

## **Záró szakmai beszámoló**

### **K 101468 OTKA kutatás:**

#### **“Halmozott diszkrimináció: személyes és intézményi percepciók, hatások és cselekvések”**

A “Halmozott diszkrimináció: személyes és intézményi percepciók, hatások és cselekvések” kutatás fő célja a halmozott diszkriminációhoz vezető mechanizmusok tanulmányozása volt két választott területen, melyek közül az egyik – a munkakeresés és munkaerő-közvetítés területe – a nyilvános közélet, míg a másik – az örökbefogadás – inkább az állampolgárok magánéletének a része. A halmozott diszkrimináció jelenségét mind az intézményi döntéshozók szintjén, mind a diszkrimináció áldozatai szempontjából vizsgáltuk. Emellett célunk volt még a hátrányos megkülönböztetés egyéni és intézményi szintű észleléseinek, hatásainak és az ezzel összefüggő intézkedéseknek rendszerezett áttekintése is.

#### **1. Munkaügy – munkaerő-közvetítés**

##### **1.1 Intézményi megközelítés: az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezetek szerepe a diszkrimináció halmozódásában**

A kutatás során megvizsgáltuk, hogy milyen szerepe van az állami és magán munkaerő-közvetítő szervezeteknek a foglalkozási diszkrimináció halmozódásában, és ezáltal mennyiben jellemzi ezeket a szervezeteket, hogy a munkaerő-piaci integrációs funkciójuk mellett dezintegrációs hatással is rendelkeznek a munkaerőpiacon. Újdonsága volt a kutatásnak, hogy a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférését és diszkriminációs tapasztalatait az állami és magán munkaerő-közvetítők között hasonlította össze. Az ügyfelek szempontjából az állami és magán munkaerő-közvetítők működésében előforduló diszkriminációs területek feltérképezését alapvetően három módon közelítettük meg. Megvizsgáltuk az egyes hátrányos helyzetűek előfordulását az intézmények ügyfeleinek körében, majd öt, a munkaerő-közvetítő működésével összefüggő szolgáltatáshoz való hozzáférés esélyét elemeztük a hátrányos helyzetű csoportok körében, végül az ügyfelek szubjektív diszkriminációs tapasztalatait vettük górcső alá.

A hátrányos helyzetűek reprezentáltságával kapcsolatban kutatásunk azt az eredményt mutatta, hogy az állami munkaerő-közvetítő ügyfelei körében nagyobb valószínűséggel találtunk hátrányos helyzetű csoporthoz tartozókat, mint a magán munkaerő-közvetítő iroda ügyfelei körében. A „legproblémásabb” hátrányos helyzetű csoportok részaránya a magán munkaerő-közvetítő irodák ügyfelei körében szignifikánsan elmaradt az állami munkaügyi szervezet ügyfelei körében tapasztaltaktól, elsősorban az 55 év feletti, a rossz egészségi állapotúak, a romák és az alacsony iskolai végzettségűek csoportja volt alulreprezentálva a magán munkaerő-közvetítőknél. Ez annak a kérdésnek is felveti, hogy milyen mértékben, és elsősorban mely hátrányos helyzetű csoportoknál működik a szakirodalomban (ILO, 2009; Kártyás, 2010; Hveem, 2013) hangsúlyozott „puffer” és „ugródeszka” szerepe a magán munkaerő-kölcsönzőknek. Kiderült, hogy a piaci igény rendkívül fontos, és a magán munkaerő-közvetítők alapvetően azokra az emberekre koncentrálnak, azokat „engedik be” a rendszerbe, akiről úgy vélik, minimálisan is van piaci kereslet a munkájukra.

A munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáféréssel kapcsolatban 5 szolgáltatáshoz való hozzáférést vizsgáltunk meg (nyilvántartásba vétel, közvetítés, képzés, humánszolgáltatások, valamint foglalkoztatási támogatások). Megállapítottuk, hogy a munkaerő-piacon kiemelten hátrányban lévő csoportok, a romák, a rossz egészségi állapottal rendelkezők, és az alacsony iskolai végzettségűek voltak azok, amelyek az átlagos ügyfeleknél valamelyest több szolgáltatást kaptak, amely a munkaerő-piaci hátrányaikat tekintve racionális intézményi működésnek minősíthető. A munkaerő-közvetítő irodák ügyfeleinek átlagos szolgáltatási portfóliójától való lemaradást leginkább a nők és a 25 évesnél fiatalabb csoportjánál tapasztaltunk. A nők helyzete azért különösen súlyos, mert a nyilvántartásba vételen kívül mind a négy másik szolgáltatási területen a minta átlagánál kevesebb szolgáltatást kaptak. Ráadásul a nemek szerinti differenciálódás majd mindegyik interszekcionális csoportban is leképeződik (roma nők, beteg nők, alacsony iskolai végzettségű nők, és 25 évesnél fiatalabb nők. Ez alól egyetlen kivétel volt, az 55 feletti nők, akik nagyobb mértékben kaptak az 55 év feletti férfiakhoz képest szolgáltatásokat.). A férfi-női csoportok közötti különbségek nem minden esetben voltak szignifikánsak, de megállapítható, hogy mindenképpen rendszerszerűek és ugyanabba az irányba mutatnak az adatok. Tehát egyértelműen megállapítható volt, hogy a munkaerő-közvetítő szervezetek a munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz való hozzáférés tekintetében nem teljesen az egyenlő bánásmód elve alapján kezelték a nőket. Erre a különbségre érdemes volna több figyelmet fordítani, és külön auditálni a szervezeteket a női egyenjogúság szempontjából.

Az ügyfelek diszkriminációs tapasztalatait vizsgálva, megállapítottuk, hogy az ügyfelek több mint kétharmada egyáltalán nem számolt be diszkriminációról. A megkérdezettek közel egyötöde egy ok miatt észlelt hátrányos megkülönböztetést. Végül összesen a mintában található személyek több mint egytizede nyilatkozott úgy, hogy kettő vagy több ok miatt szenvedett el diszkriminációt, vagyis halmazott diszkriminációt. A diszkriminációs folyamatok döntő többségét a munkahelyekkel kapcsolatban érzékelték a munkaerő-közvetítő irodák ügyfelei. Tehát a munkahely a „fő” diszkriminációs intézmény, és a munkaerő-közvetítő intézménye a diszkrimináltak csupán 15 százalékánál játszott szerepet. Tehát a munkaerő-közvetítő irodáknak csak másodlagos szerepe van az álláskereső diszkriminációs tapasztalatainak körében. Ugyanakkor az aszimmetrikus információ helyzet miatt, sokkal kisebb eséllyel észlelhetik az álláskereső a diszkriminációt a munkaerő-közvetítők esetében. A munkaerő-közvetítők szerepe a diszkriminációban sokkal inkább rejtve marad az ügyfelek előtt, mert kevesebb rálátásuk és információjuk van a megrendelők kívánságairól. Tehát kevésbé észlelik a diszkriminációnak ezt a *vásárlói/vevői típusát*. A köztudatban az van benne, hogy a „munkahelyek diszkriminálnak”, ezért a munkát keresők sokkal kevésbé tételezik fel, hogy a hátrányos megkülönböztetés a munkaerő-közvetítőknél is megtörténhet.

## **1.2 Egyéni megközelítés: személyes percepciók, cselekvések és hatások a foglalkozási diszkriminációval kapcsolatban**

A kutatás során a diszkrimináció által sújtott személyek diszkriminációs percepcióit, cselekvéseit, és a diszkrimináció hatását is vizsgáltuk vegyes módszertan segítségével, egyrészt 20 egyéni mélyinterjú, másrészt egy 400 fős kérdőíves felmérés adatainak felhasználásával. Az elemzés során egyértelművé vált, hogy valóban, ahogy Harnois (2015) és más szerzők is megerősítik, hogy a halmazott diszkrimináció és interszekcionalitás szempontjának bevonása az elemzésbe kimutathatóan új, az egy ok miatti diszkriminációhoz képest szignifikánsan erősebb hatásokat von maga után. Így, szignifikánsan erősebb hatást tudunk kimutatni a romló elhelyezkedési esélyek, a határozott idejű szerződések aránya, a nem rendszeres alkalmi munkák jelentőségében, valamint a nagyon nehezen élnek meg jövedelmi kategóriához tartozóknál. Másfelől, az interjúk tanúsága szerint általában az egyének számára egy fő ok miatt tudatosult a diszkrimináció még akkor is, ha két védett tulajdonság összhatásáról lehetett szó, és ezeket érzékelték és megnevezték a kérdőíves vizsgálatban. A roma nő romaként, az idős nő vagy nőként vagy idősként identifika

diszkrimináció okát, stb. Ezért is nagyon nehéz elkülöníteni a halmazott és az egy ok miatt diszkrimináltak percepcióinak jellemzőit. Ezen a téren mindenképpen további és célzott kutatásra volna szükség.

A diszkrimináció észlelésében négy percepció típusát azonosítottunk be. A legjellemzőbb az igazságtalanság elszenvedésének fájdalma és az ebből adódó harag érzése volt. Ezen kívül hangsúlyosan megjelent egy, a diszkrimináció tényét hátrító és minimalizáló percepció típus is, valamint egy fatalista, „úgy sem lehet semmit tenni” hozzáállás a diszkriminációhoz. A negyedik típusát a diszkrimináció percepciójának „optimistának” neveztük el, mert annak a véleménynek adott hangot, hogy van remény a többségi oldal megváltozására.

A diszkriminációra adott cselekvéseket elemezve, az egyéneknek olyan konkrét, magatartásformáira koncentráltunk, amelyek közvetlenül vagy közvetve segíthetnek a diszkrimináció negatív következményeit csökkenteni. A tizenhat cselekvési módozatot egy kétszer két dimenziós kategóriarendszer segítségével tipologizáltuk aszerint, hogy aktív vagy passzív magatartás, illetve hogy önmagára vagy a többségi társadalomra irányul a cselekvés. A diszkrimináció következtében kialakult magatartások és cselekvések kettősek: egyrészt észlelhető egy felerősödő konfliktuskerülés és alkalmazkodáskényszer, másrészt pedig megjelennek az aktív alkalmazkodási stratégiák, amelyekben az elérhető előnyök nagyon racionálisan kalkulálódhatnak, még ha azok időnként egészen kisléptékűek is. Összességében a szűkülő mozgástérben nagyon nehéz aktív stratégiát megvalósítani, de mikroszinten mégis sikerült ezeket beazonosítani, és a jogorvoslat mellett/helyett a diszkriminációt elszenvedettek inkább ezekre a mikro cselekvésekre helyezik a hangsúlyt.

A munkanélküliség és a diszkrimináció hosszabb távú hatását a gyakorlatban sokszor nem egyszerű elválasztani. A feltételezésekkel összhangban a munkaerő-piaci dezintegráció és az elszegényedés volt a legerősebb és legnegatívabb hatása a diszkriminációnak, különösen a halmazott diszkriminációnak. Az állami munkanélküliségi és szociális ellátások drasztikus szigorítása és lefelé nivellálása egy sor esetben embertelen élethelyzeteket teremt egyéni és családi szinten. A jelenlegi munkanélküliségi és szociális ellátás rossz üzenet a munkáltatók felé is, és jelentősen erősíti a foglalkoztatottak kiszolgáltatottságát is a munkaerőpiacon. Egyre inkább jellemző a foglalkoztatottak dolgozó szegény státusza ebben a körben. A kutatás felhívta arra is a figyelmet, hogy a munkáltatók szinte következmény nélkül diszkriminálhatnak, illetve szeghetik meg a legegyszerűbb munkaügyi szabályokat az állami kontroll, az elszenvedők jogtudatosságának és a munkavállalói érdekvédelem gyenge volta miatt.

## 2. Örökbefogadás

Az örökbefogadás területén előforduló diszkriminációt szintén vegyes módszerekkel végzett empirikus kutatás segítségével tártuk fel. A 2011-es év folyamán a fővárosi TEGYESZ-nél örökbefogadásra jelentkezők dokumentációját anonim módon feldolgozva megtudtuk, hogy az alkalmassági határozat meghozatalának nem volt akadálya, ha – nem házaspár, hanem – egyedülálló nő (illetve egyetlen esetben férfi) kívánt gyermeket örökbe fogadni. Összességében azt találtuk, hogy az alkalmassági határozat meghozatala a jelentkezőtől számítva átlagosan öt és fél hónapot vett igénybe. Az alkalmasnak talált jelentkezők 41%-a a 2014 májusában végzett utánkövetéses vizsgálat szerint még csupán várakozott az örökbe fogadható gyermekre, ezekben az esetekben a határozat meghozatala óta átlagosan 29 hónap telt el. A megvalósult örökbefogadás 59 esetében az alkalmassági határozat meghozatalától az örökbefogadásig átlagosan 14 hónapra volt szükség. Statisztikailag jelentéktelen különbséget tapasztaltunk aszerint, hogy a kérelmezők családi állapota befolyásolta-e az örökbe fogadható gyermek felajánlását és a tényleges örökbefogadást. Az örökbe fogadható gyermek életkora és etnikai hovatartozása, kisebb mértékben pedig a gyermek egészségi állapota viszont hatással volt arra, hogy a felajánlott gyermeket elfogadták-e, vagy inkább tovább várakoztak, és némi aránytalanság mutatkozott abban is, hogy a nem házaspárként jelentkezők hajlamosabbak voltak a többség által kevésbé preferált gyermekeket elfogadni.

A kvalitatív kutatás bizonyította, hogy mind az örökbefogadásban közreműködő hatósági és civil résztvevők, mind pedig a (potenciális) örökbefogadók számos példát hoznak a diszkrimináció lehetőségére és előfordulásának típusaira. Ezek részben strukturális természetűek, azaz: a társadalmi (szociális és/vagy etnikai) törésvonalak mentén történik a gyermekek „újraelosztása” a hátrányos helyzetű családoktól a jómódú, jobb érdekérvényesítő képességű személyek, illetve (házas)párok irányába; részben pedig az örökbefogadási triád tagjainak személyiségét, önképét, identitását befolyásoló diszkriminatív megnyilvánulások (eljárási anomáliák, szóbeli és metakommunikatív jelzések, kényszerű elhallgatások és tabusítás, stb.), amelyeket az eljárás során megtapasztalnak. Mindkét fél diszkriminatívnak tekinti az eljárások elhúzódását, amely a deklarált cél – a gyermek mindenképp felett álló érdeke – elérését hátráltatja, közben sérüléseket okozva nemcsak a gyermekeknek, hanem az örökbe fogadásra váróknak is.

Kutatásunk elsősorban a hazai örökbefogadási gyakorlatnak azt a vetületét vizsgálta, amely az örökbefogadásra vállalkozók és az örökbefogadást lebonyolító szervezetek kapcsolatának sajátos aspektusát jelenti, azaz e gyakorlat során felmerülő diszkrimináció esélyét és tapasztalatát. Témaválasztásunk mögött az a feltételezés állt, hogy a hazai közgondolkodásban uralkodó normatív családfogalom minden bizonnyal hatással van az örökbefogadás törvényi szabályozására, az örökbe fogadó szülők alkalmasságának megítélésére és az eljárásban résztvevő állami és civil aktorok „jó szülőségről” alkotott percepciójára. A korábbi tapasztalataink alapján azt is valószínűsítettük, hogy az örökbefogadás kapcsán deklarált célokkal szemben a hazai gyakorlatban az a felfogás uralkodik, hogy elsősorban az alkalmasnak talált szülőknek kívánnak gyereket közvetíteni, mintsem az örökbe fogadható gyerekek érdekeit tekintenék elsődlegesnek.

A gyermekvédelmi szakszolgálatban megrekedt számtalan gyerek az örökbefogadásra jelentkezők többsége elvárásának nem felel meg életkora, származása, testi állapota miatt, és a krízisterhesek újszülöttei esetében sem lehetünk biztosak abban, hogy az örökbefogadást közvetítők számára a biológiai szülők szempontjai meghatározóak lennének. Így mind a törvényi szabályozás, mind a folyamat végrehajtása a hátrányos megkülönböztetés számtalan formáját valószínűsíti. A diszkrimináció különböző formákat ölthet: lehet a résztvevők szándékától független, akár magából az örökbefogadást szabályozó törvényből vagy a végrehajtási eljárásból fakadó, és lehet – mindkét fél, tehát a hatóság és az örökbe fogadást kérelmező részéről – szándékos is, ami akár a szülők, akár a gyermekek „szelektálásában”, a prioritások meghatározásában ölthet testet. A diszkriminációnak ezen az emberek életét alapvetően meghatározó területén lehetnek „elkövetői” és lehetnek „áldozatai”, még ha a családról alkotott hazai felfogás viszonylagos homogénéitása meg is nehezítheti a diszkrimináció felismerését, illetve tompíthatja a hátrányos megkülönböztetés okozta sérelmeket.