosi É. – Sik E. – Simonovits B. 2007: Diszkrimináció a plázában. *Szociológiai Szemle*, 17. évf. 3–4. sz. 135–149. p.
- Pap A. L. – Simonovits B. 2006: Ahogy a lakosság, és ahogy a rendőr látja. Az igazoltatási gyakorlat tapasztalatai. *Fundamentum*, 10. évf. 2. sz., 125–135. p.
- SEED 2006: Az esélyegyenlőség ismertsége és érvényesülése Magyarországon – különös tekintettel a nemek közötti esélyegyenlőségre. Budapest: SEED Alapítvány.
- Sik E. 1990: Erdélyi menekültek Magyarországon. In: Andorka R. – Kolosi T. – Vukovich Gy. szerk.: *Társadalmi Riport 1990.* Budapest: TÁRKI. 516–530 p.
- Sik E. – Simonovits B. 2006: A diszkriminációtesztelés módszeréről. *Esély*, 17. évf. 4. sz. 72–85. p.
- Tóth P. P. 1996: A jövődő állampolgár. In: Andorka R. – Kolosi T. – Vukovich Gy. szerk.: *Társadalmi Riport 1996.* Budapest: TÁRKI, 296–331. p.
- Váradi L. 2006: Roma családnevek. Kézirat, Budapest: TÁRKI.

Mellékletek

1. sz. melléklet: *A kutatás során használt képek*



1. kép



2. kép



3. kép



4. kép



5. kép



6. kép

Megjegyzés: A képek eredetileg színesek, kivéve az 5. és a 6. képet, amelyek fekete-fehérek.

2. sz. melléklet: *A telefonos tesztelés módszere*

A telefonos álláshirdetésekre való jelentkezés folyamán a jelentkező különböző módokon a munkáltató „tudomására hozta” védett tulajdonságát: a nők esetében erre szolgál a név, a romák esetében pedig a jellegzetesen roma név, illetve – mivel nem lehetünk biztosak abban, hogy a másik fél számára ez tényleg elégséges indikátora a jelentkező etnikai hovatartozásának, és csak szóbeli közlésekre hagyatkozhatunk – a roma jelentkező közli a telefonos interjú végén, hogy roma. A fogyatékkal élő tesztelő is a beszélgetés végén közli fogyatékoságát (a férfi esetében baleset miatt a bal kéz mozgásképtelen, a nő esetében, hogy születési rendellenesség következtében a bal keze a normálisnál lassabban mozog). Ha visszakérdez a munkáltató, hogy miért lenne a származás vagy a fogyatékoság probléma, akkor a tesztelő azt válaszolja, hogy korábbi tapasztalatai miatt kérdezi, mert nem szeretne fölöslegesen menni a személyes interjúra.

A roma tesztelők neveit egy 2006 júliusában a TÁRKI által országos reprezentatív mintán végzett kutatásra alapozva a lakosság által leginkább cigány hangzásúnak tartott nevek közül választottuk ki. A kutatás során a következő két kérdést tettük fel:

(...) Tudna Ön gyakori magyar családneveket és gyakori roma családneveket említeni? Kezdjük a magyar családnevekkel! Sorolja fel azokat, amik Ön szerint leggyakrabban fordulnak elő!

Most sorolja fel azokat a roma családneveket, amelyek Ön szerint a leggyakrabban fordulnak elő!

A kérdéseket ún. nyitott kérdés formájában tettük fel, a válaszolók tehát nem megadott nevek listájából választhattak, hanem azt mondhatták, ami az eszükbe jutott. Mindkét esetben három nevet kértek a kérdezőbiztosok. A leggyakrabban említett nevek a Lakatos, az Orsós, az Oláh és a Kolompár voltak. A tesztelés során használt nevek (lásd az alábbi táblázatot) nem tartalmazzák a Lakatos családnevet, mert ez a családnév a Központi Adatnyilvántartó adatai szerint¹⁹ a teljes magyar lakosság körében is gyakori.

¹⁹ http://www.nyilvantarto.hu/kekhh/kozos/index.php?k=statisztikai_adatok_lakossagi_legcsalad_nevek_hu (Letöltés ideje: 2008. június 14.)

A tesztlők által használt nevek identitásuként

Identitás					
Nem roma nő	Nem roma férfi	Roma nő	Roma férfi	Fogyatékkal élő nő	Fogyatékkal élő férfi
Kelemen Anna	Szalai László	Oláh Rozália	Kolompár Gáspár	Gál Kinga	Papp Gábor
Kelemen Eszter	Szalai Ferenc	Oláh Tímea	Kolompár Flórián	Gál Borbála	Papp András
Budai Anna	Hegedüs László	Orsós Rozália	Kanalas Gáspár	Fülöp Kinga	Deák Gábor
Budai Eszter	Hegedüs Ferenc	Orsós Tímea	Kanalas Flórián	Fülöp Borbála	Deák András