

FRANK TAMÁS¹

A munkahelyi diszkrimináció reprezentációja budapesti középiskolások körében

A hazai gazdasági-társadalmi változások egyik következménye, hogy a középiskolás diákok jelentős része már igen fiatalon megjelenik a munkaerőpiacon. A betöltött 16. életév jogilag is megnyitja a munkaerőpiac kapuját előttük. Továbbá a már bevezetett közösségi szolgálat révén minden érettségi előtt álló fiatal – kilépve az iskola és a család védőburkából – eltérő formában, de megjelenik a munka világában. A megkülönböztetés az élet majdnem minden területén kimutatható, de a munka világában pregnánsan megjelennek a diszkriminatív jelenségek. A fiatal korosztály hatványozottabban érintett a közvetlen vagy közvetett diszkrimináció jelenségében. Ezért különösen fontos, hogy ismereteket szerezzünk a fiatal munkavállalókat, a középiskolai korosztályt érő diszkriminatív jelenségekről, hiszen az érintettek ezen korai élményeik alapján határozzák meg későbbi munkaerő-piaci irányait, valamint ezen tapasztalatok befolyásolják a munka-attitűdjük alakulását is.

1. A kutatás aktualitása

Nemcsak a felgyorsult világ érezteti hatását az új kutatási területek kijelölésében, hanem a gazdasági, társadalmi változások is befolyásolják a vizsgálat tárgyává váló témákat. A közoktatási szintéren jelenlévő diákság egy része érzékenyen rezonál mikrokozmoszába anyagi helyzetére. A családok egy része – egzisztenciális okok miatt – rászorul a felnőttkor küszöbén álló gyermekeik keresetére. A diákok másik része a saját megnövekedett igényeinek kielégítése céljából vállal – tanulmányai mellett – munkát. A jogszabály egyértelműen fogalmaz: nappali tagozatos tanulói jogviszonnyal rendelkező diák betöltött 16. életévétől vállalhat munkát – a szorgalmi időszak alatt – Magyarországon, nyári munka esetében a korhatár a 15. életév (Munka törvénykönyve, 2012). A diákság számára a munka világáról információval szolgáló pedagógiai felkészítés nem jelenik meg a hazai oktatási tartalomban (Bruckner et al., 2011), ezáltal a munkaviszonyt létesítő tanulók felkészületlenül lépnek be a foglalkoztatás világába. A terület gyakran úgy tekint az ágenseire, mintha csakis kizárólag felnőtt, jelentős tapasztalattal rendelkező munkaerőből állnának. Pedig a diákmunka létező jelenség, statisztikai adatokkal jellemezhető (Lakatos, 2011), ezért elvárható lenne az érintettektől, hogy nagyobb

¹ főiskolai tanársegéd; Pető András Főiskola Humántudományi Intézet; frankta72@yahoo.com

tudatossággal közelítsenek a témához munkáltatók, munkavállalók, oktatási intézmények, szülők, oktatáspolitikusok.

A középiskolai diákság nem kizárólag gazdasági potenciáljának erősítése miatt van jelen a foglalkoztatás világában. Az oktatási kormányzat elképzelései folytán került megfogalmazásra és végrehajtásra a hazai középfokú oktatásban a közösségi szolgálat, mint olyan iskolán kívüli tevékenység, melynek teljesítése a középiskolai érettségi egyik alapfeltétele: az 50 órás közösségi szolgálat teljesítése nélkül nem bocsájtható érettségire a diák.² Az iskolán kívüli kötelezettség – bár anyagi érdektől mentes – a munka világában való megjelenést várja el a fiataloktól. A diákok teljesíthetik első évfolyamos középiskolásként is a közösségi szolgálati órákat, így akár 15 évesen is személyes tapasztalatokat szerezhetnek a munka világról.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV.³ törvény egyértelműen rögzíti a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem azon kategóriáit, melyek kiemelten védendők: a nemi, faji hovatartozás, bőrszín, életkor, egészségi állapot stb. A törvény egyértelműen tiltja a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetési formákat, függetlenül attól, hogy egy személy vagy csoport valós, vagy vélt jellemzői alapján történik (Koncz, 2010).

Mind a középiskolás diákok által végzett bérezéses munkavállalás, mind a kötelező közösségi szolgálat kötelezővé tétele felveti annak a szakmai kérdését, hogy milyen élményeket, tapasztalatokat szereznek a diákok a munka világában. Felkészültek-e foglalkoztatásra? Ismerjük-e ezen élményeiket? Rendelkezünk-e releváns információkkal a tapasztaltakról? Illetve a pedagógia oldaláról vizsgálva, az intézmények fel vannak-e készülve egy esetleges krízishelyzetre? Az osztályfőnökök, a szaktanárok kapnak-e szakmai iránymutatást, képzést arra vonatkozóan, hogyan kezeljék diákjaik negatív élményeit, hiszen köztudomású, hogy a munka világában tapasztalható diszkrimináció jelen van (Koncz, 2010, 2011; Sík, et al., 2013).

2. A kutatás bemutatása

Középiskolai diákok körében hazánkban még nem folytattak munkahelyi diszkrimináció-kutatást, így a most bemutatandó vizsgálat exploratív kutatásnak számít.

² A Nemzeti közneveléséről szóló 2011. évi CXCV. törvény részletesen szabályozza azok körét, akiknek nem szükséges az 50 óra közösségi szolgálatot teljesíteniük az érettségi vizsgára bocsájtás feltételeként.

³ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról [online] https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0300125.TV [2017.06.02.]

A kutatás három budapesti, érettségit adó középiskolában zajlott. Egy gimnáziumban, egy 12 évfolyamos képzést nyújtó ének-zenei iskola gimnáziumi tagozatán, valamint egy művészeti képzést nyújtó szakgimnáziumban. A kérdőíves vizsgálatba a 16–21 éves nappali tagozatos diákokat vontuk be. Adatközlők: 474 fő. A kérdőív két nagy területet vizsgált a diszkrimináció vonatkozásában: munkahelyi diszkrimináció, valamint iskolai diszkrimináció. Jelen tanulmányunkban a munka világát érintő diszkriminációs jelenségeket mutatjuk be; a következőkre kerestük a válaszokat:

- mekkora a munkahelyi tapasztalatokkal rendelkező diákok aránya;
- munkavégzésük során érte-e őket diszkrimináció;
- amennyiben igen, milyen okból különböztették meg őket;
- valamint ehhez kapcsolódóan milyen hátrányt szenvedtek.

Közvetlenül a kérdőív kitöltése előtt mindegyik érintett iskolai osztályban osztályfőnöki óra keretében beszélgetést kezdeményeztünk a munka világról, a diákok alkalmazásának feltételeiről, valamint a diszkriminációról és a diszkriminációs szabályzókról. A vizsgálat témáját kontextusba helyezve világítottuk meg a munkahelyi diszkrimináció kérdéskörét. A kérdőív kitöltése anonim volt, továbbá a legtöbb esetben csak a kutatást végző volt jelen az adatközléskor. A kérdőív első részében statisztikai adatokra kérdeztünk rá. Mivel egyik kutatási célunk az intézmények közötti összehasonlíthatóság volt, ezért a három intézmény esetében egyforma kérdőívvel dolgoztunk. A hazai középfokú oktatási rendszerben sokféle évfolyam-struktúra és ehhez kapcsolódó elnevezés él (nyelvi alapozó osztály, 0. évfolyam, 4 éves képzés, 5 éves képzés stb.), ezért az osztálybesoroláson túl az életkorra is rákérdeztük, hiszen valójában ez adja meg az összehasonlíthatóság objektivitását. A munkaviszonyra vonatkozó adatbekérés során arra voltunk kíváncsiak, hogy milyen munkakörökben szereztek eddigi munkatapasztalataikat. Kifejezetten kértük a diákokat, hogy munkáltatók neveit ne rögzítsék a kérdőívre, ezzel is növelve a kutatás bizalmi indexét.

Jelen tanulmányunkban a művészeti szakgimnáziumi válaszolók eredményeit mutatjuk be a munkahelyi diszkrimináció témakörében. A további két intézmény (gimnázium, ének-zenei tagozatos gimnázium) eredményeinek bemutatása, illetve összevetése egymással egy következő tanulmány korpuszát adja majd.

A kérdőívet összesen 95 szakgimnáziumi diák töltötte ki (94 lány, 1 fiú válaszadó). A legfiatalabb válaszadók 16 évesek, a legidősebbek 21 évesek voltak. Minden diák – az adatfelvétel idején – nappali tagozatos tanulói jogviszonnyal rendelkezett.

3. Diákok munkaköreinek mintázata

A szakgimnáziumi válaszadók jelentős része (89%) rendelkezett munkatapasztalattal. Több munkahelyen 52% dolgozott már, valamint többüknek állandó munkája van: heti rendszerességgel dolgoznak. A kérdőív tudatosan nem tért ki arra, hogy a munkatapasztalatokat milyen konkrét munkahelyeken szereztek, de az osztályfőnöki óra keretében ágyazott irányított beszélgetés során a diákok elbeszélései alapján nyilvánvalóvá vált, hogy igen heterogén eloszlást mutatott a munkaadók spektruma: kft., állami-önkormányzati cég, multinacionális vállalat, családi vállalkozás – szinte minden cégtípus felmerült a narratívák között. A munkatapasztalattal rendelkezők 90%-a a közösségi szolgálaton kívül is rögzített munkatapasztalatot. A válaszadók megfogalmazásait munkakörök/tevékenységek köré csoportosítottuk. Ennek indoka, hogy így átláthatóbb és összevethetőbb lesz a többi vizsgált intézmény válaszadóival. Bár a vizsgált szakgimnázium speciális szakmai profillal rendelkezik, legkevesebben ezen szakmai vonal mentén szereztek a munkatapasztalataikat (6%). Az intézmény pedagógusai szerint ennek magyarázatát a diákok szemléletében kell keresni: a szakmai területen történő diákmunka „gyakornoki” formában valósul meg, tehát „jövőbe történő befektetés”, mely ebben a formában ingyenes munkát jelent, amit a diákok nem szívesen vállalnak.

A diákok leginkább a szépségipar (12%), a gyermekfelügyelet (17%), a kereskedelem (21%), a fizikai munka (21%), és a vendéglátóipar (23%) területén szereztek munkatapasztalatokat. A vendéglátóipari munkavégzés különösen érzékeny a diszkrimináció vonatkozásában. Ennek több aspektusa is van. Az egyik a bérezés tekintetében érzékelhető, hiszen az Egyenlő Bánásmód Hatóság kutatása szerint 16 %-nyi eltérés tapasztalható a nők kárára középfokú végzettség esetén (Sík et al., 2013), márpedig a vendéglátóipari tevékenységek jelentős része nem felsőfokú végzettséghez kötődik, ellenkezőleg, középfokú vagy betanított foglalkoztatásnak számít: pultos munkakör, mosogatás, ruhatározás, egyszerűsített felszolgálat, kézilány. A másik, diszkriminációs szempontból érzékeny terület a szépségipar: hostess, modell munkakör. A test, az arc munkaerőpiaci értékévé válása komoly felelősséget kíván mind a diák, mind a munkaadó részéről, és látni fogjuk a diszkriminációs mintázat elemzésekor, hogy e két munkaterület (szépségipar, vendéglátóipar) milyen mértékben átitatott a megkülönböztetés elemeitől.

4. Diszkriminációs területek mintázata

Következő kérdésünk a diszkrimináció okára kérdezett rá: milyen okok miatt diszkriminálták őket? A már említett esélyegyenlőségi törvény felsorolja a védett tulajdonságokat. Ennek alapján kellett a válaszadóknak megjelölniük, hogy mi miatt érte őket megkülönböztetés. Kíváncsiak voltunk arra is, hogy a megkülönböztetés negatív és/vagy pozitív formában jelentkezett. Mivel a diszkrimináció akár több vélt vagy valós tulajdonság miatt is megjelenhet, lehetőségük volt több kategóriát is megjelölni.

A válaszadó jelentős többsége (73%) megélt már diszkriminációt. A külső miatti negatív megkülönböztetés érintette leginkább a diákokat (25%), majd ezt követte a baráti kör miatti diszkrimináció (18%). Az arányok markánsan jelzik a fiatal munkavállalók körében tapasztalható diszkriminációs jelenségeket. Továbbá a diákok egy nem is szűk rétege (16%) halmozottan érintett a negatív megkülönböztetésben: például külseje (25%) és származása miatt (9%) is hátrányosan megkülönböztették, de gyakran megjelent a hobbi (12%) és a baráti kör (18%) együttes negligálása is a munkahelyeken. Viszont a diákok több mint negyede nem tapasztalt saját magára vonatkozó negatív megkülönböztetést (27%).

A tanulóknak lehetőségük volt arra is, hogy pozitív megkülönböztetésről is nyilatkozzanak. A munkahelyi tapasztalattal rendelkezők 84 %-a rögzített pozitív megkülönböztetést a különböző tulajdonságok mentén. A külső adottságok, az esztétikus, attraktív külső miatt kiemelkedően magas a pozitív diszkriminációs érték (43%). Ebben a feladatban is visszaköszönt a többes válaszadás, tehát a diákok jelentős részét érte több tulajdonsága miatt pozitív megkülönböztetés. A részletesebb elemzése kimutatta, hogy a hobbi-baráti kör párosítás (61%), illetve a származás (22%) - szülők társadalmi helyzete (25%) - diák anyagi helyzete (15%) triász is gyakrabban fordult elő. Amennyiben összevetjük a munkakörök mintázatával, szembejűnik, hogy a vendéglátóipari munkakörökben alkalmazott diáklányok kiválasztása – ezek szerint – leginkább a külső alapján történik, illetve a hosszabb távú munkaviszony fenntartása erősen korrelál a külső adottságokkal.

Kíváncsiak voltunk, hogy a diszkrimináció milyen formában nyilvánult meg. A diákok a következőket nyilatkozták arra a kérdésre, hogyan valósult meg a megkülönböztetés: anyagi jutás terén: gyakrabban kaptak bónuszt; munkaköri kedvezmény biztosítása: hamarabb hazamehettek, vagy nem tették szóvá, ha késtek. A bánásmód tekintetében: barátságosabb vezetői kommunikáció, munkaidő-kedvezmény biztosítása, illetve negatív a túlóra megkövetelése. Érdekes módon az adatközlők egy része egyáltalán nem rögzített ebben a

kérdéskörben adatot (27%), miközben a pozitív/negatív diszkrimináció témakörében jelölt saját tapasztalást.

A vizsgált témakörben feldolgoztuk a diákok narratíváit is, ezért nyitott kérdést is megfogalmaztunk, melyhez affektív szempontokat is rendeltünk: hogyan élték meg a megkülönböztetést, hogyan zajlott, jelezték-e valakinek a diszkriminációt? Sokan nem adtak meg narratív választ (54%), miközben a korábbi kérdéseknél jelezték diszkriminációs érintettségüket. Az alacsony válaszadási aktivitásra ugyanaz a magyarázat szolgálhat, mint a felnőtt munkavállalók körében: a retorziótól való félelem (Koncz, 2011). A diákok narratívái alapján témacsoportokat alkottunk. A leggyakrabban – szinte elsöprő többségben – a külső alapján történő megkülönböztetés narratívája jelent meg (94%): *„Kedves mosolyom miatt bónuszt kaptam a főnökömtől”*; *„Ha mosolyogtam a főnökömre, kifizette a jutalékomat, ha nem, »elfelejtette« kifizetni”*.

Koncz által vizsgált munkahelyi szegregáció (2011) a diákok körében is transzparens módon kimutatható a narratívákban: *„sok hostess-munkát a külsőm miatt kaptam meg, pedig több vagyok egy csinos csajnál”*. A vendéglátóipar különösen érintett a munkahelyi szegregációs jelenségekben. A nők szegregálása már egészen fiatalon elkezdődik: *„lányként több borraivalót kaptam, de »értelmesebb« munkával nem akart megbízni a főnököm, csak pultozhattam”*.

A külsőhöz, attraktivitáshoz kapcsolódó megkülönböztetés sok esetben elválaszthatatlan volt a szexualitástól: *„a főnököm szexuális ajánlatot tett, felmondtam. A párom – aki szintén a cégnél dolgozott – kinevetett”*. Szintén a vendéglátóiparban tevékenykedő diák állítása: *„a főnököm azt mondta, flörtöljek a vendégekkel, mert ez is a munka része”*.

A fiatal munkavállalók körében a hobbi vállalása, illetve a választott hobbi miatti diszkriminatív mozzanat is kimutatható volt: *„black metalos vagyok; a külsőm miatt alacsonyabb órabérem volt, mint az azonos munkakört betöltőknek, ja, és lány vagyok”*. A diák narratívája megerősíti a felnőtt munkavállalók körében végzett kutatás azon eredményét, mely ugyanazon munkakör esetén a nők jövedelemhátrányára utal (Sík et al., 2013). Viszont rációfol az eddigi felnőtt kutatásokra, amely szerint 30 év alatt a nemek között nem kimutatható a jövedelemkülönbség (uo.).

A következő narratíva a diákok anyagi-társadalmi helyzete miatti megkülönböztetés narratívája volt: *„gúnyolódtak velem, mert nem engedhettem meg magamnak a 10.000 forintos nadrágot”*. A diákok sok esetben őszintén nyilatkoztak arról is, hogy szüleik társadalmi helyzete miatt vették fel őket egy-egy munkakörbe: *„miután a főnök megtudta, ki az apám, azonnali kezdést ajánlott, pedig a barátnőimnek hetekig kellett várniuk a munkakezdésre.”*

„Sokáig nyaggattak, cseszegettek a vezetőim, hogy lassan dolgozom. Mikor kiderült, hogy szüleim nagymenő vállalkozók, megváltozott a helyzet, kedvesebbek lettek.”

5. Összegzés

A tanulmányban többször hivatkozott 2003. évi CXXV. esélyegyenlőségi törvény kiemelten foglalkozik a foglalkoztatás világában az egyenlő bánásmód biztosításának elvéről. A kutatás aktualitását erősít egy 2006-os vizsgálat, mely szerint Magyarország diszkriminációs indexe kiemelkedően rossz (Koncz, 2011), tehát gyenge lábakon állunk az esélyegyenlőség-diszkrimináció tárgykörében – a törvényi szabályzóktól függetlenül.

Az elmúlt évek társadalmi változásai nyomán nagyobb hangsúlyt kapott a nemek szerinti diszkrimináció vizsgálata (Koncz, 2010). Ezzel szemben az életkor szerinti megkülönböztetés témája szinte elhanyagolható a társadalmi diskurzusrendben, miközben mind a jogszabályi lehetőség (betöltött 16. év), mind az oktatási szabályzók (közösségi szolgálat) lehetővé, sőt – bizonyos értelemben – kötelezővé tették a középiskolai diákok számára a munka világában való szerepvállalást.

Ezért vizsgálat tárgyává tettük a középiskolai korosztályt érintő, a foglalkoztatásuk során tapasztalt diszkriminációs jelenségek feltárását. Jelen kutatás során egy budapesti szakgimnázium 16 és 21 év közötti nappali tagozatos diákjait kérdeztük a munka világában tapasztalt diszkriminációról. A középiskola diákközösségét főleg nők/lányok alkotják.

A kutatás egyértelműen kimutatta a fiatal munkavállalókat érintő megkülönböztetés jelenlétét. A diszkriminációs mintázat domináns szegmense a külső jegyek alapján történő munkahelyi diszkrimináció, továbbá a nőket hátrányosan érintő munkaköri szegregáció is már kimutatható a fiatal – főleg női – munkavállalók körében. A munkaköri szegregációhoz társuló, a fiatal férfi és női munkavállalók közötti bérkülönbség megjelenése is kimutathatóvá vált.

A középfokú oktatás egyik hiányossága – intézménytípustól függetlenül –, hogy kevésbé készít fel a munkavállalásra (Bruckner et al., 2011). A jogszabályi környezet változása miatt (például közösségi szolgálat) hatványozottabban jelennek meg olyan, a diákok foglalkoztatásához kötődő percepciók, melyek kihatással lehetnek a felnőttkori pályaorientációjukra, munkaattitűdjükre. A jövőre történő felkészítés ethosza megkívánja, hogy az oktatás reflektáljon ezekre a szakmai kihívásokra.

BIBLIOGRÁFIA

- Bruckner, L. – Gulyásné Fehér, I. – Kovács, A. – Nagy, O. (2011). A munkaerőpiacra való felkészítés feltételei és lehetőségei az oktatási intézményekben. *Esély*, 2011/6. sz. pp. 102–119.
- Egyenlő Bánásmód Hatóság (2015). *A munkahelyi zaklatás megelőzése és a jogérvényesítés formái*. [online] <http://www.egyenlobanasmod.hu/article/view/kiadvanyok-1> [2017. május 22.]
- Koncz, K. (2010). *Diszkrimináció a munkahelyen és az érintettek magatartása*. [online] http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/diszkriminacio_a_munkahelyen.pdf [2017. 05. 25.]
- Koncz, K. (2011). A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei. *Közgazdasági Szemle*, 2011. pp. 74–94.
- Lakatos, J (2011). *Társadalmi helyzetkép 2010. Gazdasági aktivitás, munkaerőpiac*. Központi Statisztikai Hivatal. pp. 30.
- Sík, E. – Csaba, D. – Hann, A. (2013). *A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon*. Egyenlő Bánásmód Hatóság. pp. 95. [online] http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/TAMOP_EBH_1_szakertoi.pdf [2017. 05. 25.]
2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról [online] https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0300125.TV [2017.06.02.]
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről [online] https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200001.TV [2017.06.02.]

FRANK, TAMÁS

REPRESENTATION OF DISCRIMINATION AT WORKPLACES IN SECONDARY SCHOOLS IN BUDAPEST

One of the consequences of the domestic social economic changes is that young people who are at secondary school appear at a very early age in the labour market. Those who are already 16 years old are entitled to work. Furthermore, voluntary work has been introduced and is applied in case of all students who are before the Matura examination - stepping out of the shield of school and family - so they appear in the world of work in different forms. The differentiation may be demonstrated in almost every area of life, but in the world of work the phenomenon of discrimination appears significantly. The young age-group is affected because of psycho-social reasons and they are concerned directly and indirectly to a great extent. Therefore it is particularly important for the young employees to gain knowledge about the discriminative phenomena which affect this adolescence age-group, thus those who are concerned may make a decision about their impressions further in the labour market; and these experiences will influence their attitude towards work as well.