

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem  
Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet  
*Humántudományi és Szakképzési Tanszék*

Patyi Ágnes Viktória

**TARTALMI ÖSSZEFOGLALÓ**

**A 40 ÉV FELETTIEK DISZKRIMINÁCIÓJA A HAZAI  
MUNKAERŐPIACON**

Dolgozatomban azt vizsgáltam, mennyire elterjedt a 40 év feletti munkavállalókkal szembeni negatív diszkrimináció, s mennyire igazolódik be a gyakorlatban a munkáltatók tipikus előítéletei ezzel a korosztállyal kapcsolatban. Munkámhoz magyar és angol nyelvű szakirodalmat használtam, s az egyetemi tanulmányaim során megismert kutatási, illetve statisztikai módszereket alkalmaztam.

Bemutattam, hogy az európai népesség folyamatos előregedése szükségessé teszi a nyugdíjkorhatár emelését, s emiatt mind több idősebb munkavállaló jelenik meg a munkaerőpiacon. Ugyanakkor hazai és külföldi szerzők egyaránt beszámolnak az idősebb dolgozókkal szembeni diszkriminációról. Így magyarországi és nemzetközi példákkal szemléltethettem a munkáltatók körében tapasztalható sztereotípiákat, s a belőlük adódó hátrányos megkülönböztetést.

A szakirodalom szerint a legsúlyosabb mértékű diszkrimináció a soft skillek terén figyelhető meg, s ezen belül az idősebb nőket még a férfiaknál is hátrányosabban kezelik a munkáltatók. Ezért kutatásomban négy – napjainkban kiemelkedő jelentőségű – soft skillre összpontosítottam: a problémamegoldásra, a csapatmunka-készségre, a kreativitásra és a rugalmasságra. Azt vizsgáltam: igaz-e az a széles körben elterjedt vélekedés, hogy ezen skillek tekintetében az idősebb munkavállalók rosszabb eredményeket érnek el fiatalabb társaiknál, s külön elemeztem a férfiak és a nők teljesítményét is. Három hipotézisből indultam ki:

- A negyven év feletti munkavállalók legalább olyan jók problémamegoldásban, csapatmunka-készségben, kreativitásban és rugalmasságban, mint fiatalabb társaik.
- A nők legalább olyan jól teljesítenek problémamegoldás, csapatmunka-készség, kreativitás és rugalmasság terén, mint a férfiak.
- Az idősebb munkavállalók rosszabbra becsülik saját teljesítményüket problémamegoldás, csapatmunka-készség, kreativitás és rugalmasság terén, mint amilyen az valójában.

Az első két hipotézis vizsgálatára önreflexiós alapuló, életszerű helyzeteket leíró Google Forms kérdőívet állítottam össze a képességek méréséhez. Problémamegoldásra, kreativitásra, csapatmunkára és a rugalmasságra vonatkozó kérdéseket tettem fel, kategóriánként öt-öt kérdést vegyesen összekeverve. Az anonim online kérdőívet 84 fő töltötte ki. A válaszokat Likert-skála alapján 1-től 4-ig pontozva mind a négy képességre megkaptam a kitöltők összpontszámát, illetve az idősebb (40 év feletti) és a fiatalabb korosztály, valamint a nők és a

férfiak átlagpontszámát. Ezeket a pontszámokat elemeztem azután, előbb Microsoft Excelbe konvertálva, majd az IBM Statistical Package for the Social Sciences, azaz SPSS programjába importálva.

Első hipotézisem ellenőrzéséhez SPSS-ben a pontszámot skála változóként, a két életkori kategóriát pedig nominális változóként vettem figyelembe, s ennek megfelelően Mann-Whitney próbát végeztem. Ennek eredményeként bebizonyosodott, hogy első hipotézisem helyes volt: az idősebb munkavállalók legalább olyan jól teljesítettek a vizsgált négy soft skill tekintetében, mint fiatalabb társaik.

Hasonlóan jártam el a második hipotézis ellenőrzésekor. A pontszámot skála változóként kezeltem, melyet a kitöltők nemével, mint nominális változóval összefüggésben vizsgáltam a Mann-Whitney próba segítségével. A próba ezt a hipotézist is igazolta: a nők eredményei nem maradtak el a férfiakétól.

Harmadik feltételezésemet, miszerint az idősebb munkavállalók negatívan ítélik meg saját képességeiket, strukturált interjúk segítségével vizsgáltam. Összesen hat interjút készítettem. A strukturált interjúra azokat a 40 év feletti teszt-kitöltőket kértem fel, akik a kérdőívben email címük önkéntes megadásával jelezték: vállalják az interjúban való részvételt. Az interjúk elkészítését követően kiszámítottam: hány százalékkal és milyen irányban tértek el az alanyok kérdőív-pontszámai az átlagtól, majd ezeket az adatokat összevettem azzal, hogyan ítélték meg az interjú során a saját teljesítményüket. Mint kiderült, hipotézisem téves volt. Az eredmények feltevésemnek éppen az ellenkezőjét mutatták: interjúalanyaim gyakran jobbra becsülték képességeiket, mint amilyenek azok a kérdőívben szerzett pontszámuk alapján valójában voltak.

A dolgozat készítése során szerzett tapasztalataim alapján úgy érzem: érdemes lenne egy – a dolgozatom kereteit persze messze meghaladó – nagyobb mintás hazai kutatást is végezni a témában, akár iparágakra, iparági skillerekre is lebontva, hiszen egyéni és társadalmi szinten is rendkívül fontos lenne az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos negatív előítéletek tudományos cáfolata.