

# NOMEN EST OMEN: ROMA DIPLOMÁS NŐVEL SZEMBENI DISZKRIMINÁCIÓ MAGYARORSZÁGON

## NOMEN EST OMEN: DISCRIMINATION AGAINST ROMA WOMEN IN HUNGARY

Magyarországon a romák több évszázados jelenléte ellenére a romakérdés kezelése csupán pár évtizedes múltra tekint vissza, melynek egyik fő eleme a romák munkaerőpiaci integrációja. Ebből kifolyólag a szerző terepkísérletet végzett, amely a roma társadalmon belül a roma nők foglalkoztatási lehetőségeit vizsgálta, tipikus kisebbségi háttérre utaló családnév használatával. A kísérlet a roma kisebbségi csoportra összpontosított, amely a XII. század óta az egyik legnagyobb demográfiai csoport Magyarországon. A tanulmány bemutatja a terepkísérlet eredményét, amely magában foglalja két, pontosan azonos képesítéssel és munkatapasztalattal rendelkező, fiktív nő munkalehetőségeit. A fiktív nők önéletrajzait az interneten megjelenő álláshirdetésekre küldte el a szerző: egyiküknek tipikus magyar, a másiknak tipikus roma származásra utaló vezetékneve volt. Mindkét önéletrajz pontosan ugyanazokat a képeket tartalmazta, mivel Magyarországon a munkáltatók álláshirdetéseinek jelentős részénél az egyik követelmény a fotó önéletrajzhoz való csatolása. A kutatás eredményeként rendkívül magas szintű diszkriminációt talált a roma vezetéknevű nő ellen.

**Kulcsszavak:** diszkrimináció, roma, kisebbség, munkalehetőség, munkavállalás, terepkísérlet

Despite the age-old presence of the Roma society in Hungary, the Roma issue is only a few decades old. One of the main elements is Roma integration into the labor market. Therefore, a field experiment was conducted that investigated the disposition opportunities of woman, with a typical minority background indicator family name. The experiment focus was on Roma minority group. This paper introduces the result of the field experiment that includes job applications of two fictitious women with exactly the same qualifications and work experience were sent out for job advertisement and head-hunter companies: One of them has a typical Hungarian name, the other one has a typical Roma name. Both curricula vitae had exactly the same photos of the applicant, since one of the requirements of the job applications is to attach photos to the resume. This study found significant levels of discrimination against Roma women in labor markets.

**Keywords:** discrimination, Roma, minority, job opportunities, employment, field experiment

### Finanszírozás/Funding:

A szerző a tanulmány elkészítésével összefüggésben nem részesült pályázati vagy intézményi támogatásban. The author did not receive any grant or institutional support in relation with the preparation of the study.

### Szerző/Author:

Olasz Nikolett, PhD-hallgató, Budapesti Corvinus Egyetem, (nikolett.olasz@stud.uni-corvinus.hu)

A cikk beérkezett: 2019. 04. 18-án, javítva: 2020. 02. 11-én, elfogadva: 2020. 03. 11-én.

This article was received: 18. 04. 2019, revised: 11. 02. 2020, accepted: 11. 03. 2020.

A roma társadalom Magyarország legnagyobb nemzeti kisebbsége. Szakértői becslések szerint számuk 500-600 ezer fő közé tehető, területi elhelyezkedésük egyenlőtlen, jelentős részük Északkelet-, illetve Délnyugat-Magyarországon, főként a határ menti vidékeken él (Kemény & Janky, 2003a).

Az 1960-as évek extenzivitásának eredményeként munkaerőpiaci integrációjuk kezdetét vette, mely hatására a munkaképes férfiak közel 90%-a, míg a nők körülbelül fele rendelkezett munkahellyel. Elhelyezésük képzettsé-

get nem igénylő, legrosszabbul fizető, legnehezebb gyári, bányászati munkákba, illetve építőipari segédmunkákban történt (Miklós, 2017). Az új helyzet új körülményeket hozott, a romák társadalomkivüliségét felváltotta a hátrányos helyzet (Dupcsik, 2009). Mindez a rendszerváltást követően csúcsosodott ki, ugyanis a munkanélküliség a romák körében fokozottabb módon jelentkezett, egyúttal elveszítve az egyetlen integrációs kapcsot. Az 1971-ben és 1993-ban végzett felmérésekből egyértelműen kirajzolódik, hogy az államszocializmus bukását követő gazdasági

átalakulás nagy mértékű munkavesztést eredményezett a romák körében. A munkaképes korú roma férfiak foglalkoztatási aránya 85%-ról 29%-ra csökkent, míg a roma nők csupán 15%-a volt foglalkoztatva 1993-ban, mely arányok a 2003-as adatokat tekintve sem mutatnak jelentős változást (Szűcs, 2003).

Kemény kutatásai alapján a romák munkanélkülisége négy okra vezethető vissza (Szűcs, 2003), mely okok jelentős része a KSH 2018-as kutatása alapján napjainkban is validnak mondható (KSH, 2018):

- *iskolázottság alacsony szintje*: a romák többsége alacsony, azaz általános iskolai végzettséggel rendelkezik,
- *lakóhely*: a romák jelentős része azon településtípusokon él, melyeket leginkább súlytott a munkanélküliség,
- *munkatapasztalat és elhelyezkedési lehetőség korlátozottsága*: a rendszerváltozást követően azon iparágak szűntek meg, melyek a romákat alkalmazni tudták,
- *diszkrimináció*: a munkáltatók különbséget tesznek etnikai alapon, alapvetően bizalmatlanabbak a roma munkavállalókkal, illetve munkakeresőkkel szemben.

Ennek megfelelően fogalmazódott meg kutatási kérdésem, miszerint mi van abban az esetben, ha egy roma mindazon készségekkel, képességekkel, képzettséggel, megfelelő tapasztalattal, tudással és attitűddel fel van ruházva, melyek adott munkakör betöltéséhez szükségesek és ráadásul nő?

## A munkaerőpiaci hátrányok rövid áttekintése

A negatív sztereotípiák a romákat tolvaj, szerencsejátékos, szabad szellemű, csábító, hazug, parazita, alacsony intellektusú, higiéniaát, munkaetikát nem ismerő, piti bűncselekményt elkövető emberként ábrázolják (Goldston, 2010; Crețan & Powell, 2018; Vekerdí, 1988). A romák iránti elutasító magatartás hosszú történelmi gyökerekkel rendelkezik, melynek részét képezte a deportálás, kényszer asszimiláció, bebörtönzés, lemészárlás.

A munkaerőpiaci helyzetet tekintve a rendszerváltást követő időben a munkaerőpiaci struktúráváltozás tömeges állásvesztéssel járt a romák körében, melynek aránya jelentősen meghaladta a társadalom egyéb csoportjait érintő munkahelyvesztést (Dubcsik, 2016; Kertesi, 2000c). Ennek oka egyrészt az iskolázatlanság, másrészt az ehhez szorosan kapcsolódó jelenség, nevezetesen, hogy azon ágazatok, melyekben a romaközösség tagjai alkalmazásban álltak, többségében vagy csődbe mentek, vagy bezártak, melynek folyamánya volt, hogy a romák lakókörnyezetében magas munkanélküliségi ráta alakult ki.

Napjainkban a sztereotípiák általánossá válásából ered a társadalmi szintű elutasítás, melynek okai közt szerepelnek például a rasszista klisék, kulturális jellemzőik lenézése, a negatív sztereotípiák (Liegeois & Gheorghe, 1995). Ezek a negatív előítéletek kedvezőtlen hatással vannak a romák munka és társadalombéli életére és megítélésére,

mely előítéltre az Eurobarométer vizsgálatai is rámutatnak (Gabor, 2007). Az EU-MIDIS I. keretében a roma közösség körében végzett kutatásból kiderül, hogy 2010-ben a válaszadók 32%-a tapasztalt hátrányos megkülönböztetést munkakeresés során, míg munkahelyen 16% (FRA, 2009). Ezt támasztja alá a KSH 2012-ben végzett 2007, 2010 és 2012 évekre vonatkozó összehasonlító felmérése is, mely szerint a munkaerőpiaci diszkrimináció nőtt, melynek folyamánya, hogy a hátrányos helyzetű csoporthoz tartozók elhelyezkedési nehézségekbe ütköztek (KSH, 2013). Az EU-MIDIS-kutatás második szakasza is ezt igazolja, mely az EU 27 országában keresett választ többek közt a romákra vonatkozó diszkriminációs kérdésekre. A válaszadók 20%-a kifejezetten kényelmetlennek érezné roma kolléga jelenlétét (FRA, 2016). Ezt támasztja alá a Pew Reseach Center által végzett kutatás is, mely szerint hazánkban a lakosság 64%-a negatív véleménnyel van a roma közösség tagjairól (Wike et al., 2016). Fentiekből kirajzolódik, hogy a romák munkaerőpiaci jelenlétének vizsgálatakor fontos szem előtt tartani egy nehezen mérhető tényezőt is, a diszkriminációt (Janky, 2004), mely lokális mértékének megállapítása jelen kutatás központi kérdése.

A roma közösségen belül a nők helyzete még kevésbé pozitív. A rendszerváltás idején készült felmérések alapján elmondható, hogy a kisebbségi csoport munkaképes korú férfi tagjai a többségi társadalom férfi tagjaival megegyező arányban rendelkeztek munkahellyel (Kertesi, 2000a; Kertesi, 2000b). A roma nők munkaerőpiaci reprezentáltsága még ehhez képest is jelentősen alul marad az országos átlagtól ebben az időszakban és 2003-ban is csupán a 15%-ot érte el (Koncz, 2006). A 16-24 éves roma nők jelentős része nincs foglalkoztatva, jelentős részük nem vesz részt az oktatásban, vagy szakmai képzésben. Ez egyrészt a társadalmi kirekesztettség, az ebből fakadó hiányos társadalmi készségekkel, rossz funkcionális műveltséggel, nem megfelelő, vagy be sem fejezett iskolai végzettséggel, valamint a közösségen belüli hagyományos nemi szerepekkel magyarázható. Ugyanakkor egyrészt fontos fogalmi különbséget tennünk a többszörös és szekcionális diszkrimináció között, ugyanis a többszörös diszkrimináció fogalma egyenértékűséget feltételez a különböző társadalmi kategóriák között, és figyelmen kívül hagyja az egyenlőtlenségek differenciált jellegét és dinamikáját (Verloo, 2006). Például az a tény, hogy a roma közösség női tagjai a férfi tagokhoz képest is nagyon magas munkanélküliségi rátát mutatnak, sok esetben elfedi, vagy figyelmen kívül hagyja azt a komoly problémát okozó jelenséget, hogy ösztársadalmi szinten ez a folyamat a roma férfiakra is leképezhető (Neményi, Ságvári, & Tardos, 2017). Ilyen esetekben a hátrányos helyzetben lévő etnikai társadalmi kategóriák érvényesülhetnek a nemi alapú tényezők felett (Verloo, 2006). Tehát fontos azt látni, hogy míg egy roma férfinak etnika szakadékból, addig egy roma nőnek az etnikai mellett nemi szakadékból adódó hátrányokkal és nehézségekkel is szembe kell néznie. Másrészt fontos kiemelni, hogy a fent említett okok nem jelentenek kizárólagosságot a foglalkoztatásból való kirekesztés terén, ugyanis bármilyen munkakör betöltéséről is legyen szó,

az adatok egyértelműen arra mutatnak, hogy a romákkal szembeni sztereotípiák kihatnak a munka világában való érvényesülésükre, lehetőségeikre, munkabérükre, mely hátrány fokozott mértékben jelentkezik a roma közösség női tagjainál.

Számos vizsgálat foglalkozik a sikeres, diplomával rendelkező romákkal, mely kutatások elsősorban az identitásstratégia köré épülnek, ahol nagy hangsúlyt kap az ösztöndíjprogramokhoz kapcsolódó újra felfedezett identitás (Kende, 2005; Békés, 2011). Szintén jelentős figyelmet szentelnek a diplomás roma nőkkel kapcsolatos vizsgálatokra, ahol az etnikai dimenzió kiegészül nemi kérdésekkel (Forray & Hegedűs, 2003; Brüggemann, 2014). E kutatások jelentős része kvalitatív, élettörténeti vizsgálatokon alapul, melyek egyéni tapasztalatokat mutatnak be. A közvetett adatok alapján kirajzolódik, hogy a munkaadók azonos személyes adottságok esetében nem a roma jelentkezőt alkalmazzák (Cserti, 2006). Ehhez a kérdéskörhöz kapcsolódik jelen kutatás központi kérdése is, mely az előzőkkel ellentétben nem egyéni visszaemlékezésre, hanem kísérleten alapuló kérdésre irányul, és arra keresi a választ, hogy egy diplomás roma nőnek milyen lehetőségei vannak a budapesti munkaerőpiacon?

## Fogalmi keretek

A tárgyalt jelenség kontextualizálásához szükséges előzetesen rögzítenünk pár alapfogalmat. Ilyen például a rendkívül összetett diszkrimináció fogalma, melynek komplexitása arra is visszavezethető, hogy mindazon társadalmi és hatalmi viszonyok bonyolult hálózatát jelöli, melyek alapul szolgálnak a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi egyenlőtlenségeinek tartós újratermelődésében, és mélyen beágyazódva a társadalomba beépültek a viselkedési mintákba. A diszkriminációs folyamatok további jellemzője, hogy a társadalom több szintjén is egyidejűleg működhet. Tehát mikro-, mezo- és makroszinten is működhetnek diszkriminatív folyamatok, melyek együttesen fejtik ki hatásukat (Tardos, 2015).

A fogalom sokszínűségét mutatja, hogy több társadalomtudományág jelentős figyelmet szentel a jelenségnek. Az állami fellépés részeként megjelenik a jogi megközelítésben, például a célzott szakpolitikai programok részeként az esélyegyenlőségi politikában, és az antidiszkriminációs intézkedésekben, melynek normakövető, szemléletet formáló célja van (Pap, 2015). A szociálpszichológiában a diszkrimináció mindazon indokolatlan negatív viselkedésre vonatkozik, melyek magukba foglalják egy csoporttal, vagy annak tagjaival szembeni cselekményeket, a velük kapcsolatos előítéleteket, illetve döntéseket (Al Ramiah, Hewstone, Dovidio, & Penner, 2010). A szociológia a társadalmi egyenlőtlenségek és azok újratermelődéseként értelmezi a diszkriminációt (Tardos, 2015).

A közgazdaság-tudomány leginkább a piaci folyamatok perspektívájából elemzi a munkaadók diszkriminatív attitűdjét, mely megjelenhet a munkaerő-felvételnél, bérezésben, illetve belső folyamatokban. Diszkriminációnak minősül közgazdaság-tudományi értelemben, ha a piac az értékelés során a munkavállalók olyan személyes tulaj-

donságait is figyelembe veszi, melyek nincsenek hatással az egyén termelékenységére (Fazekas, Lovász, & Telegdy, 2009). Becker munkássága nyomán két diszkriminációs modellt különböztethetünk meg: az ízlésalapút és a statisztikait (Becker, 1971 [1957]). Az ízlésalapú modell alapfelvetése, hogy a munkáltatók vagy munkavállalók egyéni preferenciák alapján kialakult előítéleteik miatt nem dolgoznak szívesen adott csoport tagjaival. A diszkrimináló személyek harmadik típusát a vásárlók alkotják. Ebben az esetben a vásárló a vállalat által kínált terméket csupán alacsonyabb áron hajlandó megvásárolni a kisebbségi csoporthoz tartozó alkalmazottól. Másképp fogalmazva: az ízlésalapú diszkrimináció akkor valósul meg, ha a diszkrimináció a szereplők ízléséhez kapcsolható, azaz valamely ok vagy okok miatt egy adott csoporthoz tartozó egyént nem kedvelik és csupán olyan kompenzációs konstrukciók ellenében hajlandók kapcsolatba lépni velük, mint például az alacsonyabb bérezés, olcsóbban megvásárolt termékek, szolgáltatások. A diszkrimináció másik fajtája, a statisztikai diszkrimináció, mely a munkáltatók információhiánya miatt alakul ki. A munkáltatók az önéletrajzok és állásinterjúk során gyűjtenek adatokat a pályázókról. Az adatgyűjtés során kiderül a pályázó végzettsége, munkatapasztalata, illetve csoportbéli hovatarozása is. Amennyiben a munkaadó addigi tapasztalatai, azaz statisztikai alapján adott csoport tagjának termelékenysége eltér egy másik csoporthoz tartozótól, akkor a profitmaximalizálás jegyében a munkavállaló a termelékenyebb csoport pályázói közül választ munkavállalót (Lovász, 2012).

Jelen kutatás szempontjából fontos kiemelni a kirekesztő entitások szerinti csoportosítást, melynek Pincus munkássága alapján egyéni, intézményes és strukturális típusait különböztethetjük meg (Pincus, 1998). Az egyéni diszkrimináció egy másik csoport tagjaival szemben gyakorolt differenciáló, illetve káros hatást eredményező cselekedetet takar. Az intézményi diszkrimináció egy magasabb dimenziót jelöl, ugyanis az intézmények domináns csoportból kikerült tagok olyan politikákakat hajtanak végre, melyek célja a differenciálás, vagy káros hatás gyakorlása a kisebbségi csoportokra. Strukturális megkülönböztetés esetén a domináns csoport tagjaiból álló intézmények és egyének viselkedése, az általuk végrehajtott politika a differenciáló, így fejtve ki káros hatást a kisebbségi csoportokra (Pincus, 1996).

A diszkriminációnak egy másik csoportosítása alapján megkülönböztethető a közvetlen és a közvetett formája is. Közvetlennek minősül az olyan tevékenység, amely hátrányosan különböztet meg egy személyt vagy csoportot annak valós vagy feltételezett helyzete, jellege vagy jellemzői alapján, összehasonlítva a hasonló helyzetben lévő megkülönböztetés nélküli személlyel vagy csoporttal. Jelen kutatás alapjául szolgáló közvetett diszkrimináció első látásra megfelel az egyenlő bánásmód követelményeinek, ugyanakkor egyes személyeket vagy csoportokat szignifikánsan rosszabb helyzetbe hoz a többi személyhez vagy csoporthoz képest (Laki, 2014).

A diszkrimináció folyamatához szorosan kapcsolódnak az előítélet, a sztereotípia és társadalmi kategorizáció fogalmak. Az előítélet legjelentősebb forrásai egy csoport

jellemzőiről kialakított hiedelmek, melyek lehetnek negatívak vagy pozitívak. Gyökerei legtöbb esetben szekunder tapasztalaton, olyan sztereotípiákon alapulnak, melyek előre kigondolt merev elképzelések adott egyénről, csoportról, sok esetben a jellegzetességeket felszínesen túláltalánosítva. Bár léteznek pontos sztereotípiák is, egy-egy csoportra vonatkoztatva szubjektív, túlzó, egyéni rossz tapasztalaton alapuló általánosítást jelent. Ilyen például az a megállapítás, hogy a női vezetők nem jó vezetők, ahol a női nem megítélése nem pozitív (Laki, 2012).

Kutatásom szempontjából szintén jelentős kiemelni a diverzitás fogalmát, mely kezdetben csupán egy pozitív, igenlő magatartás kifejezésére szolgált, és csak a XX. században nyerte el kvázi-technikai értelemben vett lélek és ízlés formálásának, alakításának értelmezését. A sokszínűség hosszú ideig csupán országokra koncentrálódott, melynek egyik központi eleme a női jogok védelme, azaz a szexizmus megszüntetése volt (April & Shockley, 2007). A legegyszerűbb, legtöbbet idézett és legátfogóbb definíciója alapján a „sokféleség mindazon mód, ahogyan különbözünk.”

A piaci környezet szintjére emelve a sokszínűség kérdését jelentős változásokat hozott a globalizáció. A nemzetközi cégek fókuszsa a nemzeti piacok mellett kiterjedt a világpiacon, melynek folyománya volt, hogy a legjobban képzett munkavállalókat már a globális munkaerőpiacról kívánták beszerezni. A vállalkozások egy része elkezdte értékékként kezelni a különbözőségeket és a diverzitás a vállalati célok eléréséhez szükséges eszközzé vált, beleépült a stratégiába. A sokszínű munkahelyek egyik kritériuma a befogadás lett, mely szempontot diszkriminációmentességnek nevezünk. Ezt hazánkban az egyenlő bánásmódról szóló törvény – 2003. évi CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról – biztosítja, mely tiltja bárki hátrányos elbánásban való részesítését született vagy szerzett, de a munkavégzés szempontjából nem lényeges, mint például származás, kor, nem, etnikai hovatartozás stb. sajátossága miatt. A hazai gyakorlatban azonban a munkáltatók jelentős részénél ez a feltétel nincs biztosítva. Ritka azon vállalati szintű gyakorlat, ahol az egyenlő bánásmód ténylegesen sokszínű vállalat létrehozásához vezet. Számos cég esetén az esélyegyenlőségi törekvés az egyes csoportok proaktív támogatását eredményezi (Kelemen, Messing, & Arendas, 2018).

## Empirikus módszertan

Jelen tanulmányhoz egy hivatalos levelezés útján végzett kísérleti tesztet végeztem a roma nőkkel szembeni megkülönböztetés feltárásának céljával Magyarországon. Figyelembe véve a téma jelentőségét, talán meglepő, hogy bár a romákat érő diszkriminációról általánosságban sok felmérés született, ezek többsége azonban inkább az alacsony iskolai végzettséget igénylő munkakörökből származó tapasztalatokat mutatja be. A magasabb végzettségűeket érő hátrányos megkülönböztetés formáiról és kiterjedtségéről már kevesebb információ áll rendelkezésünkre. Ezért vizsgálatot végeztem, amelyben összehasonlítottam

egy fiktív roma származású háttérrel rendelkező diplomás nő foglalkoztatási esélyeit egy többségi társadalomból származó fiktív magyar nő lehetőségeivel. A vizsgálat módszerének a hivatalos levelezést választottam, mely a leggyakrabban használt teszt a munkaerőpiaci megkülönböztetést mérő tanulmányokban (Firth, 1981; Bertrand & Mullainathan, 2004; Bertrand & Duflo, 2016). A vizsgálat központjában az állt, hogy a roma származást indikáló vezetéknev mennyire befolyásolja a romákkal, azon belül a nőkkel szembeni megkülönböztetést, illetve mennyire befolyásolja a foglalkoztatás esélyeit. A roma, illetve magyar háttér indikátoraként, Oláh Nikoletta és Kovács Nikoletta neveket használtam fel az önéletrajzokban, melyekhez a csatolt fényképek ugyanazok voltak. A vezetéknev választása a lakosság által leggyakoribbnak vélt öt magyar és öt roma családnévből történt. A kutatás során a válaszadók legtöbben a Nagy, a Kovács, a Tóth, a Szabó és a Kiss neveket említették, mint a leggyakoribb magyar családnévet, míg roma családnévek esetén a Lakatos, az Orsós, az Oláh és a Kolompár neveket tekintették a legjellemzőbbnek (Váradi, 2012).

Magyarországon – ellentétben az angolszász országokbeli követelményekkel – az álláshirdetésekre beküldött pályázati anyagokhoz csatolt önéletrajzzal szemben támasztott egyik követelmény, hogy fényképet tartalmazzon. Éppen ezért mindkét önéletrajz esetén fekete-fehér képet választottam ki, hogy kizárható legyen a látható stigmák minimális esélye is. Mindkét önéletrajz ugyanazt a képesítést, tapasztalatot, nyelvtudást, lakcímet és telefonos elérhetőséget tartalmazta, tehát a két fiktív jelentkező csupán eltérő vezetéknevvvel, így a teljes nevet tartalmazó eltérő e-mail címmel rendelkezett. Mindez egyrészt biztosította a pályázatokban szereplő előírásoknak való egyenlő megfelelést, másrészt magában hordta annak lehetőségét is, hogy a duplikáció miatt a kísérlet kudarcot vall. Ugyanakkor alapvető feltételezésem az volt, hogy a roma identitású jelentkező pályázati anyagát meg sem nyitják vezetéknevét tartalmazó e-mail-címe, illetve a pályázati rendszerüzenet miatt. A megfelelő fénykép elkészítéséhez személyesen álltam modellet. Öltözetem, hajviseletem, a képbeállítás professzionalitást, modern, diplomával rendelkező nő hatását célozta meg. Mindezekkel a roma nővel szembeni diszkrimináció csökkentése, illetve annak demonstrálása volt a célom, hogy a jelentkező illik egy szakmailag magas színvonalú környezetbe. Az önéletrajzokban szereplő kép kiválasztásában három, a kísérlet tényéről tudó HR-specialista nyújtott segítséget, megerősítve a kép hatásáról gondolt feltételezésem. Az önéletrajz elkészültét követően a kísérletbe bevonva személyes találkozót kértem egy HR-tanácsadótól az egyik legnagyobb magyarországi munkaközvetítő cégnél azzal a céllal, hogy értékelje a kiküldeni kívánt önéletrajzot és kísérő levelet, biztosítva ezzel azt, hogy a megpályázott pozíciók kapcsán a pályázatok előfeltételeként szükséges képességek és tapasztalatok rendelkezésre állnak. A tanácsadó javaslatai alapján az önéletrajz egyes elemeit finomítottam, a javított verziót e-mailben küldtem el neki utolsó ellenőrzésre. Jóváhagyását követően indítottam el a kísérletet. A megpályázott pozíciókhoz saját szakmai tapasztalatomat



használtam fel, ezzel biztosítva, hogy a hirdető cégek első telefonos megkeresése során feltett esetleges szakmai kérdéseire szakmailag megfelelő választ tudjak adni.

A magyar álláshirdető portálok hirdetéseiről általánosan elmondható, hogy követelményeikben az adott pozícióhoz kapcsolódóan általános, a jogszabályoknak megfelelő követelményeket fogalmaznak meg. A nemzetközi cégek álláshirdetési alatt a nemzetközi és hazai jogszabályoknak megfelelően feltüntetik az egyenlő esélyek alapján történő kiválasztást, illetve honlapjukon kiemelik a sokszínűség fontosságát. A diverzitás minden vállalat honlapján eltérő módon definiált, de mindegyikre jellemző, hogy fő szempontként a sokszínűség fontosságát emelik ki. Általánosságban elmondható, hogy szervezeti kontextusban a sokféleség koncepciójának fő perspektívája az egyenlő esélyek biztosítása a foglalkoztatásban. Ugyanakkor az is tény, hogy éles határokat lehet húzni a szervezetek diverzitás dimenzióinak stratégiai választásában. Ez lehet nemet, vallást, etnikai hovatartozást, nemi identitást, kort, faji megkülönböztetést eltérő módon hangsúlyozó irány. Bár a diverzitás divatos és felkapott kifejezés, a szervezetek belső szabályzatának és külső kommunikációjának része, sok cégnek nem sikerült saját normarendszerébe implementálni azt. Ezt mutatja az álláshirdetések szövege is, melyek az általános kitételek mellett számos esetben konkrét követelményeket is megfogalmaznak a jelöltekkel szemben. Ennek következtében a munkaerőpiaci diszkrimináció mindkét típusát, nevezetesen az ízlésalapú és statisztikai diszkrimináció látszatát is tökéletesen kizárják. Míg előbbi esetén a potenciális munkáltató, illetve annak alkalmazottai nem dolgoznak szívesen a diszkriminált csoport tagjaival, addig utóbbi esetben a munka világához való sztereotip attitűdöt alapul véve a munkáltató alacsonyabb teljesítményt feltételezve nem vállal kockázatot adott a roma közösség tagjának alkalmazásával. Mindez magába foglalja a megbízhatóság mértékét, a hosszú távú együttműködés gondolatát és a teljesítőképességgel kapcsolatos elvárásokat. Ebből kifolyólag a hirdetések szövegei alapján feltételezhetjük a diszkrimináció kizárását, ugyanis a pályázatokban szereplő információk, a munkakör betöltéséhez szükséges végzettségek, tudás, tapasztalat, tehát követelmények fel vannak tüntetve. A piacgazdasági versenyhelyzetet alapul véve természetesnek vehetjük a cégek hirdetéseiben megjelenő követelményrendszer, melyek a jogszabályi előírásoknak megfelelően diszkriminációmentességet tükröznek, hisz betöltött funkciójuk által teljesül a profit maximalizálása. A piacalapú elmélet gondolatmenetén továbbhaladva eljutunk a hasonló végzettségi szinteken megjelenő azonos, vagy közel hasonló munkabérek meglétének feltételezéséig (Arrow, 1998). Azonban e feltételezés sem hazánkban, sem nemzetközi szinten nem állja meg a helyét (Kertesi & Kézdi, 2011; Firth, 1981). Az 1993-ban és 2007-ben Magyarországon végzett becslésen alapuló vizsgálatok arra mutattak rá, hogy az etnikai csoport tagjainak a bére körülbelül harmadával marad el a többségi társadalom tagjainak béréntől. A romák esetében a nemekre vonatkozó bérekre még becslés adatok sem állnak rendelkezésre, ugyanakkor az általános tendenciát figyelembe véve feltételezhetjük ennek lefelé torzító hatását (Lovász, 2012).

## Duplikált jelentkezés

Hazánk legtöbb álláskereső portálján egyrészt regisztrált adatokkal és feltöltött önéletrajzzal, vagy adott hirdetésben megadott e-mail-címre küldött jelentkezés útján lehet pályázni. A fiktív pályázók nevében létrehoztam egy-egy regisztrációs felületet és a jelentkezésekhez szükséges hivatalos, teljes nevet tartalmazó, azaz identitást tükröző e-mail-címet. Az álláspályázatokat a fiktív személyek szakmai profiljának megfelelően választottam ki.

Az álláshirdetések két típusát különböztethetjük meg. Egyikbe tartoznak azon hirdetések, melyet az új kollégát kereső cég közvetlenül ad fel, a másikba a közvetítő, fejevadászok hirdetési tartoznak, akik a megbízott cégek keresésének megfelelő profilt keresnek.

## A pályázó profilja

Jelen tanulmány az irodai dolgozók, azon belül az üzleti projektmenedzserek, szervezetfejlesztők, adminisztratív vezetők foglalkoztatási esélyeit vizsgálta. A profilválasztás oka szakmai tapasztalatom volt, az esetleges telefonon feltett szakmai kérdésekre adott válaszok validitása miatt. Mindegyik munkakör közép magas státuszt jelent a szervezeteken belül, szervezőkészséget, struktúralátást, nagyon jó kommunikációs készséget igényel, mivel külső vagy belső fő kapcsolattartó szerepeket töltenek be a szervezetekben. Ezek a munkakörök a fehérgalléros munkák csoportjába tartoznak, melyek aktív, konstans módon növekvő karriert tesznek lehetővé. A romák többsége hátrányos gazdasági háttérrel rendelkezik, alkalmazásuk ilyen jellegű munkakörökben és közegben egyértelmű indikátora a társadalmi főáramba való bejutásuknak.

## A pályázati anyag

A magyar normákat követve ebben a kísérletben használt minden pályázati anyag a következőket tartalmazta: kísérőlevél, önéletrajz. Az önéletrajz magába foglalta a szakmai tapasztalatot, a felsőfokú intézményekben végzett tanulmányokat, nyelv- és számítástechnikai programokra vonatkozó ismereteket, fényképet. Mindezek lehetővé tették a fiktív személyek kognitív képességeinek összegzését. A kísérő levél általános bemutatkozást tartalmazott, azonban külön motivációs levelet kérő hirdetések esetében, részletesebben bemutattam a munkaeredményeket. A pályázatok időpontjában a fiktív pályázók – Oláh Nikoletta és Kovács Nikoletta – 37 évesek voltak. Átlagot tekintve a roma nők jóval fiatalabb korban kötnek házasságot, mint a többségi magyar társadalom tagjai. Azonban egyrészt a munkáltatók roma nőket érintő családi állapotára vonatkozóan semmilyen adat nem áll rendelkezésünkre. Másrészt az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény és a munka törvénykönyve miatt a munkaadók nem kérhetnek a családi állapotra vonatkozó adatot az állásra jelentkezőktől, ezért egyik identitás esetén sem tüntettem fel erre vonatkozó információt egyik önéletrajzban sem, illetve Kovács megkeresése során egyetlen középállalat kivételével nem merült fel kérdés ezzel kapcsolatban. Ebből kifolyólag a családi állapot szerinti megkülönböztetést kizárhatjuk befolyásoló tényezők sorából.

## A metódus

Közel fél éven keresztül a népszerű online állásportálok hirdető felületeit böngésztem heti két alkalommal. A pályázatokat e-mailben vagy az állásportál felületén keresztül küldtem ki a hirdető vállalatoknak, illetve a megbízott fejadászoknak. Az önéletrajzok mindkét esetben ugyanazokat a kapcsolattartási adatokat tartalmazták: lakcím, mobiltelefonszám. Az e-mail-címek a teljes neveket tartalmazták, yahoo-s postafiókkal. Minden pályázat teljes munkaidős, budapesti foglalkoztatásra lett beadva.

Mivel mindegyik hirdetésre mindkét pályázatot elküldtem, fennállt annak a veszélye, hogy a munkáltatóknak feltűnik a fiktív profilok egyezősége, mely magával vonhatta volna a kisebbségbarát viselkedést. Az eredmények azonban egyértelműen igazolják, hogy hazai szinten a módszer kevésbé ismert a személyzeti vezetők körében. Következésképpen egyrészt nem merülhet fel a gyanú miatt módosított attitűd, másrészt egyértelműsíti a teljes nevet, tehát a származást indikáló vezetéknevet magába foglaló e-mail-cím szerinti első körös szelekciót.

Minden hirdetés esetén gondosan ellenőriztem a hirdetésben foglalt követelményeknek való megfelelést, azaz, hogy a fiktív pályázók szakmai profilja mennyire felel meg az elvárásoknak. Az elvárásoknak való megfelelést a HR-tanácsadóval folytatott előzetes konzultációval biztosítottam, aki előtt felfedtem kutatási célokat. A személyes találkozó során megkértem a tanácsadót, hogy mutassa meg, hogy az álláskereső portál adatbázisában hogyan keresnek rá a HR-szakemberek adott pozíció kapcsán az adatbázisban szereplő önéletrajzokra. Keresési kérésem az üzleti projektmenedzserekre, szervezetfejlesztőkre, adminisztratív vezetőkire irányult, illetve a HR-szakemberek keresési kulcsszavainak kiderítése is célokat volt. Az önéletrajzomat ennek megfelelően módosítottam, majd e-mailben elküldtem a tanácsadónak. Jóváhagyást követően feltöltöttem a két fiktív pályázó adatlapját, a saját nevemen lévő töröltem.

A beadott két identitás állás pályázata alapvetően két csoportba osztható. Egyik csoportba az álláshirdetést közvetlenül feladó cégek, a másikba a személyi toborzással foglalkozó vállalatok hirdetései tartoznak. Minden céghez csupán egy hirdetés kapcsán küldtem el a két fiktív jelentkezést. A pályázó iránt pozitívan érdeklődő cégek telefonon vették fel a fiktív személyekkel a kapcsolatot, az elutasító üzenetek e-mailekben érkeztek. Amennyiben a fiktív jelentkezők meghívást kaptak egy-egy interjúra, a kellemetlenségek elkerülése végett következő munkanapon telefonon vagy e-mailben lemondtam azt arra való hivatkozással, hogy időközben az adott identitás kapott egy számára kedvező ajánlatot.

## Eredmények

A kísérlet során összesen 221 pályázatot küldtem el, melyből 157 pályázatot Magyarországon működő, budapesti székhelyű cégek, 64-et pedig fejadászattal foglalkozó cégek írtak ki (*összefoglaló statisztikáért lásd a mellékletben az 1. és 2. táblázatot*). A két típusnál kapott ered-

mények jelentős mértékben eltérnek, ezért a továbbiakban az eredmények értékelése is ennek megfelelően történik.

A vállalatoknak küldött pályázatoknál fontos azt is hangsúlyozni, hogy a pályázatok beküldésének sorrendiségét váltogattam, azaz volt olyan pályázat, amit elsőként Kovács Nikoletta néven pályáztam meg, míg más hirdetésnél Oláh Nikoletta nevében küldtem be először a pályázati anyagot. Ezt azért fontos hangsúlyozni, mert egy-egy hirdetés esetén a pályázók magas aránya miatt nem zárhatjuk ki az összes beküldött pályázati anyag feldolgozásának hiányát minden cég esetében. Ezt a feltételezést igazolja, hogy csupán egyetlen kisméretű vállalattól kaptam adategyeztető megkeresést a két azonos önéletrajzzal kapcsolatban, illetve Oláh visszahívásai minden esetben a korábban beadott állás pályázatok körébe tartoztak. A kisméretű cég toborzójának leveléből egyértelműen kiderül, hogy a szakember alaposan, egyenlő esélyeket biztosítva tanulmányozta a két identitás önéletrajzát: „...borzasztóan érdekel: miért adta le ugyanazt a CV-t Oláh Nikolettaként és Kovács Nikolettaként is? Illetve, ha rákeresek az email-címedre, akkor még Olasz Nikolettaként is kiad a Google. Valamilyen kísérletet csinálsz, vagy van bármi különös oka a dolognak? ...”

Kovács esetén szignifikáns kapcsolat nem figyelhető meg a pályázati anyagok beadási sorrendisége és a visszahívása közt. Viszont figyelemre méltó, hogy a duplikációt csupán egyetlen cég jelezte, ami egyértelműen igazolja, hogy a roma származású szakember által e-mailben küldött pályázat, – mely tartalmazta vezetéknevét – számos esetben ignorálva lett. A két identitás visszahívási aránya a hirdető cégek és fejadászok részéről a mellékletben található 1. és 2. ábrán látható. A magyar vezetéknevvel rendelkező pályázó – Kovács Nikoletta – lényegesen sikeresebb volt. Pozitív visszajelzést kapott a megpályázott állások 21,01%-ában, míg a roma vezetéknevvel rendelkező pályázó – Oláh Nikoletta – csupán 10,8%-tól kapott visszahívást. A fejadász cégek esetén kapott eredmények lényegesen negatívabb képet mutatnak. A 64 beadott pályázatból, Kovács Nikoletta 24 esetben kapott lehetőséget telefonos bemutatkozásra, majd személyes találkozóra időpontot. Oláh minden esetben a szokásos visszautasító sablon e-mailt kapta. Bár a visszautasító válaszüzenetek rendszerüzenetként érkeztek, 32 esetben tartalmazták adott fejadász cég delegáltjának elektronikus aláírását és kontaktinfóját. A 32 fejadászt két csoportra osztottam, gondosan ügyelve arra, hogy egy-egy fejadász cégen belül ugyanarra a profilra vadászó csoportba ne küldjön üzenetet a két identitás ugyanazon kapcsolattartóknak, illetve tagoknak. Ennek kiderítésére felmentem az adott fejadász cég weblapjára és az egyes hirdetésekhez, illetve állaskategóriákhoz rendelt neveket kigyűjtöttem, majd a honlapok információi alapján csoportosítottam azokat és a meglévő, visszautasító e-mailekben lévő információ alapján küldtem el üzeneteim a visszautasító értesítések válaszaként. Ennek megfelelően Oláh Nikolettaként 18 és Kovács Nikolettaként 14 válaszüzenetet küldtem el a fejadászoknak, melyben megköszöntem az információt, illetve kértem egy személyes találkozót, melynek keretén belül lehetőségem nyílik egy részletesebb bemutatkozás-

ra és profilmnak megfelelő további lehetőségeket kereshetünk. A 14 fejeletnek kiküldött üzenetből Kovács minden esetben a találkozásra nyitott válaszüzenetet vagy telefonhívást kapott, Oláh 14 üzenetre egyáltalán nem kapott választ, 3 esetben elfoglaltságra való hivatkozással elutasították, és csupán egyetlen karrier-tanácsadó, Spiller László volt nyitott az Oláhhval való találkozásra. Ez is arra utal, hogy végzettségtől, tapasztalattól függetlenül megkülönböztetés áll fenn a roma nőkkel szemben.

Spiller László 20 éve foglalkozik hazai és nemzetközi szinten karrier-tanácsadással. Mivel László attitűdje kivételesnek és egyedinek minősült, ezért ezen a találkozón megjelentem. A találkozón megosztottam a szakemberrel a kísérlethez kapcsolódó főbb információkat és lehetőséget kértem a jelen tanulmányhoz kapcsolódó kérdések feltételére. Úgy gondoltam tapasztalata alapján átfogó képet adhat a hazai foglalkoztatásról, azon belül is kiemelten a roma diplomásokról. Ezért jelen kutatás hivatalos levelezésből származó eredményeinek egyes részeit az interjú vonatkozó elemeivel vizsgálom.

A hirdetést közvetlenül feladó cégektől érkező visszahívásokban pozitívan csupán a szervezetfejlesztő pozíció összesített eredménye értékelhető, ugyanis ebben az esetben a két pályázó hasonló visszahívási arányt ért el. Kovács 5, Oláh 4 visszahívást kapott. Oláh visszahívásai közt 2 fő nem magyar állampolgárságú toborzó volt, a beszélgetés angolul zajlott. Ezekben az esetekben feltételezhető a vezetőknévhez kapcsolódó identitás szerinti beazonosítás hiánya. A telefonálók akcentus alapján nyugat-európaiak, azon belül az egyik német, a másik brit volt. A kelet-európai származást két okból is ki lehet zárni. Egyrészt, ezen országokban szintén létezik az identitást jelző Oláh vezetőknév különböző változata. Másrészt ezen országokban lényegesebb nagyobb kihívást jelent romaként élni, mint hazánkban, ezért feltételezem, hogy más Közép-Kelet-Európából származó szakemberek a nagy átlagot tekintve még kevésbé nyitottak a romákkal való együttműködésre. Ugyanakkor a szervezetfejlesztő munkakör sajátossága, hogy leginkább a szervezeten belüli kapcsolattartás jellemző, tehát nem kell sehol sem megjelenni a cég arcként. Figyelemre méltó, hogy az üzleti projektmenedzser szakmában a megkülönböztetés szintje a legmagasabb. A kísérleten belül a projektmenedzser a legnagyobb bérezésű, legtöbb végzettséget és külső, belső kapcsolattartást egyaránt igénylő foglalkozás. Sok esetben feltételezik, hogy a diszkrimináció mértéke párhuzamosan csökken az iskolai végzettség növekedésével. Egy roma származású alkalmazása azonban nem tekinthető megszokottnak a magasabb foglalkozási státusú pozíciók esetén.

Mivel a pályázatokat ugyanazokhoz a cégekhez küldtem el, a visszahívások számának különbsége nem magyarázható sem a pozíció szerinti, sem a munkahelybeli különbségekkel, kizárólag a megkülönböztetéssel és minimálisan a beküldött önéletrajzok teljes feldolgozottságának hiányával. Kovács pályázata kétszeresen bizonyult sikeresebbnek Oláhéhoz képest. A két pályázó megfelelő, ugyanazzal az egyetemi végzettséggel és több éves hazai és nemzetközi szakmai tapasztalattal, ugyanazon szintű és számú idegennyelv-tudással bír, tehát az önéletrajzok

alapján mindkettő rendelkezett a megpályázott pozíciókhoz szükséges képesítéssel, tudással és tapasztalattal. Spiller Lászlóval készült interjú során kiderült, hogy a fejeletvezetők kiírásai azért általánosabbak, mert a fejeletvezetők nem szeretnék felfedni megbízóik kilétét, ezzel kizárva összekötői szerepük kikerülésének lehetőségét. László a beszélgetés során kiemelte, hogy napjaink trendjének fontos részét képezi „a sokszínűség beemelése a szervezeti kultúrába. A menedzsment gyakorlata mögött az az elgondolás áll, hogy minél összetettebb, minél többféle nézőpont vagy megközelítés jelenik meg, annál több értéket képes előállítani a szervezet.” A szakember kiemelte, hogy számos területen nem egyenlő a nemek eloszlása. Például a HR-tanácsadók esetében a női munkaerő súlya a nagyobb, míg sales-en leginkább a férfiak vannak többségben. Tehát a feladatok felosztásában is létezik nemek szerinti megosztás a munka világában, azaz a férfi hozza a munkát, a nő pedig végrehajtja azt. A mélyinterjú során próbáltam arra a kérdésre választ kapni, hogy léteznek-e olyan csoportok, melyekkel szemben aggályok merülnek fel a teljesítmény, megfelelő attitűd kapcsán. László meglátása szerint az idősebb generációval szemben általánosságban fennáll ez a nézet, ugyanis véleménye szerint „kevésbé flexibilisnek gondolják őket.” Az interjú során számos roma identitásával kapcsolatos pozitív, saját életében tapasztalt példát tudott hozni a szakember, mely esetek leginkább művészi vonalú tevékenységek voltak. Spillernek bevallása szerint még nem volt sosem roma kollégája, de tanácsadóként interjúztatott már roma származású IT-szakembert, tehát a kiválasztási folyamatban a szakmai tudás és nem a származás volt domináns számára. Arra a kérdésre, hogy átlagot tekintve a roma álláskeresőkkel szemben létezik-e ellenérzés, László megérzések és nem bizonyítékok alapján igenlő választ adott és elismerte, hogy előfordulhat a fejeletvezetők körében a vezetőknév szerinti szelekció. A szakember hangsúlyozta, hogy véleménye szerint „sokan hoznak olyan háttérrel, ami alapján ellenérzéseik vannak a romákkal szemben”, de kiemelte, hogy ezt a HR-tanácsadók kötelességük lenne szétválasztani és csupán szakmai szempontok szerint lenne szabad döntést hozniuk.

A direkt hirdető cégeknél azonban nemcsak az adott cég attitűdje, de azok munkavállalóinak és kapcsolathálója is fontos tényezőt jelenthet a kiválasztás során, melyre hatással lehet a tulajdonosi struktúra, a szervezeti kultúra, a méret és a cég földrajzi diverzitása. Ezt igazolja a fiktív pályázókat visszahívó cégek mérete és célpiaca. Oláh kis cégektől érkező megkeresése lényegesen eltér Kovácsétól, ami igazolja a roma identitással szembeni diszkriminációt hazánkban. Annak megállapítása, hogy ez az adott cég kultúrájára, a cégen belüli dolgozók attitűdjére, a kapcsolati hálóra, vagy ezek kombinációjára vezethető vissza, jelen kutatás alapján nem megállapítható. A kis méretű cégek esetén Oláh megkeresése csupán 11,7%-ot, míg Kovácsé 36,4 %-ot ért el. Ezek a vállalatok a honlapjukon, interneten fellelhető információk alapján magyar tulajdonosi háttérrel rendelkeznek, a legtöbb esetben – referenciáik alapján – nemzetközi, vagy nagyobb hazai cégek beszállítói.



A jogszabályi előírásoknak való megfelelés kapcsán, különösen a nemzetközi háttérrel rendelkező cégek hirdetési szövegében megtalálható az egyenlő esélyek szerint történő kiválasztás. Az egyes sokszínűségi csoportok szerinti preferenciát nagy mértékben befolyásolja az adott cég sokszínűségi stratégiája. Léteznek cégek, ahol a nők, más helyen az LGBTQ, vagy az idősebb, illetve pályakezdő csoport tagjainak alkalmazását részesítik előnyben. Roma munkavállalók kapcsán azonban nem áll rendelkezésre ilyen jellegű információ. Ennek hátterében egyrészt a szakszervezeti szintű támogatottság hiánya, másrészt a statisztikai diszkriminációhoz kapcsolódó munkadók részéről feltételezett alacsonyabb teljesítmény, harmadrészt a kutatás során többször bizonyosságot nyert közvetett diszkrimináció áll. Ugyanakkor a roma nők jelentős munkaerőpiaci hátránya mögött meghúzódhat oktatási, megfelelő munkatapasztalat, szorgalom hiányának feltételezése. Azonban jelen tanulmány két identitású szereplője, Kovács és Oláh ugyanazzal a képesítéssel, munkatapasztalattal rendelkezik. Mivel a vezetőknév és e-mail-cím kivételével ugyanaz volt a két önéletrajz tartalma, nyilvánvaló, hogy számos esetben Oláh pályázata teljes mértékben ignorálva lett. Születhetnek olyan kritikai megfogalmazások miszerint Oláh egyáltalán nem lett diszkriminálva, csupán kapacitáshiány miatt nem került be az előszűrési folyamatba. Ennek Kovács önéletrajzának másodlagos elküldése mond ellent, mely esetben nem volt szignifikáns kapcsolat a megkeresések és az önéletrajz beküldésének sorrendisége közt. A két önéletrajz pontos egyezése kizárja annak esélyét, hogy egyetlen kivételtől eltekintve akár a hirdető cégek akár a fejezetek elolvasták volna mindkét önéletrajzot, ugyanis ebből kifolyólag esélyegyenlőséget mutató, barátságosabb attitűd lett volna jelen kutatás eredménye.

## Záró gondolatok

Európában, így hazánkban is heves vita folyik a romák helyzetéről, de ennek ellenére kevés szó esik arról, hogy a többségi társadalom miként kezeli a diplomás romákat, különös tekintettel a roma nőkre. Vizsgálatom eredményei azt mutatják, hogy a roma névvel rendelkező jelentkező jelentős mértékben kedvezőtlen bánásmódban részesült. A magyar munkaadók számára több száz év együttélés után is külső csoportnak minősülnek a romák, mely elutasításukhoz vezet. A romák munkaerőpiacon betöltött hátrányos helyzetét erősíti, hogy foglalkoztatásuk nem kapcsolódik semmilyen kedvezményhez, támogatáshoz szemben a kisgyermekes anyák, a megváltozott munkaképességűek, a nyugdíjkorhatárhoz közel lévők, valamint a pályakezdők munkaerőpiaci integrációját támogató állami támogatásokkal. Ezzel szemben egy roma munkatárs támogatása abban az esetben biztosított, ha egy államilag támogatott csoporthoz is tartozik. A jelenlegi munkaerőhiány által egyértelműen kirajzolódik, hogy az eddigi toborzási célcsoport bővítésre szorul, melynek potenciális bővítésére a kiaknázatlan romák csoportját lenne érdemes megcélozni.

Többször megállapítást nyert, hogy a romák körében jóval magasabb azok aránya, akik hátrányosabb gazdasági

térségben élnek, alacsonyabb iskolázottságúak és a munkanélküliségi adatok tekintetében jelentősen felülreprezentáltak. Ezek a hátrányok sok esetben egymást erősítik, ráadásul a közvetett diszkrimináció tovább rontja a helyzetüket. Ugyanakkor a romák körében létezik egy szűk réteg, akik érettségivel vagy diplomával rendelkeznek, de amint azt jelen tanulmány is igazolja nem minden esetben sikerül minden hátrányukat redukálni, így még egy kiemelkedő jelölt is hátrányokkal küzd a többségi társadalom tagjával szemben. A több fronton tapasztalt hátrányok, az ebből adódó kudarcok önértékelési problémákhoz vezetnek, a megélt tapasztalatok alapján előfordulhat, hogy bizonyos eseteket már alapvetően diszkriminációként azonosítanak. Ugyanakkor a pozitív tapasztalatok, ahogyan más sérülékeny csoportok esetén rugalmasságot, kitartást, megfelelő kapcsolathálót, termelékenységet eredményeznek. A diverzitásmenedzsment területén végzett számos kutatás hangsúlyozza, hogy a csapatok produktivitása, így a szervezet teljesítménye azon múlik, hogyan kezelik a sokféleséget, tehát a diverzitás megfelelő alkalmazásakor produktivitást eredményez, így a cégek nagy valószínűséggel képesek reagálni az új piaci igényekre, versenyelőnyt szereznek más cégekkel szemben. Ezzel szemben a sokszínűség figyelmen kívül hagyásakor csökken a termelékenység (Adler, 2007; Kossek & Lobel, 1996). A sokszínű munkahelyek potenciális munkavállalóinak körét nagyobb mértékben tudja kiválasztani, így nagyobbak a lehetőségei a minőségibb munkatárs felvételére. A stratégiai szintű diverzitással rendelkező szervezeteknél különösen a hátrányos csoportoknál alacsonyabb a fluktuáció, mivel a befogadó környezet motiválja őket a hosszabb idejű maradásra. A befogadás másik pozitív hozadéka, hogy a rejtőzködés elmaradásának köszönhetően nő az érintett munkatársak teljesítménye és elkötelezettsége. A diverzitás további előnye, hogy az eltérő összetételű csoportok növelik az innovációt, ugyanis eltérő szempontokat, ötleteket adnak hozzá a közös munkához. A sokszínűség értékékként történő kezelése nem csupán a vállalat belső, hanem a külső rendszereit is érinti, ugyanis a szervezetben lévő társadalmi csoportok tagjai közre tudnak működni saját csoportjuk igényeinek felmérésében, a fejlesztési kidolgozásában. Így a vállalat új ügyfelekre, illetve partnerekre tehet szert.

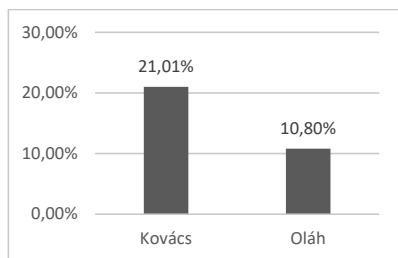
A nagyvállalatok jelentős része rendelkezik támogatáspolitikával. Kommunikációjukban olyan sérülékeny csoportok jelennek meg, mint például a fogyatékkal élő személyek, beteg gyerekek, LGBTQ-tagok. Ezzel szemben a romák, mint támogatott csoport megjelenése nem jellemző a kampányokban. Ennek magyarázata leginkább a többség elutasításától való félelem. Bár léteznek roma közösségeket, szervezeteket, diákokat támogató cégek, egyik sem jeleníti azt meg közvetlen külső kommunikációjában. Roma vásárlók vevőcsoportként való megjelölése még kevésbé jellemző. Ebből adódóan a roma pályázóknak nincs információjuk arra vonatkozóan, hogy mely vállalat számára jelent társadalmi értéket a romák befogadása akár mikro-, akár makroszinten. A kommunikációs rést kihasználó cégek jelentős versenyelőnyhöz juthatnának a sokszínűsége nyitott munkavállalók, partnerek és ügyfelek körében.



Melléklet

1. ábra

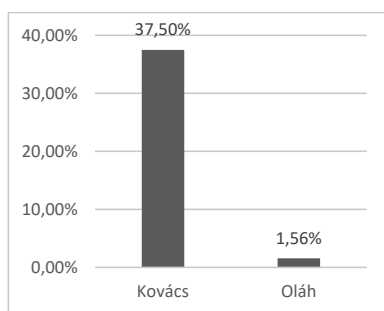
Visszahívás hirdető cégektől identitás alapján



Forrás: saját szerkesztés

2. ábra

Visszahívás fejdázszoktól identitás alapján



Forrás: saját szerkesztés

1. táblázat

Cégek hirdetéseire érkező visszajelzések

Hirdető cég	Megjegyzés	Kovács Nikoletta	Oláh Nikoletta	Összes pályázat
Eredmény	visszahívás	33	17	157
	elutasító e-mail/nincs válasz	124	140	
Feladatkör	üzleti projekt-menedzser	16	6	62
	szervezetfejlesztő	5	4	34
	adminisztratív vezető	12	7	61
Cégtípus	kisvállalkozás	12	2	36
	nemzetközi cég	21	15	121
Profil	SSC	4	3	14
	hazai szolgáltatás	7	2	34
	nemzetközi szolgáltatás	3	2	11
	közszolgáltatás	2	1	12
	nemzetközi értékesítés	9	6	47
	hazai értékesítés	8	4	39

Forrás: saját szerkesztés

2. táblázat

Fejdázszoktól kapott visszajelzések

Fejdázsz	Megjegyzés	Kovács Nikoletta	Oláh Nikoletta	Összes pályázat
Eredmény	visszahívás	24	1	64
	elutasító e-mail/nincs válasz	40	63	
Feladatkör	üzleti projekt-menedzser	9	1	31
	szervezetfejlesztő	4	0	21
	adminisztratív vezető	11	0	12

Forrás: saját szerkesztés

Felhasznált irodalom

Adler, N. J. (2007). *International Dimensions of Organizational Behaviour*. Boston: Cengage Learning

Al Ramiah, A., Hewstone, M., Dovidio, J. F., & Penner, L. A. (2010). The social psychology of discrimination: Theory, measurement, and consequences. In H. Russell, L. Bond, & F. McGinnity (Eds.), *Making equality count: Irish and international approaches to measuring discrimination* (pp. 84-112). Dublin, Ireland: Liffey Press.

April, K. & Shockley, M. (2007). *Diversity: New Realities in a Changing World*. Palgrave Macmillan, Basingstoke, Hampshire; New York: Palgrave Macmillan.

Arrow, K. J. (1998). What Has Economics to Say about Racial Discrimination? *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 91-100. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.12.2.91>

Becker, G. S. (1971 [1957]). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

Békés N. (2011). Az értelmiségi lét felé haladó roma fiatalok identitásalakulása. *Iskolakultúra*, 11(2-3), 68-81. [http://real.mtak.hu/56884/1/EPA00011\\_iskolakultura\\_2011\\_02-03\\_068-081.pdf](http://real.mtak.hu/56884/1/EPA00011_iskolakultura_2011_02-03_068-081.pdf)

Bertrand M. & Duflo E. (2016). Field Experiments on Discrimination. *NBER Working Paper No. 22014*. <http://www.nber.org/papers/w22014>

Bertrand, M. & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991-1013. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.422902>

Brüggemann C. (2014). Romani culture and academic success: arguments against the belief in a contradiction, *Intercultural Education*, 25(6), 439-452. <https://doi.org/10.1080/14675986.2014.990229>

Crețan R. & Powell R. (2018). The Power of Group Stigmatization: Wealthy Roma, Urban Space and Strategies of Defence in Post-socialist Romania. *International Journal of Urban and Regional*

- Research*, 42(3), 423-441. <https://doi.org/10.1111/1468-2427.12626>
- Cserti Cs. T. (szerk.). (2006). *A cigány/roma fiatalok munkaerőpiaci esélyei és a munkanélkülieket segítő nonprofit szervezetek szerepe az esélyek növelésében a Dél-Dunántúlon*. PTE BTK NTI Romológia és Nevelésszociológia Tanszék.
- Dupcsik Cs. (2009). *A magyarországi cigányság története. Történelem a cigánykutatók tükrében, 1890–2008*. Budapest: Osiris.
- Eurobarometer (2015): *Discrimination in the EU in 2015*. <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinionmobile/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/surveyKy/2077>
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2009). *EU-MIDIS Data Focus Report I: The Roma*. Retrieved from [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/413-EU-MIDIS\\_ROMA\\_EN.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/413-EU-MIDIS_ROMA_EN.pdf)
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2014). *Roma survey – Data in focus Poverty and employment: the situation of Roma in 11 EU Member States*. Publications Office of the European Union. Retrieved from [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-roma-survey-employment\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-roma-survey-employment_en.pdf)
- European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2016). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS II) Roma – Selected findings*. Retrieved from [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2016-eu-minorities-survey-roma-selected-findings\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-eu-minorities-survey-roma-selected-findings_en.pdf)
- Fazekas K., Lovász A., & Telegdy Á. (szerk.) (2009). *Munkaerőpiaci Tükör*. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. Retrieved from [http://www.econ.core.hu/file/download/mt\\_2009\\_hun/egyben.pdf](http://www.econ.core.hu/file/download/mt_2009_hun/egyben.pdf)
- Firth, M. (1981). Racial discrimination in the British labour market. *Industrial and Labor Relations Review*, 34(2), 265-272. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/pdf/2522541.pdf>
- Forray R. K. & Hegedűs T. A. (2003). *Romaság, iskola, oktatáspolitiká*. Budapest: Oktatókutató Intézet, Új Mandátum.
- Gabor E. (2007). Gypsy Stereotypes and Ideology Levels in two European Feature Films. *Intercultural Communication Studies* 16(2), 277-293. Retrieved from [https://www.academia.edu/10251959/Gypsy\\_Stereotypes\\_and\\_Ideology\\_Levels\\_in\\_two\\_European\\_Feature\\_Films](https://www.academia.edu/10251959/Gypsy_Stereotypes_and_Ideology_Levels_in_two_European_Feature_Films)
- Goldston, J. A. (2010). The Struggle for Roma Rights: Arguments that Have Worked. *Human Rights Quarterly*. 32(2) 311-325. Retrieved from [https://www.jstor.org/stable/40783980?seq=1#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/40783980?seq=1#metadata_info_tab_contents)
- Janky B. (2004). A cigány családok jövedelmi helyzete. I: Kolosi T, Tóth I. Gy., & Vukovich Gy. (szerk.). *Társadalmi riport 2004*. (pp. 400–413). Budapest: TÁRKI.
- Kelemen Á, Messing V., & Arendas Zs. (2018). *Sokszíniú, befogadó munkahelyek romáknak és másoknak*. Budapest: Autonómia Alapítvány. Retrieved from [https://cps.ceu.edu/sites/cps.ceu.edu/files/attachment/publication/3145/b2b-sokszinu-befogadomunkahelyek-2018\\_0.pdf](https://cps.ceu.edu/sites/cps.ceu.edu/files/attachment/publication/3145/b2b-sokszinu-befogadomunkahelyek-2018_0.pdf)
- Kemény I. & Janky B. (2003a). A 2003. évi cigány felmérésről. In Kállai Ernő (Szerk.), *A magyarországi cigány népesség helyzete a 21. század elején. Kutatási gyorsjelentések* (pp7-26). Budapest: MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézet.
- Kende A. (2005). Értelmiségiként leszek roma és romaként leszek értelmiségi: Vizsgálat roma egyetemisták életútjáról. In Neményi M. & Szalai J. (Szerk.), *Kisebbségek Kisebbsége: A magyarországi cigányok emberi és politikai jogai* (pp. 376–409). Budapest: Új Mandátum Könyvkiadó.
- Kertesi G. & Kézdi G. (2011). Roma employment in Hungary after the post-communist transition. *Economics of Transition*, 19(3), 563–610. Retrieved from [http://econ.core.hu/file/download/Kertesi-Kezdi/Roma\\_employment\\_ET\\_19\(3\)2011.pdf](http://econ.core.hu/file/download/Kertesi-Kezdi/Roma_employment_ET_19(3)2011.pdf)
- Kertesi G. (2000a). A cigány foglalkoztatás leépülése és szerkezeti átalakulása 1984 és 1994 között. *Közgazdasági Szemle*, 47(5), 406–443. Retrieved from <http://epa.niif.hu/00000/00017/00060/pdf/kertesi.pdf>
- Kertesi G. (2000b). Ingázás a falusi Magyarországon. Egy megoldatlan probléma. *Közgazdasági Szemle*, 47(10), 775–798. Retrieved from <http://epa.niif.hu/00000/00017/00064/pdf/kertesi.pdf>
- Kertesi G. (2000c). Cigány foglalkoztatás és munkanélküliség a rendszerváltás előtt és után. In Kertesi G. (Szerk.). *Társadalom peremén*. (pp 101–134). Budapest: Osiris.
- Koncz K. (2006): A felzárkózás elmaradása: a magyar nők munkaerő-piaci helyzete. *Statisztikai Szemle*, 84(7), 651-674. Retrieved from [http://www.ksh.hu/statszemle\\_archive/2006/2006\\_07/2006\\_07\\_651.pdf](http://www.ksh.hu/statszemle_archive/2006/2006_07/2006_07_651.pdf)
- Kossek, E. & Lobel, S. (1996). Introduction: Transforming human resource systems to manage diversity – an introduction and orienting framework. In Kossek E. & Lobel S. (Eds.), *Managing Diversity: Human Resource Strategies for Transforming the Workplace* (pp 1-19). Chichester: Wiley.
- Központi Statisztikai Hivatal (KSH) (2013). *Magyarország, 2012*. Retrieved from <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mo/mo2012.pdf>
- Központi Statisztikai Hivatal (KSH) (2018). *Munkaerőpiaci helyzetkép, 2014–2018*. Retrieved from <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz17.pdf>
- Központi Statisztikai Hivatal (KSH) (2015). *Munkaerőpiaci helyzetkép, 2015*. Retrieved from <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz15.pdf>
- Laki I. (2012). *Napjaink diszkriminációs fogalmi és megjelenési formái*. Retrieved from <https://polgariszemle.hu/archivum/115-2012-december-8-evfolyam-3-6-szam/tudomanyos-tukor/506-napjaink-diszkriminacios-fogalmi-es-megjelenesi-formai>

- Laki I. (2014). The concept of discrimination nowadays. In A. Gergely A. (Szerk.), *Struktúrafordulók. Üdvözlőkötet Róbert Péter 60. születésnapjára* (pp. 241-248). Budapest: MTA TK Politikatudományi Intézet. [https://politikatudomany.tk.mta.hu/uploads/files/A\\_Gergely\\_Andras\\_SPS.pdf](https://politikatudomany.tk.mta.hu/uploads/files/A_Gergely_Andras_SPS.pdf)
- Liegeois J. P. & Gheorghe N. (1995). Roma/Gypsies: A European Minority. *Minority Right Group International Report*, 95(4). Retrieved from <https://minorityrights.org/publications/romagypsies-a-european-minority-october-1995/>
- Lovász A. (2012). A béralkalmazkodás elősegítése. A munkapiaci diszkrimináció. In Fazekas K. & Scharle Á. (Szerk.), *Nyugdíj, segély, közmunka: a magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990-2010* (pp. 121-168). Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet és MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet.
- Miklós P. (2017). Roma fiatalok a munkaerőpiac kapujában. *Közép-Európai Közlemények* 10(3), 183-194. Retrieved from <https://ojs.bibl.u-szeged.hu/index.php/vikekkek/article/view/12453>
- Neményi M., Ságvári B., & Tardos K. (2017). *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság: Kutatási eredmények 2017*. Budapest: Egyenlő Bánásmód Hatóság.
- Pap A. L. (2015). Intézményes diszkrimináció és zaklatás. *Belügyi Szemle*, 63(12), 80-105.
- Pap L. A. (2015). Racial, Ethnic, or National Minority? Legal Discourses and Policy Frameworks on the Roma in Hungary and Beyond. *Social Inclusion*, 3(5), 32-47. <http://dx.doi.org/10.17645/si.v3i5.232>
- Pincus F. L. (1996). Discrimination comes in many forms: Individual, institutional, and structural. *The American Behavioral Scientist*, 40(2), 186-194. <https://doi.org/10.1177/0002764296040002009>
- Pincus, F. L. (1998). From Individual to Structural Discrimination. In Pincus F. L. & Ehrlich, H. J. (Eds.), *Race and Ethnic Conflict: Contending Views on Prejudice, Discrimination and Ethnoviolence* (pp. 102-125). London: Westview.
- Szűcs N. (2003). A cigányság szociológiai szakirodalmja a rendszerváltás utáni Magyarországon. In Pászka I., & Szűcs N. (Szerk.), *Kisebbségsszociológia 1990-2002* (pp 65-106). Szeged: Belvedere Meridionale.
- Tardos K. (2015). *Halmazódó diszkrimináció. Kirekesztés és integráció a munkaerőpiacon*. Szeged: Belvedere Meridionale.
- Váradis L. (2012). Előtanulmány a roma családnevek diszkriminációteszteléséhez való kiválasztásához. In Sík E. & Simonovics B. (Szerk.), *A diszkrimináció mérése* (pp. 236-244). Budapest: ELTE TáTK.
- Vekerdi, J. (1988). The Gypsies and the Gypsy Problem in Hungary. *Hungarian Studies Review* 15(2), 13-26. Retrieved from [https://efolyoirat.oszk.hu/00000/00010/00019/pdf/HSR\\_1988\\_2\\_013-026.pdf](https://efolyoirat.oszk.hu/00000/00010/00019/pdf/HSR_1988_2_013-026.pdf)
- Verloo M. (2006). Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union. *European Journal of Women's Studies*, 13(3), 211-228. <https://doi.org/10.1177/1350506806065753>
- Wike R., Stokes B., & Simmons K. (2016): *Europeans Fear Wave of Refugees Will Mean More Terrorism, Fewer Jobs. Sharp ideological divides across EU on views about minorities, diversity and national identity*. Washington, D.C.: Pew ResearchCenter.