

## DISZKRIMINÁCIÓ A PLÁZÁBAN

PÁLOSI Éva–SIK Endre–SIMONOVITS Bori

TÁRKI

H-1112 Budapest, Budaörsi út 45.; e-mail: sik@tarki.hu

TÁRKI

H-1112 Budapest, Budaörsi út 45.; e-mail: sik@tarki.hu

**Összefoglaló:** Az elemzés célja a munkahelyi diszkrimináció tesztelése két védett tulajdonság (a roma származás és a kövérség) esetében. A tesztelést bevásárlóközpontok ruházati boltjaiban végeztük. A három tesztelő kora, végzettsége és öltözete azonos volt, csak etnikai hovatartozásuk (roma/nem roma) és testsúlyuk szerint (túlsúlyos/nem túlsúlyos) különböztek. A tesztelés (N=51) mindkét védett tulajdonság esetében diszkriminációt eredményezett.

**Kulcsszavak:** diszkrimináció, tesztelés (audit), kövérség, roma

Az elemzés célja a munkahelyi diszkrimináció tesztelése két védett tulajdonság (a roma származás és a kövérség<sup>1</sup>) esetében. Az etnikai alapú diszkriminációról másutt bőven szóltunk (Sik–Simonovits 2006), ezért most csupán a kövérséggel, mint a jogi értelemben az „egyéb” védett kategóriába sorolható, szociológiai értelemben a „megjelenés” fogalom alá sorolható diszkriminációval foglalkozunk.

Az, hogy a „megjelenés” hátrányos megkülönböztetés (s hogy ebben a diszkriminációnak – egyéb tényezők hatása mellett – szerepe lehet) tárgya lehet, jól ismert a társadalomtudományokban. Ilyen például a szépség hiánya. Girasek–Pálosi (2005) ismerteti azt a szociálpszichológiai megállapítást, hogy „a fizikai szépség, különösen egy szép arc, pozitív elvárások sokaságát hívja életre” (Smith–Mackie 2002), illetve, hogy az emberek a fizikai szépséget a lelki, erkölcsi szépség jeleként értelmezik. Egy kutatás (Cash–Kilcullen 1985) során már húsz éve bizonyították laboratóriumi körülmények között, hogy a vonzó külsejű pályázót nagyobb valószínűséggel alkalmaznák a munkaügyi szerepét játszó egyetemisták. A szépség munkaerő-piaci előnyt, illetve – ami a kutatások szerint nem feltétlenül azonos eséllyel következik be – a csúnyaság hátrányt jelentő voltát több tanulmány is illusztrálja (Hamermesh–Biddle 1994, 1998; Hamermesh 2005).

Hátrány forrása lehet a „magasság hiánya” is. Több mint húsz éve igazolták (Knapp 1978), hogy a 185 cm-nél magasabb férfiak 10%-kal magasabb kezdő fizetést kaptak, mint a 180 cm-nél alacsonyabbak. Azóta sok tanulmány elemezte annak okait, hogy miért jelent a magasság munkaerő-piaci előnyt, illetve az alacsonyság hátrányt (Case–Paxton 2006).

\* A tanulmány alapjául szolgáló kutatást az OFA (Országos Foglalkoztatási Alap) és az ICCR-Budapest Alapítvány támogatta.

1 A tanulmányban a kövér és a túlsúlyos fogalmak szinonimaként szerepelnek.

De született elemzés a balkezes lét társadalmi hatásáról (Ruebeck et al. 2006), és az azonos etnikumhoz tartozókon belül a bőr színességének mértékének diszkriminációt növelő hatásáról is (Darity–Mason 1998).

Az, hogy a kövérség hátrányt jelenthet a munkaerőpiacon jól ismert a szakirodalomban. Cawley–Danziger (2004) egy 1996-ban bevezetett törvény érvényesülését vizsgálta. A törvény célja az volt, hogy a segélyezettek visszalépjenek a munkaerőpiacra. A kutatás során azt vizsgálták, hogy a fehér és fekete segélyezett nők munkaerő-piaci belépésére hogyan hatott kövérségük. Korábbi kutatások eredményeire alapozva feltételezték, hogy a mai USA-ban a kövérség az alacsony státusz egyik eleme,<sup>2</sup> s mint ilyen rontja a munkaerő-piacra való belépés, s az ott megmaradás-előrejutás esélyét. Azt is feltételezték, hogy a fenti folyamat különösen erősen érvényesül a fehér nők esetében. A tanulmány megállapította, hogy a kövérség a munkaerő-piacra való belépést – de csak a fehér nők esetében – erősen akadályozza.<sup>3</sup>

Girasek–Pálosi (2005) idézi a világsajtót bejárt hírt, hogy egy kétezer HR-szakember megkérdezésén alapuló kutatás<sup>4</sup> szerint a többség a „normális testsúlyú” dolgozókat preferálja. A megkérdezettek több mint egytizede nem szeretné, ha a túlsúlyos munkatársak kapcsolatba kerülnének az ügyfelekkel. Ugyancsak tíz százalék fölött volt azok aránya, akik lapátra is tennék a dundi alkalmazottakat. A Rooth (2007) által ismertetett svéd és amerikai HR szakemberekkel folytatott interjúk is arra utalnak, hogy a kövérség és az alacsony teljesítmény kapcsolatáról szinte minden döntéshozó meg van győződve.

A kövérség társadalmi fontosságát a mai Magyarországon Girasek–Pálosi (2005) a következő idézetekkel illusztrálja: „Magyarország Európa legtöbb zsírt fogyasztó országai sorába tartozik”,<sup>5</sup> az iskoláskorúak kilenc százaléka túlsúlyos, négy százaléka pedig kórosan elhízott,<sup>6</sup> a felnőtt lakosságnak pedig a fele<sup>7</sup> kövér, orvosi értelemben. Az Országos Lakossági Egészségfelmérés (2000) szerint a férfiak 56%-a, a nők 48%-a érzi magát elhízottnak, illetve túlsúlyosnak.<sup>8</sup>

S hogy ez nem valamiféle magyar sajátosság, azt jól tükrözi, hogy 1998-ban a WHO az elhízást önálló betegségnak nyilvánította, illetve a már idézett tanulmány (Cawley–Danziger 2004) szerint az 1970-es évekhez képest 2000-re a kövérek aránya 15%-ról 31%-ra nőtt az USA-ban. Rooth (2007) adatai Svédország esetében igen hasonlóak a korábban ismertetett magyar adatokhoz (2006-ban a férfiak 55%-a, a nők 39%-a volt a testtömegindex alapján túlsúlyosnak vagy kórosan elhízottnak tekinthető), amiből következően a társadalom egy jelentős csoportja van statisztikai diszkriminációnak kitéve.

2 A kutatók egy országosan reprezentatív felvétel adataival való összehasonlítás során azt találták, hogy az általuk vizsgált segélyezett nők súlya 16%-kal haladta meg az országos átlagot.

3 A regressziós elemzés eredménye szerint a fehér segélyezett nők súlyának 10%-os növekedése a munkahelyszerzés esélyét 12%-kal, a teljes idejű álláshoz jutás esélyét 8,9%-kal, a jövedelemszintet 10%-kal csökkentette.

4 <http://index.hu/gazdasag/vilag/duci051029>

5 [www.valtozovilag.hu/ag/taplalkozas.htm](http://www.valtozovilag.hu/ag/taplalkozas.htm).

6 [www.magyarhirlap.hu/cikk.php?cikk=90522](http://www.magyarhirlap.hu/cikk.php?cikk=90522).

7 [www.geographic.hu/index.php?act=cikk&id=105](http://www.geographic.hu/index.php?act=cikk&id=105).

8 [www.gallup.hu/olef/olef.html](http://www.gallup.hu/olef/olef.html).

A tanulmány kérdése az, hogy a kiválasztott munkaerő-piaci helyzetben és az általunk kidolgozott vizsgálati módszerrel milyen mértékű roma- és kövérségellenes diszkriminációt találunk.

### A TESZTELÉS

A tesztelést azokban a bevásárlóközpontban végeztük, amelyek tíz divatáru üzletnél többel rendelkeznek. A megfigyelendő üzletek azok voltak, ahol a kirakatban, vagy az ajtóra rögzítve tábla jelezte, hogy „eladót felvesznek, érdeklődni az üzletben lehet”. Erre azért volt szükség, mert így nagyobb volt az esélye annak, hogy a munkaerő-felvételért felelős személy és a pályázó már a jelentkezés pillanatában személyesen találkozzon, márpedig a munkaszerzés folyamatát csak ezzel az egy „pillanatfelvétellel” vizsgáltuk. Az állást hirdető boltok kiválasztása melletti másik érv elméleti volt: az ilyen boltok esetében ugyanis egyértelmű, hogy keresnek munkaerőt, így egyfelől ha arra hivatkoznak, hogy betelt az állás, ez nagy valószínűséggel nem igaz, s ezért az ilyen reakciót diszkriminációként értelmezhetjük, másfelől így módon a vizsgált helyzet homogenizálva van a munkaerő-piaci kereslet megléte szempontjából.

A tesztelendő üzleteket a következőképpen választottuk ki: először a feltételeknek megfelelő központok (összesen 11 darab) közül választottuk ki a helyszínt,<sup>9</sup> majd a tesztelés napján a sorrendben első helyen álló bevásárlóközpontban az összes olyan üzletet teszteltük, amely a már említett módon munkaerőt keresett. Ha az üzletközpont összes ilyen üzletét teszteltük, akkor a sorrendben következő üzletközpontban folytattuk a tesztelést mindaddig, amíg az ötven érvényes eset előállt. Érvényes esetnek azoknak az üzleteknek a tesztelése számított, ahol mindhárom tesztelő beszélt a személyzettel. A 2006 tavaszán végzett 51 tesztelt helyszín megoszlása a következő volt: Westend 96 eset, Árkád 45 eset, Europark 12 eset.

A három tesztelő, meghatározott sorrendben<sup>10</sup> (1. roma; 2. nem roma túlsúlyos; 3. nem roma nem túlsúlyos) érdeklődött a kijelölt üzletekben eladói munkaköri állásról. A tesztelők először csak általában az állásról érdeklődtek, majd bizonyos információkra rákérdeztek. A benyomások rögzítése kétféle módon történt: egyrészt a tesztelők egy diktafon segítségével a teljes beszélgetés hanganyagát rögzítették, másrészt az információkérés után kérdőívet töltöttek ki, amelyben elsősorban a beszélgetés körülményeit illetve benyomásaikat foglalták össze.

A roma származást a tesztelő megjelenésével valószínűsítettük. A kövérséget a testtömeg-index<sup>11</sup> segítségével határozzuk meg, kövérnek (túlsúlyosnak) tekintjük azt, akinek a testtömeg-indexe 25 és 29,9 között van. Mivel az elhízott és a kórosan elhízott

9 A bevásárlóközpontok neveit papírcetlire írtuk, majd visszatevés nélküli húzással hoztuk létre a sorrendet.

10 10-12-ig tesztelt a roma, 12-14-ig a nem roma túlsúlyos, 14-től a kontroll (nem roma nem túlsúlyos) tesztelő.

11 A testtömeg és a testmagasság alapján kiszámított az életkorral korrigált érték, amely alapján kategóriákba sorolhatók az emberek: 18-as érték alatt túl sovány, 18-20 sovány, 20-25 normális, 25-30 túlsúlyos, 30-35 elhízott, 35 felett kórosan elhízott.

kategória behozna egy általunk vizsgálni nem kívánt (az egészséges, illetve a nem egészséges) dimenziót, mi a kövérségen csak a túlsúlyos kategóriát értettük. Ez már csak azért is elégségesnek tűnt, mivel a mai szépségideál „normális test”-ként a sovány kategóriát tekinti. Mivel a testtömeg-indexen alapuló mérésnél szerepe van a magasságnak is, ezért ezt a dimenziót homogenizáltuk: a kísérletben résztvevők mindegyike 170-172 cm magas volt.

A külső megjelenés egyéb jegyeit is homogenizálni akartuk, hiszen a hajszín, a frizúra, a műköröm, a látható helyen lévő tetoválás vagy piercing, mind befolyásolta volna a tesztelés eredményét. Tehát fontos az, ha a tesztelő pár (kövér – nem kövér) egyik tagjának van műkörme vagy látható helyen lévő tetoválása stb., akkor a másoknak is legyen. Mivel ruházati jellegű boltokban történt a tesztelés, a tesztelők öltözetének hasonlósága is rendkívül fontos volt. Stílusában és színvilágában mindenképpen hasonlóan kellett felöltözniük a tesztelőknek. Ahhoz, hogy csak a kövérség „hatását” a „szépség” hatásától függetlenül mérjük, e tekintetben is homogenizálnunk kellett, ezért – jobb híján – általunk szépnek tartott nőkkel teszteltünk<sup>12</sup>.

A tesztelők 22 és 28 év közötti, mosolygós, életvidám nők voltak, akik a tesztelés során szakközépiskolai végzettséggel és alapfokú angol nyelvtudással rendelkező nőket alakítottak. A tesztelők teljesen hétköznapi viseletben teszteltek, amelyről feltételeztük, hogy a nem létező átlagember számára semleges, és külső megjelenésük egyéb vonatkozásban sem volt „megosztó”, tehát nem viseltek műkörmet, féloldalt leborotvált frizurát, stb.

A tesztelők csak két dimenzióban különböztek egymástól. Egyrészt az etnikai hovatartozásuk szerint: roma/nem roma, másrészt a testsúlyuk szerint túlsúlyos/nem túlsúlyos. A két dimenzió viszonyát nem kívántuk vizsgálni, így a roma és a túlsúlyos tesztelőnek egyetlen kontrollszemélye volt, a nem roma nem túlsúlyos tesztelő.

### **MILYEN FOGADTATÁSRA SZÁMÍTHAT A PLÁZÁBAN EGY ROMA EGY NEM ROMA ÉS EGY KÖVÉR ÁLLÁSKERESŐ?**

Kutatásunk fő tárgya az álláskeresés során felmerülő diszkrimináció vizsgálata volt. Azt, hogy történt-e diszkrimináció a munkafelvétel során, csupán annak első lépése során vizsgáltuk. Azt a helyzetet teszteltük, amikor az álláskereső érdeklődést mutat az állás iránt („jelentkezik”, ami felfogásunk szerint a munkaszerzés első lépése), és információt kér a munkára vonatkozóan. A tesztbeszélgetések arra adtak tehát lehetőséget, hogy a beszélgetési szituáció verbális és non-verbális elemeinek halmazát elemezve vizsgáljuk meg a diszkriminációra utaló elemeket.

A munkaadó (illetve az információt adó személy) hozzáállását potenciális alkalmazottjához a beszélgetési helyzet és a munkaadó vagy az információkat adó személy viselkedésének aprólékos leírásával és elemzésével vizsgáltuk. A tesztkérdőívben a tesztelők számos kérdés mentén dokumentálták a munkaadó vagy az információt adó személy viselkedését, részben objektív, részben szubjektív mutatók mentén:

12 Mivel ilyen mértékű szubjektivitás olvastán az Olvasó felkaphatja a fejét, megjegyezzük, hogy a bevezetőben idézett, a szépséggel kapcsolatos diszkriminációt vizsgáló tanulmányok is lényegében hasonlóan jártak el, amikor néhány „hétköznapi ember” ítélete alapján döntöttek el, hogy ki szép, s ki nem.

- *Objektív* mutatóknak tekintettük azokat a tényezőket, melyek nem a tesztelő megítélésén alapultak, mint például:
  - Köszönés (és annak sorrendje)
  - Várakozás (és annak oka)
  - Bemutatkozás sorrendje
  - Kézfogás
  - Kéretlen és kért információ a munkáról
- *Szubjektív* mutatóknak azokat tekintettük, amelyek a tesztelő megítélésén múltak.<sup>13</sup>
  - A személyzet magatartásának értékelése különböző dimenziók mentén: udvarias-udvariatlan; türelmes-türelmetlen; készséges-elutasító; barátságos-barátságatlan; közlékeny-szükszavú
  - Végigmérték-e a tesztelőt, és ha igen látványosan vagy nem?

Az 1. és 2. táblázat arra utal, hogy az üzlet személyzete eltérően viselkedett a különböző tesztszemélyekkel, legudvariasabban és előzékenyebben a kontroll tesztelővel bántak, a roma és a kövér tesztelővel sokkal udvariatlanabban bántak.

1. táblázat A köszönés sorrendje a védett csoportok szerint százalékban  
– A személyzet ... köszönt –

	A tesztelő előtt	A tesztelővel egyszerre	A tesztelő után	Nem (%)	Összesen
Roma (N=49)	4	20	76	0	100
Kövér (N=51)	61	0	39	0	100
Kontroll (N=51)	68	14	10	8	100
Összesen (N = 151)	45	11	41	3	100

Míg a kontroll tesztelők több mint kétharmadát előre köszöntötték belépésekor, és a kövérek esetében is hasonló ez az arány, addig a roma tesztelő esetében az esetek elenyésző arányban köszöntek előre, amikor belépett, jellemzően inkább fogadták köszönését.

Jól jellemzi a romákkal és kövérekkel kapcsolatos negatív munkáltatói attitűdöket az a non-verbális (és esetleg nem is tudatos) attitűd, amit „végigmérésnek” éltek meg a tesztelők. Míg a roma tesztelők háromnegyede érezte úgy, hogy végigmérték, addig a kövéreknél ez az arány kétharmad, a kontroll tesztelők esetében pedig elenyésző volt (2. táblázat).

13 Mivel a három álláskereső (és ezen belül a két védett tulajdonságú csoportot) típust csupán egy-egy tesztelő képviselte, ezért nincs lehetőség a kérdezői hatás kontrollálására, és így e mutatók használhatósága korlátozott.

2. táblázat Az információt adó személy a szemével a tesztelőt végigmérte vagy sem, a védett csoportok szerinti bontásban, százalék

	Látványosan	Nem látványosan	Nem	Összesen
Roma (N=50)	60	14	26	100
Kövér (N=50)	18	48	34	100
Kontroll (N=50)	2	2	96	100
Összesen (N = 150)	27	21	25	100

\* Chi négyzet szignifikanciája: 0,000.

Ez az eltérés feltehetően nagyobb annál, mint amit a tesztelők korábbi rossz tapasztalatai alapján valószínűleg kialakult érzékenység magyarázhat. Jelentős eltérés mutatkozott abban is, hogy hogyan mérték végig az illetőt: míg a roma tesztelő esetében a látványos, azaz „nyílt” végigmérés volt a jellemző, addig a kövéreknél a rejtett végigmérés dominált. Ez azt is jelezheti, hogy egy roma lányt a mai Magyarországon köntörfalazás nélkül végig lehet mérni, ezzel szemben a kövérséget szemrevételezni nem illő – a fogyatékkal élőkhez hasonlóan egyfajta „társadalmi szégyenlősség” övezi őket – ezért kövér tesztelőnket mintegy „szemlesítve” mérték fel.

Az, hogy a tesztelőnek kellett-e várakoznia a személyzettel való beszélgetés előtt, és hogy miért kellett várakoznia nem mutat jelentős eltéréseket a különböző tesztelők esetében. A roma tesztelő az esetek 22%-ában, a kövér 33%-ban, míg a kontroll 20%-ban várakozott, s egyiküknek sem kellett két percnél többet várakoznia.

A bemutatkozást és a kézfogást az esetek döntő többségében nem tartották szükségesnek az adott helyzetben: az esetek 80, illetve 82%-ában a tesztelők megítélése szerint a helyzet nem kívánta meg a bemutatkozást és a kézfogást (3. és 4. táblázat).

3. táblázat Az információt adó személy bemutatkozása a tesztelőnek, a védett csoportok szerinti bontásban, százalékban

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

\* Chi négyzet szignifikanciája: 0,159.

4. táblázat Az információt adó személy kézfogása a tesztelővel, a védett csoportok szerinti bontásban, százalékban

Tesztelő	Igen	Nem, pedig a helyzet megkívánta volna	Nem, de a helyzet sem kívánta meg	Összesen
Roma (N=51)	10	2	88	100
Kövér (N=51)	12	2	86	100
Kontroll (N=51)	26	2	72	100
Összesen (N = 153)	16	2	82	100

\* Chi négyzet szignifikanciája: 0,226.

Az elmaradt bemutatkozást és a kézfogást a tesztelők mindössze néhány százaléka hiányolta. Ugyanakkor a táblázatokból kiolvasható, hogy a kontroll-tesztelőnek a roma tesztelőnél háromszor és a kövér tesztelőnél kétszer nagyobb valószínűséggel mutatkoztak be, továbbá a kontrolltesztelővel a roma tesztelőnél két és félszer és a kövér tesztelőnél kétszer nagyobb valószínűséggel fogtak kezét a munkaadók.

Feltételezéseink szerint a potenciális munkavállalóval kapcsolatos munkáltatói attitűdnek fontos mutatója, hogy a munkaadó tájékoztatja-e a munkavállalót a munkakörülményekről. Megkérdeztük egyrészt, hogy a tesztelő kapott-e információt rákérdezés nélkül a fizetésről, és az esetleges hétvégi, illetve többműszakos munkavégzésről, másrészt azt, hogy milyen tájékoztatást kapott e munkakörülményekről a rákérdezés után. Az 5. táblázat arra enged következtetni, hogy a kontrolltesztelő ebből a szempontból is előnyösebb helyzetben van a roma és a kövér tesztelőkhöz képest:

5. táblázat Adtak-e tájékoztatást rákérdezés nélkül..., a védett csoportok szerinti bontásban, százalékban

	Fizetésről	Műszakról	Hétfégi munkáról
Roma (N=49)	18	33	31
Kövér (N=48)	10	12	15
Kontroll (N=49)	49	70	67
Összesen (N = 147)	26	35	38

\* Chi négyzet szignifikanciája: 0,000.

A roma és a kontrolltesztelések egyaránt 94%-ában megkérdezték hogy van-e nála CV, a kövér tesztelő esetében ez az arány valamivel kevesebb, 88%.

A három tesztelőt összehasonlítva egyértelmű, hogy a nem-roma átlagos testsúlyú nő volt a legsikeresebb az álláskereséssel kapcsolatos informálódásban és a kövér nő a legkevésbé sikeres.

### A KÖVÉREKET VAGY A ROMÁKAT DISZKRIMINÁLJÁK ERŐSEBBEN AZ ÁLLÁSSZERZÉSI FOLYAMAT SORÁN?

Kutatási kérdésünk megválaszolásához egy olyan összevont mutatót képeztünk, amely magában foglalja egyrészt a személyzet viselkedésének verbális és non-verbális jegyeit, másrészt a munkakörülményekkel kapcsolatos tájékoztatás hiányából képzett mutatókat, melyekből a diszkrimináció meglétére következtethetünk.

6. táblázat A személyzet viselkedésének és a munkakörülményekkel kapcsolatos tájékoztatás releváns kérdései és diszkriminációra utaló mutatói

	Kérdések	Potenciális diszkriminációra utaló mutatók
Személyzet viselkedése	1. Köszönés sorrendje	Nem köszönt vagy a tesztelő után köszönt a személyzet
	2. Várakozás a beszélgetés előtt	Kellett várakozni
	3. Végigmérték-e a tesztelőt?	Látványosan vagy nem látványosan végigmérték
	4. Bemutatkozott-e az információt adó személy?	Nem mutatkozott be
	5. Kezet fogott-e az információt adó személy?	Nem fogott kezet
Tájékoztatás a munkakörülményekről és CV	6. Fizetésről tájékoztatták-e?	Nem tájékoztatták
	7. Hány műszakban kell dolgozni?	Nem tájékoztatták
	8. Hétvégén kell-e dolgozni?	Nem tájékoztatták
	9. Kértek-e önéletrajzot?	Nem kértek

A 7. táblázat sorait összehasonlítva jól látható, hogy míg a kövér és a roma tesztelőnek hasonló mértékben nagy, (a 9-es skálán 5,6-es illetve 5,7 erősségű) diszkriminációval, addig a kontrolltesztelőnek alacsony (3-as erősségű) diszkriminációval kellett megküzdenie a tesztelt álláskeresési szituációkban. Ez azt jelenti, hogy míg egy átlagos testsúlyú nem roma magyar nővel többnyire udvariasan viselkedtek a potenciális munkaadók, és rákérdezés nélkül tájékoztatták a munkakörülményekről, addig a roma és kövér munkakeresőknek többnyire udvariatlan bánásmóddal és/vagy információhiánnyal kellett megküzdeniük az álláskeresés során, a vizsgált bevásárlóközpontokban. A minimum és maximum, illetve a szórás értékeit összevetve megállapíthatjuk, hogy a közel azonosan magas átlag eltérő módon jön létre: a roma tesztelő esetében nagyobb a szórás, előfordult, hogy a tesztelő „csak” egy diszkriminatív magatartás elemmel találkozott, addig a kövér tesztelőnél kisebb a szórás, és a tesztelő minimum három diszkriminatív magatartás elemmel találkozott.



7. táblázat A diszkriminációra utaló mutatókból képzett index átlaga, szórása és terjedelem mutatói, a védett csoportok szerinti bontásban

	Átlag	Szórás	Terjedelem	Minimum	Maximum
Roma (N=51)	5,6	2,0	8	1	9
Kövér (N=51)	5,7	1,2	5	3	8
Kontroll (N=51)	3,0	1,7	7	0	7
Összesen (N = 153)	4,8	2,1	9	0	9

\* ANOVA F értéke: 44,44 szignifikanciája: 0,000.

Külön vizsgálva a diszkriminációra utaló magatartás két dimenzióját, megállapítható, hogy míg a személyzet udvariatlan viselkedésétől a romák, addig a munkakörülmenyekkel kapcsolatos információhiánytól a kövérek szenvednek inkább.

8. táblázat A személyzet viselkedésének és a munkával kapcsolatos tájékoztatás diszkriminációra utaló mutatóiból képzett index átlaga a védett csoportok szerinti bontásban

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

\*ANOVA F értéke az első esetben 35,59 (0,000), a második esetben 17,84 (0,000).

Ezután regressziós elemzések segítségével azt vizsgáltuk, hogy milyen mértékben növeli a két védett tulajdonság a diszkriminatív bánásmód esélyét a teszthelyzet többi jellemzőjének kontrollálása után. Az elemzésbe a következő változókat vontuk be:

9. táblázat A regressziós modellek magyarázó változói és értékei, zárójelben a referencia kategóriákkal

	Változók	Értékek (referenciakategória)
Helyszín	Bevásárlóközpont:	Westend, Europark, (Árkád)
	Üzlet típus:	ruha, cipő, fehérnemű, (sport)
Az információt adó személy	Neme	Férfi, (nő=0)
	Becsült kora	(18-25 éves), 26-35 éves, 36 év felett
A kifüggesztett hirdetés szövege:	Diszkriminatív-e?	Igen, (nem=0)
Védett tulajdonság		Roma, kövér, (kontroll)

Három modell segítségével vizsgáljuk meg, hogy a tesztelő személyének hatása mellett, befolyásolja-e valamelyik fenti tényező a munkáltatói diszkrimináció mértékét.

- *Összesített diszkriminációs index*: Az első modell függő változója a személyzet viselkedésének és a munkakörülményekkel kapcsolatos tájékoztatás diszkriminációra utaló mutatóiból képzett 9 értékű index (ld. 6. táblázat, 1–9. kérdés).
- *Viselkedést mérő diszkriminációs index*: A második modell függő változója a személyzet viselkedésének diszkriminációra utaló mutatóiból képzett 5 értékű index (ld. 6. táblázat, 1–5. kérdés).
- *Tájékoztatást mérő diszkriminációs index*: A harmadik modell függő változója a munkakörülményekkel kapcsolatos tájékoztatás diszkriminációra utaló mutatóiból képzett 4 értékű index (ld. 6. táblázat, 6–9. kérdés).

A modellek tanulsága, hogy:

- Az első modell (10. táblázat első oszlop) szerint a tesztelés kimenetelét alapvetően a kísérleti változók határozza meg, azaz a modell kontroll változói nem csökkentik a védett tulajdonság hatásának erejét. Más szavakkal, a munkáltatói diszkriminációt döntően a potenciális munkavállaló kövér, illetve roma volta határozza meg, a többi vizsgált tényező hatása nem jelentős. A tesztelő roma, illetve kövér volta nagyjából azonos elmozdulást jelent a kilencfokú diszkriminációs skálán (2,6, illetve 2,7 egység a kontroll személyhez képest), vagyis a kétféle diszkrimináció mértéke közel azonos, de azért kövérnek lenni kicsit rosszabb, mint a roma származás.
- Leszűkítve az elemzést a személyzet viselkedésének diszkriminációra utaló mutatóira (10. táblázat második oszlop), elmondható, hogy egyrészt az üzlettípus, másrészt a munkáltató kora is befolyásolja a diszkriminatív megnyilvánulásokat:
  - A sportüzletekhez képest, a ruha- és a fehérneműüzletekben valamelyest udvariasabban viselkedtek a tesztszemélyekkel, függetlenül a tesztelő személyétől és egyéb modellbe bevont változóktól;
  - A férfi munkáltatók valamivel udvariasabban viszonyultak a potenciális jelentkezőkhöz mint női kollegáik;
  - A 36 év feletti korcsoportba tartozó munkáltatók valamelyest udvariatlanabban viselkedtek, mint a legfiatalabb, 18–25 éves kollegáik;
  - A roma tesztelők valamelyest udvariatlanabb munkáltatói fogadtatásra számíthattak, mint a kövér tesztelők (a roma származás átlagosan 1,3 a „kövérség” 1 egységnyi elmozdulást jelent a háromfokú diszkrimináció skálán a kontroll személyhez képest).
- Leszűkítve az elemzést a munkával kapcsolatos tájékoztatás diszkriminációra utaló mutatóiból képzett 4 értékű skálára (10. táblázat harmadik oszlop), elmondható, hogy kizárólag a védett tulajdonság befolyásolja a diszkriminatív megnyilvánulásokat,
  - de ellentétben a 2. modellel, ebben az esetben a kövér tesztelő számíthatott negatívabb munkáltatói hozzáállásra: (a kövér tesztelő 1,4 míg a roma 1 egységnyi elmozdulás jelentett négyfokú diszkrimináció skálán a kontroll személyhez képest).

10. táblázat A személyzet viselkedésének és a munkakörülményekkel kapcsolatos tájékoztatás diszkriminációra utaló mutatóiból képzett indexeket befolyásoló tényezők modelljei<sup>14</sup>

Magyarázó változók	A személyzet viselkedése és a munkakörülményekkel kapcsolatos tájékoztatás		A személyzet viselkedése		A munkakörülményekkel kapcsolatos tájékoztatás	
	béta	T	béta	T	béta	T
Konstans		6,4***		8,2***		2,1*
Europark	0,0	-0,6	-0,1	-0,7	0,0	-0,2
Westend	0,1	1,5	0,1	0,8	0,1	1,4
Beszélgatótárs neme (férfi=1, nő=0)	0,0	-0,6	-0,1	-2,2*	0,1	0,8
Üzlet típus: ruha	-0,1	-1,1	-0,3	-3,0**	0,1	0,8
Üzlet típus: cipő	0,0	0,6	0,0	-0,2	0,1	0,9
Üzlet típus: fehérnemű	0,0	-0,3	-0,2	-2,2*	0,1	1,2
korcsoport 2 (26-35)	-0,1	-1,1	0,0	-0,6	-0,1	-1,0
korcsoport 3 (36 felett)	0,0	-0,3	0,0	0,5	-0,1	-0,8
Hirdetés szövege (diszkriminatív=1, nem=0)	0,0	0,6	0,1	1,0	0,0	0,1
teszt személy: roma	0,6	7,9***	0,6	8,6***	0,3	3,7***
teszt személy: kövér	0,6	8,2***	0,5	6,9***	0,5	5,3***
R négyzet	0,38		0,41		0,23	

\*A t érték szignifikancia szintje p=0,05 és 0,01 közötti.

\*\*A t érték szignifikancia szintje p=0,01 és 0,001 közötti.

\*\*\*A t érték szignifikancia szintje p=0,001-nél magasabb.

### MILYEN MÓDON VÁLOGATNAK AZ ÜZLETEK A ROMA, A KÖVÉR ÉS A KONTROLL JELENTKEZŐ KÖZÖTT?

Az előző fejezetben azt vizsgáltuk, hogy az egyes munkavállalók esélyeire hogyan hatottak a munkavállaló és a teszt helyzet (ezen belül a munkaadó vélhető diszkriminatív viselkedésének) különböző jellemzői. Csakhogy a diszkrimináció igazi tesztje az, ha a kísérleti elrendezésnek megfelelően hasonlítjuk össze a vizsgált dimenziókban az állás szerzés ezen első lépése során megvalósuló szelekciót. Ehhez nem egyéni, hanem teszt helyzetenkénti összehasonlító elemzésre van szükség, amelyben azt tudjuk vizsgálni, hogy az adott helyzetben a különböző társadalmi csoportoknak egymáshoz képest voltak-e eltérései az állás megszerzésének esélyében.

A következő táblázatban azok a változók találhatók, amelyeket az ötvenegy teszt helyzet mindegyikére és mindhárom teszt csoportra kiszámítottunk.

14 A változók referenciacsoportjai a 9. táblázatban találhatók.

11. táblázat A teszthelyzetenkénti diszkriminációra utaló mutatók és arányuk védett csoportonként, százalékban (N=51)

Kérdések	Potenciális diszkriminációra utaló mutatók	Roma	Kövér	Kontroll
1. Köszönés sorrendje	A tesztelő után vagy nem köszönt a munkaadó	73	39	10
2. Kezet fogtak-e vele?	Nem	90	88	75
3. Bemutakoztak-e neki?	Nem	90	88	73
4. Végigmérték-e a tesztelőt?	Látványosan vagy nem látványosan végigmérték	73	67	6
5. Kapott-e spontán módon tájékoztatást a fizetésről, munkaidőről, és a hétfélig munkáról?	Nem kapott	67	84	31

Ezekből a változókból egy ötfokú skálát képezve azt kapjuk, hogy az ötvenegy helyzetben a három tesztelőt a következő megoszlásban érte diszkriminatív viselkedés a munkaadó részéről. Elhanyagolható volt azon esetek száma, amikor az öt diszkriminációra utaló viselkedési elem közül legalább egy ne jelentkezett volna a roma és a kövér tesztelővel szemben, de a kontroll tesztelő esetében is csak 14% volt az ilyen helyzet. Ezzel szemben a roma tesztelő esetében mind az öt diszkriminációra utaló elem jelen volt az esetek közel felében, ugyanakkor a kövér tesztelő ezt az esetek csupán negyedében érzékelte, a kontrolltesztelő egy esetben sem.

A kérdés ezután az, hogyan alakul a származás és a nem szerinti diszkrimináció esélye teszthelyzetenként. A következő táblázat azoknak a helyzeteknek az arányát mutatja, amelyben a roma származás, illetve kövérség esetében ugyanannyi diszkrimináció gyanús viselkedési elem fordult elő (nincs diszkrimináció), illetve legalább egy diszkriminációra utaló viselkedési elemmel több mutatkozott a kontroll vagy a védett tulajdonságú csoporthoz képest.

12. táblázat A diszkrimináció esélye származás és testsúly szerint tesztelésenként (%), N=51)

	Nincs diszkrimináció	Diszkrimináció a védett tulajdonsággal szemben	Diszkrimináció a kontrollal szemben	Összesen
Roma-kontroll	35	63	2	100
Kövér-kontroll	41	57	2	100

E szerint a helyzetek több mint harmadában nincs diszkrimináció, mert mindhárom tesztelőt azonos módon (az esetek túlnyomó részében mindhármukat diszkriminációmentesen) kezelték. A helyzetek közel kétharmadában a roma, több mint felében a kövér tesztelővel szemben a kontroll személyhez képest több diszkriminációra utaló viselkedési elem volt jellemző a munkaadó magatartására.

### ÖSSZEFOGLALÁS HELYETT

egy rövid és hosszabb gondolatmenetet közlünk, amely az általunk alkalmazott kutatási technika alkalmazásának fejlesztését, illetve a kapott eredmények továbbgondolását segítheti elő.

Mint az elemzés során többször jeleztük, kutatásunk nem több mint egy előtanulmány a tesztelésen alapuló diszkrimináció kutatás módszertani fejlesztése során. Ebből a szempontból izgalmas Rooth (2007) kutatási módszereinek továbbgondolása. Az általa alkalmazott módszer lényege fényképes önéletrajzok küldése újságban és interneten megjelent hirdetésekre. A kövérséget az alkalmasan kiválasztott fénykép-párosok egyik tagjának számítógépes manipulálásával jeleníti meg.

Az általunk kapott eredmények továbbgondolására alkalmas lehet annak a közel száz „olvasói levélnek” az elemzése, amely a tanulmány egy kis részlete kapcsán készített újsághírré érkezett.<sup>15</sup> Az internetes fórumon megszólaltak kövérek és nem kövérek, eladók és vásárlók egyaránt. Az első tanulság, hogy a romákkal szembeni diszkriminációval kapcsolatban sokkal kevesebb reakció volt, mint a kövérekkel szembeni diszkriminációval kapcsolatban.

A hozzászólások tartalmát vizsgálva, elsőként a kövérekkel majd a romákkal kapcsolatos hozzászólásokat tekintjük át, végül pedig azon hozzászólásokat mely a választott téma kutathatóságát boncolgatták.

A kövérek elsősorban a munkakeresés során megélt kudarcaikról számoltak be, a nem kövérek pedig arról vitáztak, hogy jogos-e a kövérek diszkriminációja, illetve mennyire tekinthető a kövérség betegségnek és mennyiben az egyén saját felelőssége. A hozzászólások érzelmi telítettsége arra enged következtetni, hogy egy sokakat érintő, kényes témáról van szó. Az egyik hozzászóló szerint a kövérség „*nem is esztétikus, valahol a jellemre utal, tehát nem csoda, ha nem szívesen alkalmazzák...*”.

Előkerültek a racionalitás jól ismert érvei is: mivel a bolti eladó teljesítménye attól függ, hogy hányan vásárolnak, a kövér álláskereső elutasítása nem diszkrimináció, hanem jogos profitmaximalizálás: „*a vevők ízlése hozza a pénzt, és ők ezt (a kövéreket) nem szeretik*”. Ez ellen szól, hogy vannak, akik „*szívesebben vásárolnak egy kedves, de duci eladótól, mint egy mész soványtól*” ,a „*műcicababák*”-tól, akik „*bunkók és lenézőek*”, és „*ráadásul halál fanyarú pofájuk van, látszik, hogy semmi életkedv nincs bennük*”. Másokat nem foglalkoztat az eladó testalkata: „*Engem nem izgat, hogy az eladó hány kilós a boltban, mert az áru miatt megyek be, nem azért, hogy a személyzetet mustráljam. Ha jó a modora és készséges, akkor tökmindegy, hogy milyen testalkatú.*”

A romákkal kapcsolatban a szokásos sztereotípiák, előítéletek fogalmazódtak meg: a fórumozók felhívták a figyelmet arra, miszerint „*gondolni kell a belső lopásra*”, „*kilopják az ember szemét is*”, „*nem éri meg kockáztatni!*”, de előfordultak szélsőségesen rasszista megnyilatkozások is.

Sokan vannak az esélyegyenlőség elkötelezettjei: „*Szerintem nem az alapján kéne megítélni valakit, hogy hogy néz ki, vagy milyen a bőre színe.*” De vannak „*realisták*” is sokan, akik a munkaerő-piac mechanizmusaival magyarázzák az esélyegyenlőtlen-séget: „*Amíg az országban elég nagy a munkanélküliség, addig mindig lesznek diszkri-*

15 A kövéreket is lekezelik a munkakeresésnél, <http://www.origo.hu/itthon/20070518akoverekkel.html>, Origo, 2007. 05. 21.

minatív dolgok, hiszen a munkáltatóknak lesz bőven választási lehetősége. Az azonban igaz, hogy nem a külső alapján kellene megítélni egy munkavállalót.” De felbukkan a diszkriminációellenesség-ellenes vélemény is, amely szerint a munkáltató magánügye, szabad döntési kompetenciája a döntés: „Ha meg akarjuk szabni a munkáltatónak, hogy kit alkalmazzon, lassan oda jutunk, hogy azt is maghatározzuk, hogy ki kit vegyen feleségül.”

A témaválasztással kapcsolatban többen voltak azon a véleményen, hogy a „TÁRKI nagyon ráér” ha ilyesmivel foglalkozik, illetve a fórumozók között megtaláltuk az összeesküvés elméletek gyártóit is: „A cikk célja teljesen egyértelmű, azt akarja beadni, hogy utáljuk a ducikat. Mellesleg megemlíti, hogy a romákat is utáljuk, és persze ha belátjuk, hogy nem is annyira utáljuk a ducikat (mert miért utálnánk őket), akkor a romákat se utáljuk. Gyönyörű logikai bukfenc. Csak picit átlátszó...”. Volt, aki azt kifogásolta, hogy a két különböző csoporttal kapcsolatos diszkriminatív viselkedéseket együtt vizsgáltuk: „nagy hiba összemenni a túlsúlyosakkal szembeni előítéletet a rasszizmussal. Egy kövér ember nem kövérnek születik, hanem igénytelen és akarategyenge. Valószínűleg a cikk írója is hájas és izzad, a nagy kövér kuffertjét lusta elvoncsolni edzésre, a szalonját is zsírral eszi, és közben ilyen marhaságokkal igazolja magát.”

## IRODALOM

- Case, A.–Paxton, Ch. (2006) Stature and Status: Height, Ability, and Labor Market Outcomes. NBER Working Paper Series. [www.nber.org/papers/w12466](http://www.nber.org/papers/w12466)
- Cash T.F.–Kilcullen R.N. (1985): The Eye of the Beholder: Susceptibility to Sexism and Beautyism in the Evaluation of Managerial Applicants. *Journal of Applied Social Psychology*, 15: 591–605.
- Cawley, J.–Danziger, S. (2004): Obesity as a Barrier to the Transition from Welfare to Work. NBER Working Paper Series. [www.nber.org/papers/w10508](http://www.nber.org/papers/w10508)
- Darity, W.A.–Mason, P.L. (1998): Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender. *Journal of Economic Perspectives*, 12(2): 63–90.
- Girasek E.–Pálosi É. (2005): Kövérek a plázában. Budapest: Kézirat.
- Hamermesh, D.S.–Biddle, J.E. (1994): Beauty and the Labor Market. *The American Economic Review*, 84(5): 1174–1193.
- Hamermesh, D.S.–Biddle, J.E. (1998): Beauty, Productivity, and Discrimination: Lawyers' Looks and Lucre. *Journal of Labor Economics*, 16(1): 172–201.
- Hamermesh, D.S. (2005): Changing Looks and Changing “Discrimination”: The Beauty of Economists. NBER Working Paper Series. [www.nber.org/papers/w11712](http://www.nber.org/papers/w11712)
- Knapp, M.L. (1978): *Nonverbal Communication in Human Interaction*. New York: Holt, Rinehart, Winston.
- Rooth, D-O. (2007): Evidence of Unequal Treatment in Hiring against Obese Applicants: A Field Experiment *IZA Discussion papers*, 2775: May.
- Ruebeck, Ch.–Harrington, J.E.Jr.–Moffitt, R. (2006): Handedness and Earnings. NBER Working Paper Series. [www.nber.org/papers/w12387](http://www.nber.org/papers/w12387)
- Sik E.–Simonovits B. (2006) *A diszkrimináció tesztelés típusai: lehetőségek és korlátok*. OFA 2. sz. Zárótanulmány. Budapest: TÁRKI.
- Smith, E.R.–Mackie, D.M. (2002): *Szociálpszichológia*. Budapest: Osiris.