

Babusik Ferenc: A romák foglalkoztatási diszkriminációja a munkaerő-piacon

- Egy empirikus vállalatkutatás eredményei -

Elemzésünk célja annak vizsgálata, hogyan viszonyulnak a munkáltatók az egyes hátrányos helyzetű társadalmi csoportokhoz, elsősorban a romákhoz, illetve 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 munkaerőpiaci 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 esetén a megfelelő iskolai végzettség sem elegendő ahhoz, hogy a vállalkozások zöme ha nem is szellemi, de fizikai munkára alkalmazza őket. A jelenség hátterében a diszkrimináció, még hozzá a nyílt változat jelenségét tudjuk kimutatni. A romák alkalmazásának hiánya valamint diszpreferenciája mögött elsősorban vezetői attitűdök, mégpedig 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 többek között a hátrányos helyzetű, tartósan munkanélküli, elsősorban roma munkaerő alkalmazásának 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, hogyan 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 – függetlenül a roma munkavállalók iskolai végzettségétől vagy szakmai gyakorlatától. Elemzésünk tehát nem a vállalkozások gazdaszociológiai 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 %-os megbízhatósági szinten, ± 2 %-os hibahatár mellett, - Hajdú-Bihar megye kivételével¹ - a magyarországi, 10 fő felett foglalkoztató vállalkozásokat reprezentálják megye, foglalkoztatotti méretkategória, valamint fő népgazdasági ágazat szerint.

Kutatásunk a munkaerő-piacon megnyilvánuló formális diszkriminációt vizsgálta, azt a kérdést, hogy a vállalkozások hogyan, miben kezelik „másként” (avagy sehogy) a romákat. A szociológia a formális diszkrimináció 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 nem romáknak.

A munkaerő-piaci diszkrimináció másik megnyilvánulási formája az ún. „statisztikai” diszkrimináció. E a változat egyik oka lehet pl. az ismerthiány, 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 másik 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, hiánnyal töltött munkaórák magas várható aránya (tehát egy második sztereotípiá) miatt nem alkalmazza az illetőt. Ez a diszkrimináció akkor is nyugodtan megjelenhet, ha a vezető személy szerint épp szereti 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 ténylegesen alkalmazott munkaerő-állományuk mennyire felel meg ezeknek a szempontoknak. E vizsgálat eredményei, a „kis vezetői tipológia” rendszere, az elemzések egy része esetén keresztváltozóként szolgál. Az olvasó munkájának megkönnyítése érdekében ezt a

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.

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

tipológiát taglaló fejezetet ismertetjük elsőként. A vállalkozások vezetői körében mért attitűdök, vélekedések, illetve a tényleges alkalmazás adatai segítségével megrajzoljuk a vállalkozások profilját; a képzettségen és szakmai tudáson túlmutatóan milyen szempontok vezérik őket a munkavállalók egyes csoportjainak alkalmazása során, 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 ténylegesen alkalmazott munkaerő-állományuk mennyire felel meg e szempontoknak.

A válaszoló vezetők szemléletének egyik jelentős aspektusa az a kérdés, hogyan gondolkodnak a vállalkozás sikereihez szükséges humán erőforrásokról, mit tekintenek fontosnak vagy kevésbé fontosnak. Ugyancsak lényeges és az előbbi kérdéstől korántsem független az, hogyan szemlélik vállalkozásukat: mely erőforrások hiányoznak, illetve melyekben erősek. 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 tipológiája”: 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 kérdéskörnél azt, hogy mivel minden munkakör más-más készséget igényel, ezért 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, a jelenlegi állomány összességében milyen mértékben felel meg a felsorolt szempontoknak.

Az elemzés során első lépésben a két kérdésben a tizennyolc-tizennyolc területre adott skálaadatokat faktorelemeztük.

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

1. *klasszikus jó munkaerő* (stabil. „lehet rá számítani”, készség a speciális tudások elsajátításra, évek múlva is lehet rá számítani, csapatszellem, megbízhatóság, felelősségérzet, minőségi munkára való készség, munkafegyelem, lojalitás a vállalkozás és a főnökök iránt),
2. „*legény a gáton*” (tartósan terhelhető, jól használja ki a munkaidőt, „kemény és alapos munkára való készség”),
3. *jó befektetés alkalmazni* (fajlagos költség/haszon arány; e csoport tagját más csoport tagjaihoz képest jobban megéri alkalmazni, előléptethetőség - új helyzetekben, magasabb felelősség mellett, több embert is képes vezetni -, közép- vagy felsővezetői szintre való alkalmasság)
4. *a bérigény mértéke* (az átlagnál alacsonyabb vagy magasabb bérigény)

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

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

A következő lépésben együttesen cluster elemezést végeztünk a két faktorcsoporthoz tartozóval, ez 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*. E 23 % -os 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 % 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 % körüli. Az ide tartozó vezetők átlagos jelentőséget tulajdonítanak a munkaerő kiválóságának, ugyanakkor azt látják, hogy a vállalkozás alkalmazottai kevéssé 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 éppoly 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 %-os csoportjában a vezetők valamivel átlag felettinek értékelik azt, ha valaki jó munkaerő, illetve fontosnak látják azt, ha egyúttal „legény a gáton”. Egyúttal mélyen átlag alatti számukra 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 a „munkaerő, mint befektetés” szempontját negligálják (egyúttal nem is értékelik alkalmazottaikat jó befektetésnek).
6. *Humán gyarmatosító (héja)*. A vállalkozások 13 %-os csoportjában a vezetők alapvetően lényegtelennek tekintik a munkaerő kvalitásainak 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, egyes egyedül a munkaerőbe fektetett pénz megtérülési mutatói. Ennek az attitűdnek köszönhetik elnevezésüket.

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

Azt gondolhatnánk, hogy a munkaerő kiválósága ugyanolyan mértékben fontos, mint ára és megtérülő befektetés jellege. Az attitűdök leírásánál 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 – nevezetesen 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 ugyancsak kézenfekvő lenne, a vezetői attitűdök azt sem befolyásolják érdemben, hogyan 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, 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.) Az egyes vezetői attitűdökkel jellemezhető vállalkozások eloszlása fő ágazatonként (%)

	befektető	vesztes takarékos	vesztes munkaügy	egyensúlyt teremtő	"humán- politikus" technokra- ta	humán gyarmato- sító (héja)	technokra- ta
Mezőgazdaság, vad-, halgazdálkodás, erdő- gazdaság	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

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

Ingtalanügyek, 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
<i>átlag</i>	<i>22,9</i>	<i>12,1</i>	<i>12,4</i>	<i>20,9</i>	<i>13,0</i>	<i>13,0</i>	<i>5,7</i>

2.) Az egyes iskolai végzettségű munkavállalók átlagos aránya

	Felsőfokú	Érettségizett	Szakmunkásképző, 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
<i>átlag</i>	<i>16,8</i>	<i>32,3</i>	<i>35,8</i>	<i>14,8</i>	<i>0,3</i>

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 végzetten 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 tizenhét különböző, a munkavállalókat jellemző szempontot soroltunk fel, amelyek mindegyike egy vállalkozás életében valamilyen mértékben fontos vagy kevésbé fontos lehet.

A vezetőknek arra kellett válaszolniuk igennel, nemmel vagy „nem tudom” -mal, hogy az adott alkalmazási szempontokat érvényesnek tartják-e 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 más csoportok iránt tanúsított vezetői értékítéleteket, másrészt némiképp eltereltük a válaszadók figyelmét egy kiemelt csoportról, a romákról, így kevésbé torzított válaszokat kaptunk.

A válaszok értékelése során cluster elemzést alkalmaztunk, eredményül 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.) 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
minőségi 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 felsorolt a kijelentések. E csoport tagjainak töredéke gondolja úgy, hogy a romák alkalmassak vezető beosztásra, egyúttal a legtöbben azzal a kér kijelentéssel értettek egyet, mely szerint a romák terhelhetők 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, a romák nem alkalmasak vállalkozás vezetésére. (Ezzel szemben a romák kiváló vállalkozásairól lásd: Babusik Ferenc: Roma vállalkozások, vállalkozó romák. Esély, 2005/5.)

4.) 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 az itemekben foglalt kérdésekre nem válaszolt, 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 az előítéletekről szólnak és nem a romák tényleges alkalmazásáról, 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 előítélet -és előítélettel is kapcsolatos roma kutatások tapasztalatait, mely 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 dolgozó cégeknél vannak, velük szemben a mélyen cigányellenes vezetők a szálláshely-szolgáltatás, a pénzügyek, az ingatlanügyek, valamint az oktatás(!) területén találhatók.

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 egyes társadalmi csoportok tagjait milyen arányban foglalkoztatják a vállalkozások, másrészt milyen e csoportokkal kapcsolatban a foglalkoztatási hajlandóság.

Az egyes társadalmi csoportok kiválasztásában figyelemmel voltunk az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényre, 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 alkalmazják. A romák alkalmazásának megtagadása azért is figyelemre méltó ezeknél a vállalkozásoknál, mert független a romák képzettségétől: felsőfokú végzettségű cigányokat sem alkalmaznak. A diszkrimináló jelzöt – 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 alkalmazják, 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 alkalmazják.
4. *Nőket, romákat, fogyatékkal élőket diszkriminálók.* E csoportban a vállalkozások nagy része, a kategóriánévnél 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 %-a alkalmaz szakképzett romákat, addig az utóbbi cégcsoport tagjainak 25,6 %-a hajlandó erre – de nem több.) Ugyanakkor e cégcsoport tagjai körében az, ha valaki egyszerre pályakezdő és nő, avagy egyedülálló és gyermeket nevel, különös ok az alkalmazás elutasítására; az ilyen munkavállalókat elvétve alkalmazják.
5. *Hátrányos helyzetűeket diszkrimináló.* E cégcsoport tagjai esetén a diszkrimináció az etnicitáshoz és társadalmi státuszhoz, 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 % hajlandó alkalmazni.
6. *Fiatalokat, nőket diszkrimináló.* E cégcsoport tagjai a nőket, különösen a fiatal nőket elvétve alkalmazják. A női nemhez tartozás, ha egyúttal az illető roma, e cégcsoport tagjai körében szinte biztosan kizárja a felvételt.

5.) 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 különbözeti meg „csak” a hátrányos helyzetűeket, a nőket diszkrimináló cégek aránya pedig összesen 12,5 %.

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 a natúr rasszizmus vezet a foglalkoztatás hiányához, hanem az egyszerűbbnek tűnő elutasítás: ez az értékmozzanat összesen 14 % -át magyarázza meg a romák nem alkalmazásának. 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 % -ban magyarázza. Az ebbe a típusba sorolt vezetők számára roppant fontos a munkaerő kiválósága, munka –és terherbírása, ugyanakkor nem gondolják azt, hogy az alkalmazott munkaerőt valaha is jövődő vezetőnek tekintsék egyúttal nem tekintik igazán rentábilis befektetésnek alkalmazásukat. *E vezetők elkerülnek minden olyan munkavállalót, akit emberi mivoltában - és nem munkaerőként – valamelyest is lenéznek.* Az ilyen vezetői attitűdcsoporthoz tartozás egyúttal kisebb erővel (13 % -ban), de magyarázza azt, ha egy vállalkozás *nem* tartozik a „teljes elfogadó” csoportba.

Mindehhez hozzátartozik, hogy a választó adó személy beosztása (igazgató, vezető vagy személyügyi vezető) nem befolyásolja a munkaerő-piaci diszkrimináció típusához való tartozást az elutasító attitűd mértéke beosztástól, vagy felelősségi körtől független. 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 % -ban magyarázza az a tény, hogy az adott vállalkozás a pénzügyi szektorban működik, míg kisebb, de számottevő mértékben, 26 % -ban magyarázza a szálláshelyszolgáltatáshoz, illetve 16 % -ban az 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 % -ban kontraindikálja a mélyen diszkriminatív munkaerő-piaci hozzáállást.

Azonban a mély diszkrimináció, valamint a nők, romák és fogyatékkal élők együttes diszkriminációja nem azonosan magyarázható ágazati jelenség; azt kellett tapasztalnunk, hogy a nők, romák és fogyatékkal élők együttes diszkriminációját az, hogy egy vállalkozás az oktatási ágazatban működik, magas, 23 % -os erővel magyarázza! (Természetesen ne feledjük, hogy a vizsgált vállalkozások mint magáncégek 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 való tevékenység nagy mértékben, 37 % -ban magyarázza azt, ha egy vállalkozás diszkriminálja a romákat, és 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 megtalálhatók az ágazathoz tartozás indokai. A bányászat területén való működés -38 % -os erővel kontraindikálja, hogy egy cég elfogadó legyen. Hasonlóan, a pénzügyi szektorhoz tartozás -25 % -os erővel, a mezőgazdasághoz tartozás -18 % -os erővel kontraindikálja az elfogadó magatartást. Ezzel szemben az egészségügyi-szociális szférában való elhelyezkedés magas,

⁵ Lineáris regresszóval végzett analízis

28 % -os, az egyéb közösségi szolgáltatás ágazathoz való tartozás pedig 16 % -os 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 % -os mértékben magyarázata a mély diszkriminációnak, ezzel szemben az 50-250 fős kategóriához tartozás -13 % -ban, a 250 fő felettihez tartozás pedig -22 % -ban 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 % -ban 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. Vonatkozik ez a nyílt és a statisztikai jellegű diszkriminációra egyaránt.

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

	semmilyen támogatást nem kapott	csak beruházási vagy adótámogatás	csak humánpolitikai	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 diszkr.	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
<i>átlag</i>	<i>48,4</i>	<i>6,2</i>	<i>13,1</i>	<i>32,3</i>

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.

Azon cégek, melyek az átlag több mint két és félszerese 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 másfélszerese 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 éppúgy hozzájutnak aktív munkaerő-piaci eszközökhöz, mint a nem diszkrimináló vállalkozások, arra hívja fel a figyelmet, hogy az eddigieknél lényegesen alaposabban kell áttekinteni a támogatások odaitélésének 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 kérdéses során külön felhívtuk a válaszolók figyelmét arra, hogy vegyék figyelembe az ekvivalens munkavállalói érték szempontját; azaz úgy ítéljenek, hogy a felsorolt csoportok tagjai egyébként végzettségük, szakképesítésük, elvárt gyakorlatuk szerint megfelelnek az adott vállalkozás, munkakör, stb. kívánalmaknak. Ezzel az eljárással biztosítjuk azt, hogy ha pl. egy vezető válasza azt tükrözi, hogy 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 nyomán 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 nem roma férfiakat preferál.* A vállalkozások e csoportja alapvetően nem roma 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 nevét annak köszönheti, hogy a fennma-

radó – és alkalmazott, illetve preferált - munkavállalói csoportok egyike sem szenved hátrányt.

3. *Felsőfokon végzett romákat is preferál.* E vállalkozói csoport hajlandó alkalmazni pályakezdeket, 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 pályakezdeket, fiatalok alkalmazását is.
5. *Fogyatékkal élőt nem alkalmaz.* Ez a csoport nevében hordozza preferenciáját; ugyanis romákat, noha csak valamivel a közepes érték felett, de hajlandó alkalmazni (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 háttérében 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 felé nyilvánul meg.
6. *Elsősorban 25 év feletti, előnyös helyzetűt preferál.* E csoport annyiban tér el a 4. számú vállalkozói csoporttól, hogy a pályakezdeket kizárása nem oly szigorú körökben, kis mértékben hajlandó alkalmazni őket.
7. *Szinte kizárólag nem roma nőket preferál.* Ez a legkisebb, mindössze a vállalkozások 3,9 % -át kitevő csoport alapvetően nőket alkalmaz (mint látjuk, ágazati sajátosságok miatt), ugyanakkor diszkriminálja a roma származású munkaerőt.

7.) *Egyes munkavállalói csoportok iránti alkalmazói alkalmazási hajlandóságok és megoszlásuk (%)*

	%
1. csak nem roma férfiakat	10,1
2. elsősorban előnyösebb helyzetűeket	17,6
3. felsőfokon végzett romákat is	8,3
4. kizárólag 25 feletti előnyös helyzetűeket	23,5
5. fogyatékkal élőt nem alkalmaz	16,5
6. elsősorban 25 feletti előnyös helyzetűeket	20,1
7. szinte kizárólag nem roma nőket	3,9

A vállalkozások 37,5 % -a tehát alapvetően elutasítja bármilyen roma származású munkaerő alkalmazását. A vállalkozások közel azonos arányú, 37,7 % -os része csak bizonyos méretékben hajlandó és alkalmaz is roma munkaerőt. A vállalkozások 8,3 %-a csak felsőfokú végzettségű romákat szeretne munkatársai körében tudni, és egy maradék 16,5 % -os munkáltatói réteg az, amely nem fejezi ki fenntartását a romákkal kapcsolatban. Elmondhatjuk tehát, *hogy a munkáltatók több mint nyolcvan százaléka nemcsak, hogy 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.) Az egyes képzettségi fokozatba tartozók átlagos aránya (%) – preferencia típusonként

	Felsőfokú	Érettségizett	Szakmunkás- képző, szakis- kola	befejezett 8 általános	kevesebb, mint 8 általános
csak nem roma 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 nem roma nőket	7,9	54,6	21,2	16,4	0,1
<i>átlag</i>	<i>17,3</i>	<i>32,9</i>	<i>35,7</i>	<i>13,8</i>	<i>0,3</i>

9.) Preferencia típusok megoszlása (%) ágazatonként

	csak nem roma fér- fiakat	első- sorban előnyö- sebb helyze- tűeket	felsőfokon végzett romákat is	kizárólag 25 feletti előnyös hely- zetűeket	fogyaté- kkal élőt nem alkal- maz	elsősorban 25 feletti előnyös hely- zetűeket	szinte kizáró- lag nem roma nőket	<i>átlag</i>
Mezőgazdaság, vad-, halgazdálkodás, erdő- gazdaság	12,2	5,3		10,6	4,2	9,3		<i>6,8</i>
Bányászat				1,4		0,4		<i>0,4</i>
Feldolgozóipar	42,3	44,1	7,8	26,2	24,5	37,1	29,6	<i>30,5</i>
Villamos energia-, gáz-, gőz-, vízellátás		0,6	0,7	0,8	3,2	0,5		<i>0,9</i>
Építőipar	16,4	15,7	19,7	3,6	11,7	2,0	10,7	<i>12,0</i>
Kereskedelem	8,7	14,6	9,2	21,8	44,6	30,3	37,3	<i>22,5</i>
Szálláshely- szolgáltatás, vendéglá- tás	0,4	4,0	1,1	8,8	4,5	2,4	0,6	<i>4,6</i>
Szállítás, raktározás, posta és távközlés	3,0	5,4	7,4	6,8	0,3	1,6	0,7	<i>4,5</i>
Pénzügyi tevékenység	0,2	0,7	0,2	0,7	0,1	0,3	11,5	<i>1,3</i>
Ingtatlanügyek, gazda- sági szolgáltatás	11,5	5,3	46,8	17,3	3,6	14,6	8,3	<i>13,2</i>
Oktatás		0,0		0,5	0,6	0,4		<i>0,4</i>
Egészségügyi, szociális ellátás		1,5	4,1	0,2	0,2	0,5	1,1	<i>0,7</i>
Egyéb közösségi szolg.	5,3	2,8	3,1	1,1	2,5	0,7	0,4	<i>2,1</i>

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 gazda-

sági 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 alkalmazzák az átlag feletti arányban. Mindebből a romák foglalkoztatottságának javítására nézve az a tanulsága, hogy a romákat alkalmazó vállalkozások tevékenysége alapvetően nem ágazatspecifikus és nem képzettségspecifikus. Azok a vállalkozások, melyek alkalmazzák romákat, azok közel az átlagnak megfelelő arányban alkalmazzák minden képzettségi típusú munkaerőt (noha csak általános iskolai bizonyítvánnyal rendelkezőket némiképp átlag alatt). *A romák munkaerő-piaci kizáródása – amennyiben képzettségük megfelelő – nem a vállalkozások ágazati elhelyezkedésének és megkívánt képzettségi szerkezetének köszönhető, hanem alapvetően 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.) Támogatásokban részesedett vállalkozások aránya (%) preferencia típusonként

	semmilyen támogatást nem kapott	csak beruházási vagy adótámogatás	csak humánpolitikai	minden típusút kapott
csak nem roma férfiakat	31,9	6,7	11,9	49,5
elsősorban előnyösebb helyzetűeket	46,5	6,6	15,4	31,6
felsőfokon végzett romákat is	92,3	1,2	2,0	4,5
kizárólag 25 feletti előnyös helyzetűeket	45,1	8,4	14,3	32,2
fogyatékkal élőt nem alkalmaz	61,3	5,3	6,9	26,5
elsősorban 25 feletti előnyös helyzetűeket	29,7	7,0	19,2	44,1
szinte kizárólag nem roma nőket	67,9	1,2	16,2	14,7
<i>átlag</i>	<i>48,4</i>	<i>6,2</i>	<i>13,1</i>	<i>32,3</i>

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 oksági elemzést ebben az esetben is elvégezve, azt tapasztaltuk, hogy e két tényező (támogatás és preferencia) nem okai 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). Hasonlóan, *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, hogyan 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 % -ban kaptak humánpolitikai támogatást, ha jó központi kapcsolataik vannak, 69,7 % -ban, ha jó helyi kapcsolataik, illetve mindössze 32 % -ban, ha rosszak a kapcsolataik.

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

Ehelyütt nyomatékkal felhívjuk a figyelmet a humánpolitikai támogatási rendszer felülvizsgálatára.

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. Régebbi kutatások azt valószínűsítették, hogy a romák alkalmazása elsősorban alacsonyabb képzettséget igénylő, illetve fizikai munkakörökben valósul meg. (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 kutatása*. 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.)

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

11.) Egyes csoportok megjelenése a szellemi dolgozók között. A vállalkozások típusainak megoszlása (%)

	%
1. alacsony szellemi dolgozói arány	47,4
2. elsősorban nem roma férfiakat alkalmaz	11,8
3. romák is alkalmaz	12,0
4. 25 év feletti nem hátrányos helyzetűeket alkalmaz	23,7
5. elsősorban nem roma nőket alkalmaz	5,1

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

A vállalkozások maradék 12 % -a alkalmaz romákat is szellemi munkakörökben, azonban az is szócska roppant hangsúlyos; ugyanis ha azt vizsgáljuk, hogy különböző végzettségű romákat e vállalkozói kör mekkora hányada alkalmaz, lényegesen rosszabb képet kapunk.

12.) 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 % -a alkalmaz romákat, míg a felsőfokú végzettség sem javít a helyzeten. Ezen belül 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 találhatók.

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

	1. alacsony szell. dolg. arány	2. elsősorban nem roma férfiak	3. romák is	4. 25 év feletti nem hátrányos helyzetűek	5. 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 diszkr.	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

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.) *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 % -a alkalmaz nagy gyakorisággal romákat is fizikai munkakörökben, illetve egy nagyobb, 17,8 % -os aránya szakképzett roma férfiakat is felvesz ilyen munkakörbe.

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

15.) *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 olyan vállalkozást találunk, amely érettségi alatti fokozattal (szakképzetlen vagy szakmunkás) alkalmazza 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 esetén 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 diszkrimináció, méghozzá a nyílt változat jelenségét tudjuk kimutatni.*

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

	1. elsősorban 25 feletti nem roma férfiak	2. romák is	3. férfiak, szegények, szakképzett roma férfiak	4. hátrányos helyzetűek nem	5. 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 diszkr.	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 egy negatív attitűd hiánya vezet esetükben alkalmazáshoz. Ugyanakkor a teljes elfogadó munkáltatói attitűddel jellemzett vállalkozások nem alkalmaznak nagyobb arányban romákat fizikai munkára, mint mások.

Azonban 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 azt a következtetést vonhatjuk le, – látva azt, hogy e cégek között sok szakképzett vagy érettségizett romákat alkalmaz fizikai munkára - hogy *a diszkrimináció, mint olyan vezet a romák fizikai, és nem más munkakörben való alkalmazásához.*

A romák fizikai munkakörben való alkalmazása esetén 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 válaszhány okán, nem alkalmasak arra, hogy következtetéseket vonjunk le, noha izgalmas kérdés lenne annak tisztázása, hogy a romákat amúgy fizikai munkára alkalmazó, ugyanakkor láthatóan diszkrimináló vállalkozások esetén 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 un. statisztikai diszkrimináció jelenségkörébe. Ezt bizonyítja az a tény, hogy az érintett vezetők zöme valamilyen mértékben cigányellenes, a roma munka-

erővel 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 háttérében.