

BABUSIK FERENC

A romák foglalkoztatási diszkriminációja a munkaerőpiacon

Egy empirikus vállalat kutatás eredményei

Elemzésünk célja annak vizsgálata, hogy miként viszonyulnak a munkáltatók az egyes hátrányos helyzetű társadalmi csoportokhoz, elsősorban a romákhoz, illetve hogy milyen különbségek fedhetők fel a vállalkozások között a romák alkalmazása során – függetlenül a roma munkavállalók iskolai végzettségétől vagy szakmai gyakorlatától. Elemzésünk az egyes munkavállalói csoportokhoz fűződő preferenciák megismerésére és e preferenciák okainak feltárására irányul.

A munkáltatók zöme egyrészt alig alkalmaz romákat, másrészt nem is szeretne alkalmazni, még abban az esetben sem, ha azok végzettsége megfelelő. A romák munkaerő-piaci kizáródása – amennyiben képzettségük megfelelő – nem a vállalkozások ágazati elhelyezkedésének és megkívánt képzettségi szerkezetének köszönhető, hanem alapvetően diszkriminációs mechanizmusoknak. Vezető beosztásban a vállalkozások még felsőfokú végzettséggel sem alkalmaznak romákat. A romák esetében a megfelelő iskolai végzettség sem elegendő ahhoz, hogy a vállalkozások zöme ha szellemire nem is, de fizikai munkára alkalmazza őket. A jelenség hátterében a diszkriminációt, és pedig annak nyílt változatát tudjuk kimutatni. A romák alkalmazásának hiánya valamint diszpreferenciája mögött elsősorban vezetői attitűdök, alig burkolt cigányellenes attitűdök állnak. Az elemzés kimutatja, hogy a romákkal szemben kizárólag nyílt munkaerő-piaci diszkrimináció érvényesül, a „finomabb” statisztikai diszkrimináció jelensége nem figyelhető meg.

A vállalkozások által felvehető humánpolitikai (képzési, munkahelyteremtő- és megtartó) állami támogatások célja egyebek közt a hátrányos helyzetű, tartósan munkanélküli, elsősorban roma munkaerő alkalmazási lehetőségeinek bővítése. A romákkal kapcsolatban megnyilvánuló, nyílt diszkrimináció leírása mellett a humánpolitikai támogatások felhasználása és a diszkriminatív gyakorlat közötti kapcsolat feltárása kutatásunk másik legfőbb felismerése.

Bevezető

Elemzésünk célja nem a vállalkozások általános jellemzőinek bemutatása, hanem annak vizsgálata, hogy miként viszonyulnak a munkáltatók az egyes hátrányos helyzetű társadalmi csoportokhoz, elsősorban a romákhoz. Az adatfelvétel tervezése folyamán alapvetően azt a specifikus kérdést tartottuk szem előtt, hogy milyen különbségek fedhetők fel a vállalkozások között a romák alkalmazása során – a roma munkavállalók iskolai végzettségétől vagy szakmai gyakorlatától függetlenül. Elemzésünk tehát nem a vállalkozások gazdaságszociológiai vizsgálatára irányul, hanem az egyes munkavállalói csoportok, elsősorban a romák iránti rejtett vagy nyílt preferenciák megismerésére és e preferenciák okainak feltárására.

A kutatást 2006 folyamán végeztük, ennek megfelelően a vállalati mintát a KSH 2005. év végi, legutolsó adatbázisa alapján állítottuk össze. Az adatfelvétel személyes megkeresésen alapult; az adatfelvétel torzulásait súlyozással állítottuk helyre. A felvétel Magyarország 431 településén működő összesen 1829 db 10 fő feletti vállalkozás körében zajlott.

Az 1829 értékelhető adatlap feldolgozása után az adatok – 95 százalékos megbízhatósági szinten, ± 2 százalékos hibahatár mellett – Hajdú-Bihar megye kivételével¹ a magyarországi, 10 fő felett foglalkoztató vállalkozásokat reprezentálják, megye, foglalkoztatotti méretkategória, valamint fő népgazdasági ágazat szerint.

Kutatásunk a munkaerőpiacon megnyilvánuló formális diszkriminációt vizsgálta, tehát azt a kérdést, hogy a vállalkozások hogyan, miben kezelik „másként” (avagy sehogy) a romákat. A szociológia a formális diszkriminációt két megnyilvánulási formájáról beszél. Az ún. „tényleges” diszkriminációról, azaz arról, amikor pl. a vállalkozás nem hajlandó romákkal dolgozni, avagy pl. iskolai végzettségtől és munkatapasztalattól függetlenül kevesebb bért fizet romáknak, mint többségieknek.

A munkaerő-piaci diszkrimináció másik megnyilvánulási formája az ún. „statisztikai” diszkrimináció. E változat egyik oka lehet pl. az ismerethiány, és nem a rasszizmus vagy az előítéletesség. Ebben az esetben a munkaadó nem tudja pontosan megítélni, hogy a leendő munkaerő milyen várható teljesítménnyel vagy egyéb előnyökkel rendelkezik, s így az adott munkavállalói csoportról alkotott „statisztikai” ismeretei alapján dönt.

A „statisztikai” diszkrimináció egyik lehetséges oka a vállalat érdekeire és a „statisztikai ismeretekre” együttesen vezethető vissza. Ilyen eset az, ha nem alkalmaznak pl. egy roma nőt. Ebben az esetben a munkaadó előzetesen (a konkrét személy ismerete nélkül) a gyermekek várható száma (tehát egy sztereotípiá), valamint az emiatt kieső, hiányzással töltött munkaórák várhatóan magas aránya (tehát egy második sztereotípiá) miatt nem alkalmazza az illetőt. Ez a diszkrimináció akkor is minden további nélkül megjelenhet, ha a vezető személy szerint épp szereti

¹ Hajdú-Bihar megyében nem sikerült adatokat felvenni, azonban az itt működő 10 fő feletti vállalkozások országos szinten mindössze 4,6 %-os súlyt képviselnek, így e megye kiesése nem sérti a minta reprezentativitását.

a romákat, viszont úgy ítéli meg, hogy az illető roma nő túl sokat lenne kénytelen hiányozni a munkahelyéről.

A diszkriminációs mechanizmusok feltárása érdekében vizsgáltuk azt a kérdést is, hogy a vállalkozások vezetői² milyen szempontokat tartanak fontosnak általában a munkaerő alkalmazása során, illetve hogy ténylegesen alkalmazott munkaerő-állományuk mennyire felel meg ezeknek a szempontoknak. E vizsgálat eredményei, a „kis vezetői tipológia” rendszere, az elemzések egy része esetén keresztváltóként szolgál. Az olvasó munkájának megkönnyítése érdekében ezt a tipológiát taglaló fejezetet ismertetjük elsőként. A vállalkozások vezetői körében mért attitűdök, vélekedések, illetve a tényleges alkalmazás adatai segítségével megrajzoljuk a vállalkozások profilját; azt, hogy a képzettségen és szakmai tudáson túlmutatóan milyen szempontok vezérik őket a munkavállalók egyes csoportjainak alkalmazása során, s hogy milyen nyílt és rejtett okok járulnak hozzá ahhoz, hogy ne alkalmazzanak romákat, még abban az esetben sem, ha azok képzettsége és munkatapasztalata megfelelő.

Az alkalmazott munkaerőhöz való viszony – kis vezetői tipológia

A diszkriminációs mechanizmusok feltárása érdekében elsőként azt a kérdést vizsgáljuk, hogy a vállalkozások vezetői milyen szempontokat tartanak fontosnak a munkaerő alkalmazása során, illetve hogy ténylegesen alkalmazott munkaerő-állományuk mennyire felel meg e szempontoknak.

A válaszoló vezetők szemléletének egyik jelentős aspektusa az a kérdés, hogy miképp gondolkodnak a vállalkozás sikereihez szükséges humán erőforrásokról, és mit tekintenek fontosnak vagy kevésbé fontosnak. Ugyancsak lényeges, és az előbbi kérdéstől korántsem független, hogy miként szemlélik vállalkozásukat: mely erőforrások hiányoznak ebből, illetve melyekben erősek a vállalkozások. Az első kérdéskörre adható válaszok tehát elsősorban az értékek szemléletéről adnak számot, míg a második a vállalkozás „önképéről”. E két szempont metszetében jelenik meg az általunk kialakított „vállalkozói tipológia”: a vizsgálat során a gondolkodásmód és a szükségletek mátrixából következtetünk a valóságra.

Az alkalmazott módszer a következő volt: megkértük a vezetőket, hogy összesen tizennyolc terület *fontosságát* ítélik meg³. Különböző, munkavállalókat jellemző szempontokat soroltunk fel, amelyek egy vállalkozás életében valamilyen mértékben fontosak vagy kevésbé fontosak lehetnek. A válaszolók ötfokú skálán jelezték, hogy vállalkozásuk esetében a munkaerő kiválasztása, illetve felvétele során milyen mértékben lényegesek a felsorolt szempontok. Külön kiemeltük a kérdésnél azt a szempontunkat, hogy mivel minden munkakör más-más készséget igé-

2 A megkérdezett vezetői kör: tulajdonos, igazgató, egyéb vezető, személyügyi vezető.

3 A listát lásd a „Romákhoz fűződő vállalati értékítéletek” fejezetnél.

nyel, ezért kérjük, hogy a vállalkozás egészére jellemző, általában lényeges szempontokat jelezzék.

Ezek után megkértük a vezetőket, hogy ugyanennek a tizennyolc területnek a vonatkozásában ítélik meg, mennyire állnak ezek rendelkezésre, s hogy a jelenlegi állomány összességében milyen mértékben felel meg a felsorolt szempontoknak.

Az elemzés során első lépésben a két kérdésben a tizennyolc-tizennyolc területre adott skálaadatokon végeztünk el faktorelemzést.

A *lényegesnek, fontosnak tartott munkavállalói tulajdonságok* a következő négy faktorba rendeződtek:

1. *klasszikus jó munkaerő* (stabil, „lehet rá számítani”, van készsége a speciális tudások elsajátításra, évek múlva is lehet rá számítani, ismeri a csapatszellemet, van felelősségérzete, minőségi munkára való készsége, munkafegyelme, és lojalitása a vállalkozás és a főnökök iránt);

2. *„legény a gáton”* (tartósan terhelhető, jól használja ki a munkaidőt, „kemény és alapos munkára való készség”-gel rendelkezik);

3. *jó befektetés alkalmazni* (fajlagos költség/haszon arány; e csoport tagját más csoport tagjaihoz képest jobban megéri alkalmazni, előléptethető, tehát új helyzetekben, magasabb felelősség mellett, több embert is képes vezetni, közép- vagy felsővezetői szintre is alkalmas);

4. *a bérigény mértéke* (az átlagnál alacsonyabb vagy magasabb bérigénnyel rendelkezik).

A *jelenlegi munkaerő-állomány* jellegzetességeire adott válaszok ezzel szemben mindössze két faktorba rendeződtek, tehát „tömörebb” képet mutatnak. A két, rejtett tulajdonságmező a következő:

1. *kiváló munkaerő* (ez a faktor az igények első két csoportját egyesíti; klasszikus jó munkaerő és „legény a gáton”);

2. *rentábilis befektetés alkalmazni őt* (e faktor az igények két második csoportját egyesíti; tartalmazza a jó befektetés valamint a bérigény szempontjait).

A következő lépésben együttesen cluster elemzést végeztünk a két faktorcsoport együtthatóival, s az eljárás során hét stabil csoport alakult ki. Az egyes csoportok elnevezése a munkaerővel kapcsolatos vezetői *attitűdökre és szemléletmódokra* utal, nem a vállalkozások gazdasági jellemzőire. A vállalatvezetők humán erőforrással kapcsolatos szemléletét és attitűdjeit megtestesítő csoportok a következők:

1. *Befektető*. Ebben a 23 százalékos csoportban a vezetők átlagos jelentőséget tulajdonítanak a munkavállalók kvalitásainak, egyúttal átlag alatt értékelik a pillanatnyilag alkalmazott munkaerő kvalitásait. Ugyanakkor nagy jelentőséget tulajdonítanak annak, hogy jó befektetés legyen alkalmazni valakit, egyúttal a tényleges munkavállalók alkalmazását jó befektetésnek is tekintik. A bérigény mértéke számukra átlag alatti jelentőséggel bír.

2. *Vesztes takarékos*. Ebbe a vezetői attitűdcsoportba 12 százalék tartozik. E vezetők mélyen átlag alatti jelentőséget tulajdonítanak annak a kérdésnek, hogy a munkavállaló mennyire jó munkaerő, ugyanakkor a valóságban alkalmazottak kiválóságát is alulértékelik. Számukra egyrészt

alapvetően lényegtelen szempont, hogy jó befektetés legyen valaki alkalmazása, ráadásul a ténylegesen alkalmazott munkaerőt nem tekintik jó befektetésnek.

3. *Vesztes munkaiügy.* A vállalkozások e csoportja ugyancsak 12 százalék körüli. Az ide tartozó vezetők átlagos jelentőséget tulajdonítanak a munkaerő kiválóságának, ugyanakkor azt látják, hogy a vállalkozás alkalmazottai kevésbé felelnek meg a fontossági kritériumoknak. E vezetők átlag alattinak értékelik azt a szempontot, hogy valakit jó befektetés legyen alkalmazni, viszont úgy látják, hogy tényleges munkavállalóik alkalmazása valójában nem jó befektetés a cégnek.

4. *Egyensúlyt teremtő.* A vállalkozások ötöde tartozik e csoportba. Az itteni vezetők a munkavállalók minőségét, és azt a kérdést, hogy jó befektetés legyen alkalmazni, épp oly magasra értékelik, mint a bérigények szempontját. Emellett a tényleges munkavállalók értékét magasra értékelik, ráadásul jó befektetésnek látják az ő alkalmazásukat a vállalkozásnál.

5. *„Humánpolitikus” technokrata.* A vállalkozások e 13 százalékos csoportjában a vezetők valamivel átlag felettinek értékelik azt, ha valaki jó munkaerő, illetve fontosnak tartják, ha egyúttal „legény a gáton”. Egyúttal mélyen átlag alatti számokra a jó befektetés, valamint a bérigény szempontja. A vállalkozásuknál alkalmazottakat átlag feletti jó munkaerőnek látják, azonban igen rossz befektetésnek tekintik alkalmazásukat. E vezetők elnevezése annak köszönhető, hogy számukra a munkaerő kvalitása a döntő szempont, egyúttal negligálják a „munkaerő, mint befektetés” szempontját (emellett nem is értékelik alkalmazottaikat jó befektetésnek).

6. *Humán gyarmatosító (héja).* A vállalkozások 13 százalékos csoportjában a vezetők alapvetően lényegtelennek tekintik a munkaerő kvalitásának fontosságát, egyúttal a ténylegesen alkalmazott munkaerő minőségét is mélyen leértékelik. Ezzel szemben nagy fontosságot tulajdonítanak az alkalmazott munkaerőnek, mint „jó befektetésnek”, továbbá a náluk alkalmazott munkaerőt ténylegesen is jó befektetésnek tekintik. Ugyancsak lényegesnek látják a bérigény mértékének szempontját. E vállalkozások vezetői a leginkább plasztikus példái annak a gyakorlatnak, melyben nem a munkaerő minősége a döntő, hanem egyes egyedül a munkaerőbe fektetett pénz megtérülési mutatói azok. Ennek az attitűdnek köszönhetik elnevezésüket.

7. *Technokrata.* A vállalkozások legkisebb, mindössze 5,7 százalékos csoportjában a vezetők alapvetően a klasszikusan jó munkaerő hívei, egyúttal az átlagnál jobbnak ítélik meg alkalmazottaik kvalitásait. Átlag alatt lényeges számokra a jó befektetés szempontja, viszont átlagosan jó befektetésnek tekintik munkavállalóik alkalmazását.

Azt gondolhatnánk, hogy a munkaerő kiválósága ugyanolyan mértékben fontos, mint az ára és a megtérülő befektetés jellege. Az attitűdök leírásánál azonban azt láttuk, hogy ez a gondolkodás mindössze a vezetők ötödére érvényes.

A vállalkozásvezetők attitűdjeinek ismertetését követően tekintsük át, miben különböznek a vállalkozások, ha figyelembe vesszük vezetőik attitűdjeit is.

Noha kézenfekvő feltételezés lenne, a válaszoló vezetők beosztása – hogy ti. a vállalkozás igazgatójáról vagy éppen a humánpolitikai vezetőről van-e szó – nem befolyásolja érdemben a vezetői attitűdök alakulását. Ugyancsak nem érdemi befolyásoló tényező a vállalkozás mérete. Noha szintén kézenfekvő lenne, a vezetői attitűdök azt sem befolyásolják érdemben, hogy miként látják a vezetők a vállalkozás perspektíváit.

Mint azt a későbbiekben látjuk, a fentiekben jellemzett vezetői attitűdök egyes-egyedül a munkaerő szerkezetét befolyásolják – az iskolai végzettség megoszlását⁴, illetve az egyes munkavállalói csoportokhoz való viszonyt, azt, hogy kiket alkalmaznak és kiket nem. Ugyanakkor a vállalkozás ágazata az egyetlen, amely a mért adatok közül befolyással bír arra, hogy milyen az adott vállalatnál a vezetői attitűd. Mindebből két dologra következtethetünk: egyrészt egyes ágazatokra jellemző sajátosságok és szükségletek befolyásolják azt, hogy a vezetők hogyan ítéljenek az alkalmazott munkaerő szükséges jellemzőiről, másrészt a jelzett vezetői attitűdök önálló emberi-vezetői jellemzők (hasonlóan az értékrendszerekhez vagy pl. az előítéletességhez).

A következőkben a képzettség szerkezetére és egyes ágazati összefüggésekre utaló adatokat együttesen tekintjük át.

1. táblázat Az egyes vezetői attitűdökkel jellemezhető vállalkozások eloszlása fő ágazatonként (%)

	Befektető	Vesztes-takarékos	Vesztes munka-ügy	Egyen-súlyt teremtő	„Humán-politikus” technok-rata	Humán gyarmatosító (héja)	Technok-rata
Mezőgazdaság, vad-, halgazdálkodás, erdőgazdaság	27,7	9,1	10,9	16,7	12,2	18,8	4,6
Bányászat	47,2		8,2	14,4		30,2	
Feldolgozóipar	26,8	9,1	17,8	16,4	10,2	13,6	6,2
Villamos energia-, gáz-, gőz-, vízellátás	8,5		8,0	24,7	2,0	50,4	6,4
Építőipar	24,5	24,5	14,8	17,5	3,8	13,0	2,0
Kereskedelem	21,1	17,5	10,0	20,7	10,5	14,6	5,6
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	7,9	11,9	13,6	9,2	41,9	3,8	11,8
Szállítás, raktározás, posta és távközlés	30,2	4,4	7,3	18,0	35,5	2,2	2,4
Pénzügyi tevékenység	29,6	26,3	0,8	11,8	26,8	3,6	1,0
Ingyenértékes szolgáltatás, ingatlanügylek, gazdasági szolgáltatás	17,5	5,1	5,9	42,1	14,3	9,2	5,9
Oktatás	16,6		19,4	20,5	2,3	1,6	39,6
Egészségügyi, szociális ellátás	7,6	2,2	3,3	40,3	6,7	1,8	38,1
Egyéb közösségi szolg.	17,7	2,2	15,1	18,2	19,9	24,1	2,9
Átlag	22,9	12,1	12,4	20,9	13,0	13,0	5,7

4 Az attitűdök ugyan befolyásolják az átlagos béreket is, azonban kiderült, hogy csak az iskolai végzettség módosító hatásán keresztül.

2. táblázat Az egyes iskolai végzettségű munkavállalók átlagos aránya

	Felsőfokú	Érettségizett	Szaktanácsképző, szakiskola	Befejezett 8 általános	Kevesebb, mint 8 általános
Befektető	15,2	29,9	39,2	15,4	0,4
Vesztes-takarékos	11,4	34,7	32,2	21,4	0,3
Vesztes munkaügy	9,9	30,3	39,2	19,9	0,8
Egyensúlyt teremtő	31,4	33,2	27,4	7,9	0,2
„humánpolitikus” technokrata	11,2	34,3	41,5	12,9	0,1
Humán gyarmatosító (héja)	13,7	30,5	39,1	16,4	0,3
Technokrata	16,2	36,2	33,2	14,3	0,1
Átlag	16,8	32,3	35,8	14,8	0,3

Az egyensúlyt teremtő vezetők által irányított cégek az átlaghoz képest közel kétszeres arányban alkalmaznak felsőfokú végzettségűeket. Az ágazati megoszlásoknál látjuk, hogy az ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatások, valamint az egészségügyi-szociális ellátás terén működő vállalkozások vezetői körében felülreprezentált ez az attitűd (ugyanakkor az ugyancsak nagy arányban felsőfokon végzettséget foglalkoztató oktatási szférában már nincs így – ott a technokrata attitűd a domináns). A bányászati ágazatban működő vállalkozások vezetőire elsősorban a befektetői vagy humán gyarmatosító attitűd jellemző – bizonyosan nem függetlenül az iparág sajátosságaitól. Az építőipari és kereskedelmi vállalkozások vezetői körében a vesztes-takarékos attitűd felülreprezentált.

Romákhoz fűződő vállalati értékítéletek

A romákkal kapcsolatos értékítéletek mérésének módszere a következő volt. Az előző fejezetben már említett tizennyolc különböző, a munkavállalókat jellemző szempontot soroltunk fel, amelyek mindegyike valamilyen mértékben fontos vagy kevésbé fontos lehet egy vállalkozás életében.

A vezetőknek arra kellett válaszolniuk igennel, nemmel vagy „nem tudom”-mal, hogy az adott alkalmazási szempontokat érvényesnek tartják-e az egyes, felsorolt munkavállalói csoportokra, ha figyelembe veszik eddigi tapasztalataikat. A felsorolt munkavállalói csoportok a következők voltak: fiatal, még nem szült nők, fiatal férfiak, pályakezdők, 40 év feletti nők, 40 év feletti férfiak, jól kvalifikált nők, jól kvalifikált férfiak, szegény körülmények között élők, romák. Azért kérdeztünk rá több csoportra, mert ezzel a módszerrel egyrészt a későbbiekben össze tudjuk hasonlítani a romák és az egyéb csoportok iránt tanúsított, vezetői értékítéleteket, másrészt némiképp eltereltük a válaszadók figyelmét egy kiemelt csoportról, a romákéról, és így kevésbé torzított válaszokat kaptunk.

A válaszok értékelése során cluster elemzést alkalmaztunk, eredmé-

MAGYAR VALÓSÁG

nyül három markáns csoport különült el. A következő táblázat azt tünteti fel, hogy a válaszolóknak csoportonként összesen hány százaléka ért egyet – romákra vonatkozóan – a felsorolt kijelentésekkel.

3. táblázat A roma munkavállalókra vonatkozó értékítéletekkel való egyetértés aránya (%), a három vezetői csoportban

	Elutasító	Rasszista	„Elfogadó”
Stabilitás – mennyire „lehet rá számítani”	24,9	0,1	93,5
Speciális, az adott vállalkozásra jellemző tudás, készségek elsajátítására való készség	36,6	1,1	94,0
Terhelhetőség – megfelelés a várható terhelésnek	59,5	0,2	97,0
Munkaidő jó kihasználása	32,5	0,2	97,6
Hosszú távú alkalmazhatóság – évek múlva is lehet rá építeni	11,1	0,2	92,0
Csapatszellem	55,3	2,5	93,0
„Kemény, alapos munkára” való képesség	33,5	0,1	98,0
Mínőségi munkára való képesség	27,8	0,1	87,8
Felelősségérzet	15,0	0,3	93,6
Megbízhatóság	17,1	0,3	92,0
Megfelelő munkafegyelem	27,6	0,6	95,3
Lojalitás a vállalkozás iránt	25,2	0,3	89,6
Lojalitás a főnökök iránt	44,7	1,1	87,3
Átlagnál alacsonyabb bérigény	55,9	22,5	32,8
Átlagnál magasabb bérigény	31,9	7,4	49,7
Közép- vagy felsővezetői szintre való alkalmasság	4,0	0,2	30,5
Előléptethetőség (új helyzetekben, magasabb felelősség mellett, több embert is képes vezetni)	9,1	0,2	41,1
Fajlagos költség/haszon arány (megéri e csoport tagját alkalmazni, más csoport tagjaihoz képest)	24,1	0,4	67,3

1. Az elutasítónak nevezett vezetői csoport tagjai a legtöbb kérdésben viszonylag alacsony arányban értettek egyet azzal, hogy a roma munkavállalókra vonatkozóan érvényesek a felsorolt kijelentések. E csoport tagjainak töredéke gondolja úgy, hogy a romák alkalmasak vezető beosztásra, egyúttal a legtöbben azzal a két kijelentéssel értettek egyet, amely szerint a romák terhelhetőek, és alacsony a bérigényük.

2. A rasszistának nevezett vezetői csoport tagjai voltaképp egyetlen felsorolt, romákra vonatkoztatható munkavállalói értékkel sem értettek egyet. Egyes-egyedül az alacsony bérigény szempontja emelkedik ki körükben.

3. Az „elfogadó” csoport tagjai a legtöbb értéket érvényesnek tekintik a romákra. Az idézőjelet ezzel együtt azért látjuk indokoltnak, mert e vezető csoport tagjai is zömében úgy látják, hogy a romák nem alkalmasak vállalkozás vezetésére. (Ezzel szemben a romák kiváló vállalkozásai-

ról lásd: Babusik Ferenc: Roma vállalkozások, vállalkozó romák. Esély, 2005/5.)

4. táblázat Vezetői csoportok megoszlása

	%
1. Elutasító	6,8
2. Rasszista	27,0
3. „Elfogadó”	7,0
4. Rejtett	59,2

A kérdezett vezetők közel hatvan százaléka nem válaszolt az itemekben foglalt kérdésekre, véka alá rejtette valódi véleményét (a későbbi elemzések során látjuk majd, hogy más módszerekkel valójában minden vezető véleményét megismerhettük). A ténylegesen válaszoló vezetők zöme rasszistának nevezhető a roma munkavállalók kvalitásait firtató kérdések fényében.

Ehelyütt azonban igen lényeges egy megjegyzést tennünk: *a fenti vezetői típusok véleményei az előítéletekről adnak képet, és nem a romák tényleges alkalmazhatóságáról vagy az alkalmazás iránti hajlandóságról.* A megkérdezett és válaszaikat nyíltan vállaló vezetők zöme cigányellenes vagy mélyen cigányellenes beállítódottságról tett tanúbizonyságot, arról, hogy lenézik a roma származású munkaerőt. A későbbi adatok azonban azt mutatják, hogy még a nyíltan és mélyen cigányellenes vállalkozásvezetők egy része is alkalmaz romákat, s ezzel szemben: az „elfogadónak” tűnő vezetők egy része nem alkalmaz, vagy nem is lenne hajlandó romákat alkalmazni. Mindez megerősíti az eddigi hazai előítélettel, vagy az előítélettel is kapcsolatos roma kutatások tapasztalatait, melyek szerint a népesség egy nem jelentéktelen hányada cigányellenes.

Mivel kutatásunk fókuszja a munkaerő-piaci diszkrimináció, tehát az a kérdés, hogy mely értékek és feltételek mentén alkalmaznak vagy nem alkalmaznak romákat, ezért a feltárható előítéletek elsősorban annyiban érdekesek számunkra, hogy mennyiben magyarázzák a tényleges diszkriminációt.

A fenti megjegyzésekkel együtt érdemes néhány sorban jelezni, hogy mely területeken magasabb vagy alacsonyabb a jelzett vezetői csoportok jelenléte.

A budapesti vállalkozások vezetői között a rasszista értékszemlélettel jellemezhető magasabb arányban szerepelnek (noha pl. Budapest roma lakosságára az országon belül az egyik legalacsonyabb megyei arány). A válaszoló igazgatók, felsővezetők rasszistább válaszokat adtak, mint az elkülönített humánpolitikai vezetők. Az elfogadó attitűddel jellemezhető vezetők inkább a bányászat, a szállítás-raktározás, illetve az egyéb közösségi szolgáltatások területén működő cégeknél dolgoznak, velük szemben a mélyen cigányellenesek a szálláshely-szolgáltatás, a pénzügyek, az ingatlanügyek, valamint az oktatás(!) területén vezetők.

Következő lépésként irányítsuk figyelmünket a romák (és más csoportok) tényleges foglalkoztatottságára.

Romák és más társadalmi csoportok foglalkoztatottsága a vállalkozásoknál

A foglalkoztatottságra vonatkozó mérést két vonatkozásban végeztük el: egyrészt arra voltunk kíváncsiak, hogy az egyes társadalmi csoportok tagjait milyen arányban foglalkoztatják a vállalkozások, másrészt hogy milyen az e csoportokkal kapcsolatos foglalkoztatási hajlandóság.

Az egyes társadalmi csoportok kiválasztásában figyelemmel voltunk az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényre, s ennek szellemében a romákon kívül rákérdeztünk a nők, a pályakezdők, a gyermeket nevelők, illetve a fogyatékkal élők különböző csoportjaira is.

Valós foglalkoztatottság

Az egyes társadalmi csoportok foglalkoztatottságának adatait cluster elemzésnek vetettük alá, ennek eredményeként a vállalkozások hat pregnáns csoportja különült el.

1. *Mélyen diszkrimináló.* A vállalkozások valamivel több mint ötöde tartozik e kategóriába. E vállalkozások elenyésző arányban alkalmaznak szegényeket, romákat, pályakezdőket, illetve fogyatékkal élőket, valamint csak kis arányban nőket, különösen ha azok kisgyermeket nevelnek. E vállalkozások szinte kizárólag a nem hátrányos helyzetűeket alkalmazzák. A romák alkalmazásának megtagadása azért is figyelemre méltó ezeknél a vállalkozásoknál, mert független a romák képzettségétől: felsőfokú végzettségű cigányokat sem alkalmaznak. A diszkrimináló jelzőt – mint azt a későbbiekben látjuk – az is indokoltá teszi, hogy e vállalkozások olyan ágazatokban felülreprezentáltak, amelyekben bőven indokolt lenne nőket vagy képzett romákat alkalmazni.

2. *Enyhe elutasító.* Ebben a csoportban a vállalkozások szinte minden munkavállalói csoport tagját alkalmazzák, kivéve a fogyatékkal élőket, ugyanakkor a szakképzetlen romákat csak e cégek fele. Ezt indokolhatja ugyan a munkaerő képzettsége iránti jogos elvárásuk is, azonban a felsőfokon végzett romákat is csak e cégek háromnegyede foglalkoztatja. Ez utóbbi miatt kapták az „enyhe elutasító” elnevezést.

3. *Teljes elfogadó.* E vállalkozások minden hátrányos (és nem hátrányos) helyzetű csoport tagját alkalmazzák.

4. *Nőket, romákat, fogyatékkal élőket diszkrimináló.* E csoportban a vállalkozások nagy része, a kategórianévnek megfelelően, a felsorolt csoportok tagjait nem alkalmazza. A mélyen diszkrimináló csoporttól az arányokban térnek el. Míg azok elenyésző mértékben alkalmaztak hátrányos helyzetűeket, addig e vállalkozások körében az alkalmazás valamivel magasabb fokú. (Pl. a mélyen diszkrimináló cégek mindössze 1,8 százaléka alkalmaz szakképzett romákat, addig az utóbbi cégcsoport tagjainak 25,6 százaléka hajlandó erre – de nem több.) Ugyanakkor e cégcsoport tagjai körében az, ha valaki egyszerre pályakezdő és nő, avagy egyedül-

álló és gyermeket nevel, különös ok az alkalmazás elutasítására; az ilyen munkavállalókat elvértve alkalmazzák.

5. *Hátrányos helyzetűeket diszkrimináló.* E cégcsoport tagjai esetén a diszkrimináció az etnicitáshoz és társadalmi státushoz, valamint a fogyatékosághoz kötődik, viszont a nemi hovatartozáshoz nem. A képzett, de szegényebb munkavállalókat mintegy negyven százalékuk nem alkalmazza, ugyanakkor a szakképzett, érettségizett vagy felsőfokon végzett romákat mindössze 3–10 százalék hajlandó alkalmazni.

6. *Fiatalokat, nőket diszkrimináló.* E cégcsoport tagjai a nőket, különösen a fiatal nőket elvértve alkalmazzák. A női nemhez tartozás, ha egyúttal az illető roma, e cégcsoport tagjai körében szinte biztosan kizárja a felvételt.

5. táblázat A munkavállalók hátrányos helyzetű csoportjainak alkalmazásával kapcsolatos vállalkozói attitűdök megoszlása

	%
Mélyen diszkrimináló	22,0
Enyhe elutasító	6,8
Teljes elfogadó	37,7
Nőket, romákat, fogyatékosokat diszkr.	9,2
Hátrányos helyzetűeket diszkrimináló	20,9
Nőket diszkrimináló	3,3

Mint az adatokból látható, a vállalkozások alig több, mint harmada mentes mindenféle diszkriminációtól. A vállalkozások ötöde nevezhető mélyen diszkriminálónak, ugyancsak ötöde különbözteti meg „csak” a hátrányos helyzetűeket, a nőket diszkrimináló cégek aránya pedig összesen 12,5 százalék.

Oksági összefüggések a romák foglalkoztatásának elutasításában

A romák foglalkoztatásának elutasítását oksági vizsgálata során⁵ több fő tényezőt azonosítottunk: az egyik a roma munkavállalókra vonatkozó értékítéletek rendszere, a másik pedig a „kis vezetői tipológia” során, az alkalmazott munkaerőhöz való vezetői viszonyok rendszere.

Az első lényeges felismerés szerint nem az elemi rasszizmus vezet a foglalkoztatás hiányához, hanem az egyszerűbbnek tűnő elutasítás: ez az értékmozzanat a romák elutasításának összesen a 14 százalékát magyarázza meg. Ugyanakkor – mint azt később, a romák által betöltött vezetői, szellemi, illetve fizikai munkakörök elemzésekor látjuk majd – *azon vállalkozások esetén, melyek bizonyos munkakörökre nem alkalmaznak romákat, a mély diszkrimináció játszik komoly szerepet.*

A vállalkozások közül a mélyen diszkrimináló csoport jelenlétét, figyelemre méltó módon a „humánpolitikai” technokrata névvel illetett vezetői attitűd igen erősen, 25 százalékban magyarázza. Az ebbe a típus-

5 Lineáris regresszóval végzett analízis

ba sorolt vezetők számára roppant fontos a munkaerő kiválósága, munka- és teherbírása, ugyanakkor nem gondolják azt, hogy az alkalmazott munkaerőt valaha is jövőendő vezetőnek tekintsék, egyúttal nem tekintik igazán rentábilis befektetésnek alkalmazásukat. *E vezetők elkerülnek minden olyan munkavállalót, akit emberi mivoltában – és nem munkaerőként – valamelyest is lenéznék.* Az ilyen vezetői attitűdcsoportba tartozás egyúttal kisebb erővel (13%-ban), de magyarázza azt, ha egy vállalkozás *nem* tartozik a „teljes elfogadó” csoportba.

Mindehhez hozzátartozik, hogy a választ adó személy beosztása (igazgató, vezető vagy személyügyi vezető) nem befolyásolja a munkaerő-piaci diszkrimináció típusához való tartozást, az elutasító attitűd mértéke független a beosztástól, vagy a felelősségi körtől. E jelenség azonban arról is számot ad, hogy a személyügyi vezetők nem kevésbé előítéletesek, mint a humán ügyekben kevésbé járatos más vezetők, vagy épp tulajdonosok.

Azt, hogy egy vállalkozás mélyen diszkriminál minden hátrányos helyzetű csoportot, igen nagy erővel, összesen 48 százalékban magyarázza az a tény, hogy az adott vállalkozás a pénzügyi szektorban működik, míg kisebb, de számottevő mértékben, 26 százalékban magyarázza a szálláshely-szolgáltatáshoz, illetve 16 százalékban a szállítás-raktározás ágazathoz való tartozás. Fordított összefüggést is találunk: ha egy vállalkozás az oktatás terén dolgozik, az mínusz tizenhét százalékban, ha pedig egészségügyi szektorban működik, ez –14 százalékban kontraindikálja a mélyen diszkriminatív munkaerő-piaci hozzáállást.

Ugyanakkor a mély diszkrimináció, valamint a nők, romák és fogyatékkal élők együttes diszkriminációja nem azonosan magyarázható ágazati jelenség; tapasztalatunk szerint az, hogy egy vállalkozás az oktatási ágazatban működik, a nők, romák és fogyatékkal élők együttes diszkriminációját magas – 23 százalékos! – erővel magyarázza. (Természetesen ne feledjük, hogy a vizsgált vállalkozások magáncégekként végeznek oktatást, tehát nem keverendők össze a közoktatás szervezeteivel.)

A hátrányos helyzetűek alkalmazásának megtagadása nem azonos jelenség az előző két diszkriminációs típussal – legalábbis ágazati szinten. A bányászati ágazatban végzett tevékenység nagy mértékben, 37 százalékban magyarázza azt, ha egy vállalkozás diszkriminálja a romákat és a szegényeket (a fogyatékkal élők alkalmazásának megtagadása mögött nyilván indokolható iparági szempontok állnak).

Abban az esetben, ha egy vállalkozás a teljesen elfogadó munkaerő-piaci viszonyt képviseli, ugyancsak megtalálhatóak az ágazathoz tartozás indokai. A bányászat területén való működés 38 százalékos erővel kontraindikálja, hogy egy cég elfogadó legyen. A pénzügyi szektorhoz tartozás –25 százalékos erővel, a mezőgazdasághoz tartozás –18 százalékos erővel kontraindikálja az elfogadó magatartást. Ezzel szemben az egészségügyi-szociális szférában való elhelyezkedés magas, 28 százalékos, az egyéb közösségi szolgáltatás ágazathoz való tartozás pedig 16 százalékos erővel magyarázza az elfogadást.

A vállalkozások mérete ugyancsak erős befolyásoló tényező. Általában elmondhatjuk, hogy minél nagyobb vállalkozásról van szó, annál kevésbé diszkriminál mélyen.

A 10–19 fős kategóriához tartozás kissé, 10 százalékos mértékben magyarázata a mély diszkriminációnak, ezzel szemben az 50–250 fős kategóriához tartozás –13 százalékban, a 250 fő felettihez tartozás pedig –22 százalékban kontraindikálja azt.

A specifikusan romákra vagy szegény körülmények között élő munkavállalókra vonatkozó diszkrimináció jelenlétét nem befolyásolja közvetlenül a vállalkozás mérete. Azonban a nagy, 250 fő feletti kategóriához tartozás erősebben, 28 százalékban magyarázza magát az elfogadó magatartást.

Mint ismeretes, az előítéletesség, illetve a rasszizmus különböző fokai, következésképp a diszkrimináció jelensége is az emberek értékvilágának következménye és kevésbé indokolható érdekekkel vagy egyéb racionális okokkal. Ez a nyílt és a statisztikai jellegű diszkriminációra egyaránt vonatkozik.

A kevésbé racionális, avagy kevésbé a vállalkozások gazdaságilag indokolható érdekei mentén leírható jelenségek közé tartozott a vezetők tipologizált attitűdje. Hasonlóan, a fentebb vizsgált diszkriminatív munkaerő-alkalmazási gyakorlat ugyancsak ellentétes lehet a vállalkozások nyílt érdekeivel. Ezzel együtt feltételezzük, hogy a vállalkozások vezetői nemcsak tisztában vannak azzal, hogy kiket alkalmaznak és kiket nem (egyébként nem tudtak volna erre a kérdésre válaszolni), de gazdasági érdekeik mentén optimalizálni is igyekeznek – egyébként diszkriminatív – gyakorlatukat. Ennek az optimalizálásnak lehet egyik eszköze a humánpolitikai támogatások felvétele – még diszkriminatív gyakorlat esetén is. A következőben megnézzük, hogy milyen arányban jutottak támogatásokhoz a vállalkozások, e gyakorlatuktól függően.

6. táblázat A támogatások aránya (%) munkaerő-piaci attitűd szerint

	Semmilyen támogatást nem kapott	Csak beruházási vagy adó-támogatás	Csak humán-politikai	Minden típusút kapott
Mélyen diszkrimináló	51,0	7,6	13,1	28,3
Enyhe elutasító	57,0	6,1	7,2	29,7
Teljes elfogadó	59,9	5,4	10,8	23,8
Nőket, romákat, fogyatékosokat diszkrimináló	29,5	5,2	15,1	50,2
Hátrányos helyzetűeket diszkrimináló	35,6	7,0	15,0	42,3
Fiatalokat, nőket diszkrimináló	16,0	4,3	32,1	47,6
Átlag	48,4	6,2	13,1	32,3

A táblázat adatai arról tanúskodnak, hogy a vállalkozások remekül különválasztják munkaerő-alkalmazási gyakorlatukat és a támogatások igénylését. A mélyen diszkrimináló vállalkozások, melyek alapvetően nem alkalmaznak semmilyen hátrányos helyzetűt, épp az átlagos mérték szerint jutottak mindenféle, ezen belül humánpolitikai célú (munkahely-teremtő, munkahely-megtartó stb.) támogatásokhoz. Velük ellentétben a

teljes elfogadásról (vagy enyhe elutasításról) tanúskodó vállalkozások azok, amelyek átlag alatt kaptak támogatást.

Azon cégek, melyek az átlag több mint két és félszeresének arányában jutottak humánpolitikai támogatásokhoz, egyúttal a fiatalokat, nőket diszkriminálók közül kerültek ki – igaz, ezek a romákat és hátrányos helyzetűeket nem diszkriminálják...

A romákat és hátrányos helyzetűeket is diszkrimináló vállalkozások ugyancsak az átlag másfélszeresének arányában jutottak humánpolitikait is magában foglaló támogatásokhoz. Ugyanakkor, lineáris regresszióval vizsgálva, azt találjuk, hogy a humánpolitikai támogatások felvétele, valamint a romákhoz és hátrányos helyzetűekhez fűződő munkaerő-piaci attitűdök nem állnak oksági viszonyban egymással; ez azt jelenti, hogy a romák diszkriminációja nem oka a humánpolitikai támogatás hiányának, és ellenkezőleg: a romák és hátrányosabb helyzetűek elfogadása nem okozza azt, hogy egy vállalkozás nagyobb valószínűséggel jutna ilyen támogatáshoz. A romák elfogadása vagy el nem fogadása nincs különösebb „köszönő viszonyban” e támogatásokkal. Nyugodtan feltételezhetjük, hogy a támogatások felvétele alapvetően a vállalkozások anyagi érdekeitől, valamint a vezetők kapcsolatrendszerétől függ, és nem attól, hogy milyen mértékben foglalkoztatnak hátrányos helyzetűeket.

A különböző mértékű diszkriminatív munkaerő-piaci gyakorlattal jellemezhető vállalkozások igen nagy aránya, valamint az a tény, hogy az ilyen vállalkozások épp úgy hozzájutnak aktív munkaerő-piaci eszközökhöz, mint a nem diszkrimináló vállalkozások, arra hívja fel a figyelmet, hogy az eddigieknél lényegesen alaposabban kell áttekinteni a támogatások odaítélésének kritériumrendszerét, valamint a támogatások felhasználásának gyakorlatát – beleértve a monitorozást is.

Foglalkoztatási hajlandóság

A foglalkoztatottsági nívó mérése mellett igen lényeges az a kérdés, hogy milyen mértékben alkalmaznak szívesen egy adott csoporthoz tartozó munkavállalót (pl. romát, egyedülálló, gyermeknevelő nőt stb.). A foglalkoztatási hajlandóság kérdéseit az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozóan ötfokú skálán ítélték meg a vezetők.

A kérdezés során külön felhívtuk a válaszolók figyelmét arra, hogy vegyék figyelembe az ekvivalens munkavállalói érték szempontját; azaz úgy ítélnének, hogy a felsorolt csoportok tagjai egyébként végzettségük, szakképesítésük, elvárt gyakorlatuk szerint megfelelnek az adott vállalkozás, munkakör stb. kívánalmainak. Ezzel az eljárással biztosítjuk azt, hogy ha pl. egy vezető válasza szerint ő maga nem alkalmaz szívesen általános iskolát végzett romát, e válasz nem jelenti azt, hogy a vállalkozás nem alkalmaz képesítés nélküli dolgozókat; egyedül azt jelenti, hogy a roma képesítés nélkülieket kerüli el.

A foglalkoztatási hajlandóság mérésekor tehát a valós foglalkoztatottság mérése során felsorolt csoportok tagjaira vonatkozóan kellett a vezetőknek megítélniük, hogy milyen mértékben alkalmazzák szívesen vagy nem szívesen őket, ha egyébként végzettségük, képesítésük, gyakorlatuk stb. megfelel a kívánalmaknak. Az adatok cluster elemzése nyo-

mán hét markáns vállalati csoport különült el. A foglalkoztatási hajlandóság mutatója a vállalkozások preferenciáiról szól, megjeleníti tehát azt is, ha egy vállalkozási csoport egy bizonyos munkaerő-típust egyáltalán nem alkalmaz, valamint azt, hogy mennyire hajlandó alkalmazni egyáltalán.

1. *Csak többségi férfiakat preferál.* A vállalkozások e csoportja alapvetően többségi férfiakat alkalmazna (végzettségtől függetlenül), tehát nem preferálja sem a nőket, sem a szegényebbeket, sem a fogyatékkal élőket, s e csoportok tagjait alapvetően nem is alkalmazza.

2. *Elsősorban előnyösebb helyzetűeket preferál.* E vállalkozások alapvetően nem alkalmaznak, s nem is szeretnének alkalmazni romákat, szakképzetleneket, külföldieket, betelepülteket és fogyatékkal élőket. Egyedülálló és gyermeket nevelő embereket pedig csak közepes mértékben preferálnak. E vállalkozási kör annak köszönheti a nevét, hogy itt a fennmaradó – és alkalmazott, illetve preferált – munkavállalói csoportok egyike sem szenved hátrányt.

3. *Felsőfokon végzett romákat is preferál.* E vállalkozói csoport hajlandó alkalmazni pályakezdőket, gyermeket egyedül nevelőket, valamint felsőfokon végzett romákat. Egyúttal elkerüli a képzetlenebb, szegényebb vagy fogyatékkal élő, valamint az idegen vagy betelepült munkaerőt.

4. *Kizárólag 25 év feletti, előnyösebb helyzetű munkaerőt preferál.* Ez a vállalkozói kör annyiban különbözik a fentebb jelzett, második számú körtől, hogy egyúttal elkerüli a pályakezdők, fiatalok alkalmazását is.

5. *Fogyatékkal élőt nem alkalmaz.* Ez a csoport nevében hordozza preferenciáját; ugyanis – igaz, csak valamivel a közepes érték felett, de – hajlandó alkalmazni romákat (egyúttal e vállalkozói kör mintegy fele alkalmaz is), ugyanakkor a fogyatékkal élőket elkerüli. E vállalkozói csoport egyúttal elenyésző mértékben alkalmaz képzetleneket, viszont ez utóbbi preferencia háttérben a vállalkozások szükséges képzettségi szerkezete áll. Mint a későbbiekben látjuk, e vállalkozások elenyésző mértékben alkalmaznak szakképzetlen munkaerőt. A munkaerő-piaci diszkrimináció részükről emiatt voltaképp csak a fogyatékkal élők iránt nyilvánul meg.

6. *Elsősorban 25 év feletti, előnyös helyzetűt preferál.* E csoport annyiban tér el a 4. számú vállalkozói csoporttól, hogy a pályakezdők kizárása nem oly szigorú körökben, kis mértékben hajlandók alkalmazni őket.

7. *Szinte kizárólag többségi nőket preferál.* Ez a legkisebb, mindössze a vállalkozások 3,9 százalékát kitevő csoport alapvetően nőket alkalmaz (mint látjuk, ágazati sajátosságok miatt), ugyanakkor diszkriminálja a roma származású munkaerőt.

7. táblázat Egyes munkavállalói csoportok iránti alkalmazói alkalmazási hajlandóságok és megoszlásuk

	%
1. Csak többségi férfiakat	10,1
2. Elsősorban előnyösebb helyzetűeket	17,6
3. Felsőfokon végzett romákat is	8,3
4. Kizárólag 25 feletti előnyös helyzetűeket	23,5

MAGYAR VALÓSÁG

	%
5. Fogyatékkal élőt nem alkalmaz	16,5
6. Elsősorban 25 feletti előnyös helyzetűeket	20,1
7. Szinte kizárólag többségi nőket	3,9

A vállalkozások 37,5 százaléka tehát alapvetően elutasítja bármilyen roma származású munkaerő alkalmazását. A vállalkozások közel azonos arányú, 37,7 százalékos része csak bizonyos méretekben hajlandó és alkalmaz is roma munkaerőt. A vállalkozások 8,3 százaléka csak felsőfokú végzettségű romákat szeretne munkatársai körében tudni, és egy maradék 16,5 százalékos munkáltatói réteg az, amely nem fejezi ki fenntartását a romákkal kapcsolatban. Elmondhatjuk tehát, *hogy a munkáltatók több mint nyolcvan százaléka nem pusztán alig alkalmaz romákat, de egyúttal nem is szeretne alkalmazni, még abban az esetben sem, ha azok végzettsége megfelelő.*

A romák helyzeténél csak a fogyatékkal élők helyzete rosszabb – ugyanis minden vállalkozás úgy nyilatkozott, hogy nem szeretne ilyen munkaerőt alkalmazni.

A következő lépésben tekintsük át, hogy milyen a felsorolt vállalkozási preferencia típusba tartozó cégeknél a munkaerő-állomány képzettségi szerkezete, illetve ezzel összefüggésben milyen az ágazati elhelyezkedés.

8. táblázat Az egyes képzettségi fokozatba tartozók átlagos aránya (%) preferencia típusonként

	Felsőfokú	Érettségi- zett	Szaktanács- képző, szak- iskola	Befejezett 8 általános	Kevesebb, mint 8 általános
Csak többségi férfiakat	7,8	24,5	46,7	20,5	0,6
Elsősorban előnyösebb helyzetűeket	12,4	27,9	41,8	17,6	0,3
Felsőfokon végzett romákat is	61,6	17,4	18,5	2,5	0,0
Kizárólag 25 feletti előnyös helyzetűeket	12,3	37,3	37,0	13,0	0,4
Fogyatékkal élőt nem alkalmaz	18,2	42,0	31,8	8,0	0,0
Elsősorban 25 feletti előnyös helyzetűeket	15,6	31,3	36,2	16,6	0,4
Szinte kizárólag többségi nőket	7,9	54,6	21,2	16,4	0,1
Átlag	17,3	32,9	35,7	13,8	0,3

9. táblázat *Preferencia típusok megoszlása (%) ágazatonként*

	Csak többségi férfiakat alkalmaz	Elsősorban előnyösebb helyzetűeket alkalmaz	Felsőfokon végzett romákat is alkalmaz	Kizárólag 25 feletti előnyös helyzetűeket alkalmaz
Mezőgazdaság, vad-, halgazdálkodás, erdőgazdaság	12,2	5,3		10,6
Bányászat				1,4
Feldolgozóipar	42,3	44,1	7,8	26,2
Villamos energia-, gáz-, gőz-, vízellátás		0,6	0,7	0,8
Építőipar	16,4	15,7	19,7	3,6
Kereskedelem	8,7	14,6	9,2	21,8
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	0,4	4,0	1,1	8,8
Szállítás, raktározás, posta és távközlés	3,0	5,4	7,4	6,8
Pénzügyi tevékenység	0,2	0,7	0,2	0,7
Ingatlanügylek, gazdasági szolgáltatás	11,5	5,3	46,8	17,3
Oktatás		0,0		0,5
Egészségügyi, szociális ellátás		1,5	4,1	0,2
Egyéb közösségi szolg.	5,3	2,8	3,1	1,1
	Fogyatékkal élőt nem alkalmaz	Elsősorban 25 feletti előnyös helyzetűeket alkalmaz	Szinte kizárólag többségi nőket alkalmaz	Átlag
Mezőgazdaság, vad-, halgazdálkodás, erdőgazdaság	4,2	9,3		6,8
Bányászat		0,4		0,4
Feldolgozóipar	24,5	37,1	29,6	30,5
Villamos energia-, gáz-, gőz-, vízellátás	3,2	0,5		0,9
Építőipar	11,7	2,0	10,7	12,0
Kereskedelem	44,6	30,3	37,3	22,5
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	4,5	2,4	0,6	4,6
Szállítás, raktározás, posta és távközlés	0,3	1,6	0,7	4,5
Pénzügyi tevékenység	0,1	0,3	11,5	1,3
Ingatlanügylek, gazdasági szolgáltatás	3,6	14,6	8,3	13,2
Oktatás	0,6	0,4		0,4
Egészségügyi, szociális ellátás	0,2	0,5	1,1	0,7
Egyéb közösségi szolg.	2,5	0,7	0,4	2,1

Azok a vállalkozások, melyek alapvetően nem roma férfiakat preferálnak, mélyen átlag alatt alkalmaznak felsőfokú végzettségűeket, ugyanakkor átlag felett szakmunkásokat és általános iskolával rendelkezőket. Az ilyen preferenciájú vállalkozások jóval felülreprezentáltak a mezőgazdaságban, valamint a feldolgozóiparban.

Azok a vállalkozások, amelyek felsőfokú végzettségű romákat alkalmaznak, alapvetően felsőfokú végzettségű dolgozókkal rendelkeznek; erősen felülreprezentáltak az ingatlan- és gazdasági szférában, az építőiparban, valamint a szállítás raktározás, posta, távközlés és az egészségügyi-szociális ellátás terén.

Mint emlékeztető, azon vállalkozások nem zárják ki alapvetően a roma munkaerőt, amelyek egyedül a fogyatékkal élők csoportját diszpreferálják. Noha e vállalkozások felülreprezentáltak az energia szektorban és a kereskedelemben, azt kell látnunk, hogy többé-kevésbé minden ágazatban megtalálhatók. E vállalkozások egyedül az érettségivel rendelkezőket alkalmazják az átlag feletti arányban. Mindennek a romák foglalkoztatottságának javítására nézve az a tanulsága, hogy a romákat alkalmazó vállalkozások tevékenysége alapvetően nem ágazatspecifikus és nem képzettségspecifikus. Azok a vállalkozások, melyek alkalmaznak romákat, közel az átlagnak megfelelő arányban alkalmaznak minden képzettségi típusú munkaerőt (noha a csak általános iskolai bizonyítvánnyal rendelkezőket némiképp az átlag alatt). *A romák munkaerő-piaci kizáródása – amennyiben képzettségük megfelelő – nem a vállalkozások ágazati elhelyezkedésének és megkívánt képzettségi szerkezetének köszönhető, hanem alapvetően a diszkriminációs mechanizmusoknak.*

Támogatási formák és alkalmazási preferenciák

Megvizsgáltuk, hogy az alkalmazási preferenciák hogyan viszonyulnak ahhoz a kérdéshez, hogy egy vállalkozás részesedett-e valamilyen humánpolitikai támogatásban vagy sem.

10. táblázat *Támogatásokban részesedett vállalkozások aránya (%) preferencia típusonként*

	Semmilyen támogatást nem kapott	Csak beruházási vagy adó-támogatás	Csak humán-politikai támogatás	Minden típusút kapott
Csak többségi férfiakat	31,9	6,7	11,9	49,5
Elsősorban előnyösebb helyzetűeket	46,5	6,6	15,4	31,6
Felsőfokon végzett romákat is kizárólag 25 feletti előnyös helyzetűeket	92,3	1,2	2,0	4,5
Fogyatékkal élőt nem alkalmaz	45,1	8,4	14,3	32,2
Elsősorban 25 feletti előnyös helyzetűeket	61,3	5,3	6,9	26,5
Szinte kizárólag többségi nőket	29,7	7,0	19,2	44,1
<i>Átlag</i>	67,9	1,2	16,2	14,7
	48,4	6,2	13,1	32,3

Mint látjuk, az a két vállalkozási típus részesedett a legkisebb arányban valamilyen, ezen belül is humánpolitikai támogatásban, amely a leginkább preferálja a romákat, ugyanakkor a romákat elutasító vállalkozások közel az átlagnak megfelelően részesedtek támogatásokban. Az okási elemzést ebben az esetben is elvégezve, azt tapasztaltuk, hogy e két tényező (támogatás és preferencia) nem oka egymásnak, ami ehelyütt azt is jelenti, hogy a romákat preferáló vállalkozások nyilván nem azért nem kaptak támogatást, mert preferálják a romákat (hanem valószínűleg kevésbé kértek támogatást, vagy rosszabbak a kapcsolataik). Hasonlóképpen, *ha egy cég elutasítja a romákat, akkor ez nem oka annak, hogy nem kapott támogatást. Tehát ezúttal is azt látjuk, hogy a támogatás vagy annak hiánya nem függ össze a preferenciákkal.*

Az elemzések során feltártuk, hogy a támogatások, ezen belül a humánpolitikai támogatások megszerzésének hátterében alapvetően a vállalatok kapcsolatai játszanak szerepet. Ehelyütt azt emeljük ki, hogy miként függ össze a vállalkozások preferenciája (hajlandók-e romákat alkalmazni, avagy elutasítják őket), a támogatásokban való részesedés, valamint a kapcsolatrendszer. Eredményeink azt mutatják, hogy alapvetően e tekintetben is a kapcsolatok dominálnak, és nem a preferencia.

Azok a vállalkozások, melyek alapvetően csak nem roma férfiakat hajlandók alkalmazni, 78,4 százalékban kaptak humánpolitikai támogatást, ha jó központi kapcsolataik vannak, 69,7 százalékban, ha jó helyi kapcsolataik, illetve mindössze 32 százalékban, ha rosszak a kapcsolataik.

Velük szemben, azon vállalkozások, melyek hajlandók szakképzett (vagy érettségizett) romákat alkalmazni, 25 százalékban kaptak humánpolitikai támogatást, ha jó központi kapcsolataik vannak, illetve 18,7 százalékban, ha rosszak a kapcsolataik⁶. Tehát *a romák alkalmazására hajlandó vállalkozások alapvetően ebben az összefüggésben is kisebb arányban részesedtek humánpolitikai támogatásban, mint a romákat elutasítók. Ugyanakkor azon cégek részesedtek a legnagyobb arányban támogatásban, amelyek egyszerre rendelkeznek jó kapcsolatokkal, illetve elutasítják a romák felvételét.*

Ehelyütt is nyomatékkal felhívjuk a figyelmet a humánpolitikai támogatási rendszer felülvizsgálatának szükségességére.

Romák alkalmazása a vezetői, szellemi és fizikai munkakörökben

A romák alkalmazásának, illetve a velük kapcsolatos preferenciáknak igen lényeges kérdése, hogy amennyiben egy vállalkozás alkalmaz romákat, úgy elsősorban milyen munkakörökben teszi azt. Régebbi kutatások azt valószínűsítették, hogy a romák alkalmazása elsősorban alacsonyabb képzettséget igénylő, illetve fizikai munkakörökben jellemző. (Lásd Kertesi Gábor: *Cigányok a munkaerőpiacon (105–150.)*. In: *Az átmenet foglalkoztatáspolitikája Magyarországon*. Bp., 1995. vagy *Közgazdasági Szemle* 41. 1994. 11. (991–1023.). Babusik Ferenc–Dr. Adler Judit: *Roma vállalkozások ku-*

⁶ Az elemzés során a munkaügyi központokkal, önkormányzatokkal, illetve egyes minisztériumokkal ápolt kapcsolatok emelkedtek ki.

tatása. In: *A romák esélyei Magyarországon*. Szerk.: Babusik Ferenc. Kávé Kiadó, Bp. 2002.) A jelen tanulmányban tárgyalt, nagy mintán megvalósított empirikus kutatás lehetővé tette, hogy mélyebb összefüggéseket tárjunk fel; megvizsgáljuk, hogy például mely ágazatokban gyakoribb a romák szellemi munkakörökben való alkalmazása, vagy éppen milyen okok vezetnek ahhoz, ha fizikai munkakörökben sem alkalmazzák őket. Ugyancsak megvizsgálhattuk, hogy a humánpolitikai támogatások igénybevétele a vállalkozások részéről milyen összefüggést mutat azzal, ha a vállalkozások inkább szellemi vagy fizikai munkára alkalmaznak romákat.

Az egyes munkakörökben való alkalmazás mérésekor ismét a valós foglalkoztatottság mérése során felsorolt – az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben is nevesített – csoportok tagjaira vonatkozóan kellett a vezetőknek jelezniük, hogy az adott csoport tagját alkalmazzák-e az adott munkakörben, vagy sem. A romák elhelyezését egy nagyszámú csoport tagjai között ismét a válaszok értékelhetőségének és hitelességének biztosítása indokolta. A válaszokat cluster elemzésnek vetettük alá, a következőkben az eredményeket ismertetjük.

Vezető beosztásban a vállalkozások még felsőfokú végzettséggel sem alkalmaznak romákat.

Szellemi munkakörök. Az adatok elemzése nyomán öt vállalati csoport különült el kellő élességgel. (A vizsgált vállalkozások közel fele esetén a szellemi dolgozók aránya a teljes dolgozói állományon belül viszonylag alacsony, esetükben nem lehetett társadalmi csoportok szerint rangsorolni a preferenciákat.)

11. táblázat *Egyes csoportok megjelenése a szellemi dolgozók között. A vállalkozások típusainak megoszlása*

	%
1. Alacsony szellemi dolgozói arány	47,4
2. Elsősorban többségi férfiakat alkalmaz	11,8
3. Romákat is alkalmaz	12,0
4. 25 év feletti nem hátrányos helyzetűeket alkalmaz	23,7
5. Elsősorban többségi nőket alkalmaz	5,1

A vállalkozások 11,8 százaléka alapvetően többségi származású férfiakat alkalmaz szellemi munkakörökben, több mint ötödük (23,7%) elsősorban 25 év feletti nem hátrányos helyzetűeket, míg egy közel öt százalékos töredék a többségi nőket preferálja.

A vállalkozások maradék 12 százaléka alkalmaz romákat is szellemi munkakörökben, és itt kiemelném az *is* szócskát; ugyanis ha azt vizsgáljuk, hogy a különböző végzettségű romákat e vállalkozói kör mekkora hányada alkalmazza, lényegesen rosszabb képet kapunk.

12. táblázat A romákat szellemi munkakörben alkalmazó vállalkozások aránya a romák végzettsége szerint

	%
Szakképzett roma férfiak	0,4
Szakképzett roma nők	0,9
Érettségizett roma férfiak	4,1
Érettségizett roma nők	3,2
Felsőfokon végzett roma férfiak	1,8
Felsőfokon végzett roma nők	4,4

Az érettségit nélkülöző szakképzettség a romákat praktikusán kizárja a szellemi munkakörökből. Érettségi bizonyítvánnyal (gimnázium, vagy érettségit feltételező szakképzettség) a cégek mindössze 3–4 százaléka alkalmaz romákat, míg a felsőfokú végzettség sem javít a helyzeten. Ezen belül a felsőfokon végzett roma férfiak helyzete lényegesen rosszabb, mint a hasonló végzettségű nőké.

Azon vállalkozások ágazati elhelyezkedése, amelyek szellemi munkakörökben alkalmaznak romákat, nem mutat különösebb eltérést más cégek átlagától. A romákat szellemi munkakörökben is alkalmazó vállalkozásoknál a szellemi dolgozók átlagos aránya hetven százalék körüli, míg a romákat ilyen munkakörben nem alkalmazó vállalkozásoknál ez az arány jóval kisebb, 30–50%. Tehát romákat ott alkalmaznak szellemi munkakörben is, ahol eleve igen magas a szellemi dolgozók aránya. Az ilyen vállalkozások elsősorban az egyéb közösségi szolgáltatások területén, az energia-szektorban, az építőiparban és a kereskedelemben találhatóak.

A romák szellemi munkakörökből való kizáródásának hátterében az elemzés egyedüli jelentős okként az alkalmazási preferenciáknál már ismertetett diszkriminációt – valamint a mély diszkrimináció hiányát – mutatja ki.

13. táblázat A tényleges alkalmazással kapcsolatos vállalati attitűdök megoszlása (%) a szellemi munkakörben való alkalmazás preferenciája szerint

	Alacsony-szellemi dolgozó arány	Elsősorban nem roma férfiak	Romák is	25 év feletti nem hátrányos helyzetűek	Elsősorban nem roma nők	Átlag
Mélyen diszkrimináló	28,2	16,2	1,0	28,6	9,5	22,0
Enyhe elutasító	6,3	16,5	12,5	8,2	11,0	6,8
Teljes elfogadó	24,7	47,3	62,0	23,4	32,6	37,7
Nőket, romákat, fogyatékosokat diszkrimináló	16,0	1,2	1,3	15,9	1,0	9,2
Hátrányos helyzetűeket diszkrimináló	20,2	16,5	19,1	21,1	45,0	20,9
Fiatalokat, nőket diszkrimináló	4,5	2,3	4,1	2,9	1,0	3,3

MAGYAR VALÓSÁG

Azok között a vállalkozások között, melyek romákat is alkalmaznak szellemi munkakörökben, voltaképp nem találunk mélyen diszkrimináló céget (holott azok átlagos aránya 22%), ugyanakkor a teljes elfogadó cégek aránya ebben a körben az átlag közel kétszerese. Itt tehát a mély diszkrimináció hiánya és a teljes elfogadás együttesen játszik szerepet.

Azon vállalkozások körében, melyek elsősorban nem roma nőket alkalmaznak szellemi munkakörben, azok a cégek felülreprezentáltak, melyek a hátrányos helyzetűeket „en block” diszkriminálják.

Fizikai munkakörök. Az adatok elemzése nyomán ugyancsak öt vállalati csoport különült el élesen.

14. táblázat *Egyes társadalmi csoportok preferenciája a fizikai dolgozók között. A vállalkozások típusainak megoszlása*

	%
1. Elsősorban 25 feletti nem roma férfiak	38,9
2. Romák is	9,4
3. Férfiak, szegények, szakképzett roma férfiak	17,8
4. Hátrányos helyzetűek nem	16,6
5. Nem roma nők	17,3

A vállalkozásoknak mindössze 9,4 százaléka alkalmaz nagy gyakorisággal romákat is fizikai munkakörökben, illetve egy nagyobb, 17,8 százalékos aránya szakképzett roma férfiakat is felvesz ilyen munkakörbe.

A következő táblázat azt mutatja, hogy a vállalkozások e kis körén belül, az ide tartozó cégeknek mekkora része milyen végzettséggel alkalmaz romákat, fizikai munkára.

15. táblázat *A romákat fizikai munkakörben alkalmazó vállalkozások aránya (%) a romák végzettsége szerint*

	Romák is	Férfiak, szegények, szakképzett roma férfiak
Szakképzetlen roma férfiak	44,6	30,0
Szakképzetlen roma nők	46,0	4,6
Szakképzett roma férfiak	39,8	43,9
Szakképzett roma nők	31,5	2,5
Érettségizett roma férfiak	17,6	5,0
Érettségizett roma nők	22,3	2,5
Felsőfokon végzett roma férfiak	1,4	0,2
Felsőfokon végzett roma nők	1,0	

A kevesebb mint tíz százalékot kitevő, olyan cégből, amely fizikai munkára alkalmaz romát, közel negyven százalék azon vállalkozások aránya, amelyek érettségi alatti fokozattal (szakképzetlen vagy szakmunkás) alkalmazzák őket.

Az érettségizettek alkalmazása a fizikai munkakörökben a fenti arány

fele, míg felsőfokú végzettséggel hibahatár alatt találunk fizikai munkást (ez utóbbi azonban nyilván nem a munkaerő-piaci kizárásnak, sokkal inkább annak köszönhető, hogy felsőfokú végzettséggel csak végszükség esetén vállal valaki fizikai munkát).

Mindez arra utal, hogy a romák esetében a megfelelő iskolai végzettség sem elegendő ahhoz, hogy a vállalkozások zöme ha nem is szellemi, de fizikai munkára alkalmazza őket. A jelenség oki hátterében ismét a diszkriminációt, még hozzá annak nyílt változatát tudjuk kimutatni.

16. táblázat A tényleges alkalmazással kapcsolatos vállalati attitűdök megoszlása (%), a fizikai munkakörben való alkalmazás preferenciája szerint

	Első- sorban 25 feletti nem roma férfiak	Romák is	Férfiak, szegények, szakképzett roma férfiak	Hátrá- nyos helyze- tűek	Nem roma nők	Átlag
Mélyen diszkrimináló	34,2	1,5	1,8	17,7	30,8	22,0
Enyhe elutasító	8,6	21,4	2,3	11,5	8,1	6,8
Teljes elfogadó	21,5	18,5	38,2	27,6	36,5	37,7
Nőket, romákat, fogyatékosokat diszkrimináló	14,1	10,9	29,0	3,8	5,7	9,2
Hátrányos helyzetűeket diszkrimináló	17,8	41,4	20,3	36,5	17,1	20,9
Fiatalokat, nőket diszkrimináló	3,8	6,3	8,5	2,9	1,9	3,3

Azon vállalkozások között, melyek fizikai munkára alkalmaznak romákat, alig találunk mélyen diszkriminálót, tehát itt egy negatív attitűd hiánya vezet az alkalmazáshoz. Ugyanakkor a teljes elfogadó munkáltatói attitűddel jellemzett vállalkozások nem alkalmaznak nagyobb arányban romákat fizikai munkára, mint mások.

Egyúttal egy igen érdekes, mondhatni „trükkös” jelenségre is felfigyelhetünk: azon cégek körében, melyek fizikai munkára alkalmaznak romákat, az átlag duplája arányában (41,4 %) találunk olyanokat, melyek a munkaerő alkalmazása során alapvetően minden hátrányos helyzetűt diszkriminálnak. Ebből pedig – látva, hogy e cégek között sokan szakképzett vagy érettségizett romákat alkalmaznak fizikai munkára –, azt a következtetést vontuk le, hogy a diszkrimináció, mint olyan vezet a romák fizikai, és nem az egyéb munkakörben való alkalmazásához.

A romák fizikai munkakörben való alkalmazása esetében az ágazati összefüggések nem különösebben informatívak: azok a cégek, amelyek alkalmaznak romákat, közel átlag szerint oszlanak el az ágazatok között.

Ehelyütt említjük meg, hogy a felvett munkabér, valamint az átlagos alkalmazási idő adatai, a nagyszámú válaszhiány okán, nem alkalmasak arra, hogy következtetéseket vonjunk le, noha izgalmas kérdés lenne annak tisztázása, hogy a romákat amúgy fizikai munkára alkalmazó,

MAGYAR VALÓSÁG

ugyanakkor láthatóan diszkrimináló vállalkozások esetében mennyivel lehet kisebb az átlagos alkalmazási idő, illetve alacsonyabb az átlagos bruttó bér.

Elemzéseink tehát arra utalnak, hogy a romákkal kapcsolatban megnyilvánuló munkaerő-piaci diszkrimináció alapvetően tényleges: nyílt, előítéleteken és rasszizmuson alapuló jelenség, és nem tartozik az ún. statisztikai diszkrimináció jelenségek körébe. Ezt bizonyítja az a tény, hogy az érintett vezetők zöme valamilyen mértékben cigányellenes, a roma munkaerővel kapcsolatos értékítéleteik meglehetősen homogén módon cigányellenesek – sőt, a cigányokat mélyen lenéző értékvilágról tanúskodnak. A romák alkalmazásának hiánya vagy diszpreferenciája mögött elsősorban vezetői attitűdök, mégpedig alig burkolt cigányellenes attitűdök állnak. A romák elutasítása mögött nem volt bizonyítható a vállalkozások érdeke, avagy az, hogy bizonyos „statisztikai” elképzelések húzódnának meg az alkalmazás hátterében.