

BERDE ÉVA – BITTMANN FELIX

## AZ IDŐSEBB MUNKAVÁLLALÓK ÁLLÁSPÁLYÁZATI ESÉLYEINEK VIZSGÁLATA VIGNETTA MÓDSZERREL

**Cikkünkben ismertetjük a vignetta felmérések tulajdonságait. Ezek után bemutatjuk saját vignetta felmérésünket, melynek segítségével az idősebb munkavállalókkal szembeni kor szerinti diszkriminációt vizsgáljuk az állásinterjúra történő behívások során. A felmérést kitöltők többsége egyetemi hallgató volt, akik eljátszották a vállalatok személyzeti ügyekben döntő szakembereinek a szerepét. Eredményeink azt mutatták, hogy a válaszolók az életkornál is jobban büntették a pozíció által megkívánt szintet alulmúló kvalifikációt. Ez arra utal, hogy az idősebb állásjelentkezők képesséssel emelhetik az állásinterjúra való behívási esélyüket.**

### Bevezetés

A népesség öregedése következtében, mely Magyarországon a többi európai országhoz hasonlóan igen erősen érezteti hatását, számos nyugdíjba vonulást érintő intézkedés meghozatalára volt szükség. Az aktuális kormányok 1996 óta folyamatosan emelik a nyugdíjkorhatárt, mely 2022-re a férfiak és a nők esetében is egységesen el fogja érni a 65 évet. 2011-ben pedig megszüntették a korai nyugdíjba vonulás szinte valamennyi lehetőségét, illetve kerülő útjait, pl. erősen szigorították a rokkantsági nyugdíj igénybevételének lehetőségét, és eltörölték a korkedvezményes nyugdíjak majdnem mindegyikét.

Ezzel párhuzamosan az egyének oldaláról is többen kezdeményezték a hosszabb idejű munkavégzést, melynek alapvető oka egyrészt az egészségben eltöltött életevek meghosszabbodása (Vodopivec–Dolenc, 2008), másrészt anyagi szükségletek voltak (Hudák–Varga–Várpalotai, 2015). Azt, hogy az idősek munkavégzésre történő ösztönzése a kormányzat részéről mindenképpen célszerűnek tűnik, a 2019-ben bevezetett járulékmentesség is igazolja. Ezt a járulékmentességet a nyugdíj mellett dolgozó munkavégzők, illetve az őket alkalmazó vállalatok élvezhetik (fmc.hu, 2020).

Óriási ellentmondás van azonban az idősebb munkavállalók iránti tényleges társadalmi szükségletek, és az ahhoz kapcsolódó kormányzati akarat, valamint a munkaerő-felvételről döntő munkáltatók elképzelése közt. Arra, hogy az idősebb munkakeresők az ageizmus számos formájával szembesülnek, a szakirodalom Beckertől (1957) Arrow-ig (1973) számtalan friss írásban is felhívja a figyelmet. (Button, 2019; Carlsson–Eriksson, 2019; Naegele–De Tavernier–Hess, 2018; Neumark–Burn–Button, 2019) Az idősekkel szembeni munkafelvételi diszkrimináció ellenére, az

---

Berde Éva egyetemi tanár, Budapesti Corvinus Egyetem.

Bittmann Felix doktorandusz kutató, Leibniz Institute for Educational Trajectories, Bamberg.

Jelen publikáció/kutatás az Európai Unió, Magyarország és az Európai Szociális Alap társfinanszírozása által biztosított forrásból az EFOP-3.6.2-16-2017-00017 azonosítójú "Fenntartható, intelligens és befogadó regionális és városi modellek" című projekt keretében jött létre. Felix Bittmann nem szponzorálta a fenti program.

Itt fejezzük ki köszönetünket Rigó Mariannak rendkívül alapos megjegyzéseiért, és előre vivő javaslataiért. Köszönjük továbbá Mágó Mánuel László kollégánknak értékes megjegyzéseit és a cikkhez kapcsolódó szervezési segítségét. A kérdőívek terjesztésében való részvételért köszönetet mondunk Drabancz Áronnak, Isztin Péternek, Kuncz Izabellának, Lipcsei Bencének, Mészárosné Bacsárdi Monikának és Szabó Dorottyának.

Európai Unióban, és Magyarországon is az 55-59 éves és a 60-64 éves korosztály foglalkoztatási rátája egyértelműen nőtt, sőt az 55-59 évesek értékei mára felülmúlják a 15-64 éves lakosság foglalkoztatási rátáját. A 21. századi folyamatos növekedés eredményeként a 2019-ben elért értékeket az 1. táblázat tartalmazza

**1. TÁBLÁZAT: A TELJES MUNKAKÉPES KORÚ LAKOSSÁG ÉS AZ IDŐSEBBEK FOGLALKOZTATÁSI RÁTÁJA 2019-BEN**

	15-64 évesek	55-59 évesek	60-64 évesek
Európai Unió (28 ország)	69,2	72,8	46,0
Magyarország	70,1	74,3	41,7

Forrás: az Eurostat foglalkoztatási statisztikai adatai

Az 1. táblázatból láthatjuk, hogy az 55-59 évesek 2019-es foglalkoztatási rátája mind az Európai Unióban, mind Magyarországon felülmúlta a 15-64 évesek (munkaképes korúak) foglalkoztatási rátáját. Az 55-59 évesek és a teljes munkaképes korú népességre számított foglalkoztatási ráták közti százalékpontos különbség Magyarországon valamivel nagyobb volt, mint az Európai Unióban, még úgy is, hogy a munkaképes korosztály foglalkoztatási rátája is kicsit magasabb értéket vett fel. A 60-64 éveseket tekintve azonban Magyarország még 2019-ben is több mint 4 % ponttal maradt el az Európai Unió foglalkoztatási ráta értékétől. Ennek ellenére, a 41,7%-os magyar mutatóérték óriási növekedést takar a 2000-es évek elejéhez viszonyítva. A 60-64 évesek foglalkoztatási rátájának értékelésekor nem szabad elfeledkeznünk arról, hogy 2019-ben Magyarországon a 64. születésnapjukat betöltők még nyugdíjba mehettek, azaz nem kellett megvárniuk 65. születésnapjukat.

Az 55-59 évesek magas, és a 60-64 évesek javuló foglalkoztatási rátája mögött azonban sok egyéni nehézség húzódik meg. Azok, akik ennek a korosztálynak a tagjaiként kényszerülnek arra, hogy új munkahelyet keressenek, óriási nehézségekbe ütköznek a velük szemben érvényesülő kor szerinti diszkrimináció következtében. A munkáltatók ugyanis sokkal jobban szeretnék fiatalabb jelentkezőket alkalmazni, és csak speciális körülmények közt választják az idősebb dolgozókat. Ezért az idősebb munkavállalók inkább atipikus módon tudnak munkát találni, pl. kényszerűségből önfoglalkoztatóvá válnak, távmunkát vállalnak, besegítenek ismerőseik vállalatába stb. (Lásd pl. (McLaughlin–Neumark, 2018; Neumark–Song, 2013; Neumark–Stock, 1999; Perek-Bialas–Turek, 2012; Warr, 1995)

Az állásinterjúra való behívás során tapasztalt kor szerinti diszkrimináció feltárására három módszer ismer a szakirodalom:

- A statisztikai adatok tanulmányozása (milyen életkorban mennyi ideig tart az álláskeresés, ill. munkanélküliség; a különböző életkorú személyek mekkora javadalmazású álláslehetőséget tudnak találni; mekkora köztük az önfoglalkoztatási arány stb.) (Burn et al., 2020; Neumark–Burn–Button, 2019; Wanberg et al., 2016)
- Mesterségesen konstruált párosok állásjelentkeztetése. Az életrajzokat úgy készítik el, hogy a párosok tagjai minden létező tulajdonságban maximálisan hasonlítsanak egymásra, kivéve az életkorukat. Ezek után valóságos álláshirdetésekre küldik meg a jelentkezéseket, és figyelik a pozitív visszajelzéseket, ami az összehasonlítás alapja. (Berde–Mágó, 2020; Carlsson–Eriksson, 2019; van Dalen–Henkens, 2019; Jowell–Prescott–Clarke, 1970; Riach–Rich 2010) Ez a módszer esetenként, de nem túl gyakran még a behívott jelentkezőket eljátszó hús-vér személyek állásinterjúra

történő kiküldésével is kiegészül. Általában azonban az első lépésnél, a visszajelzések nyomán követésénél befejeződik a kísérlet.

- Valóság-hű körülmények mesterséges elrendezése. Itt a vállalatok személyzeti ügyekért felelős szakemberei, vagy az őket eljátszó személyek döntenek el, hogy az eléjük tett életrajzi tulajdonságok alapján kit milyen eséllyel hívnak be állásinterjúra. Az életrajzi tulajdonságokat kategóriánként határozzák meg, és a döntéshozók elé egy kategóriából egy véletlenszerűen kiválasztott tulajdonság kerül. Ez az ún. vignetta módszer. (van Dalen–Henkens–Oude Mulders, 2019; Landy, 2008; Mulders et al., 2016; Turek–Henkens, 2020) A döntéshozóknak a vignettákat végig nézve el kell dönteniük, milyen eséllyel hívják be az állásjelentkezőt interjúra.

Cikkünkben egy vignetta módszerrel végzett kísérletünket ismertetjük. Kísérletünkben hat különböző kategória egy-egy tulajdonsága alapján kellett a döntéshozóknak egy Likert skálán bejelölniük, hogy az egyes állásjelentkezőket milyen eséllyel fogják további interjúra invitálni. Az összegyűjtött adatokból hierarchikus lineáris regressziós módszerrel négy modellt építettünk, ahol fokozatosan vontuk be a változókat. A modell segítségével ellenőriztük a kordiszkriminációval kapcsolatos hipotéziseinket.

Cikkünk felépítése a következő: a bevezető után következő második részben ismertetjük a vignetta módszer tulajdonságait, és bemutatunk négy, klasszikus vagy új, de tipikusnak tekinthető cikket, melyben a vignetta módszert használták. A harmadik részben ismertetjük saját vignetta modellünket, és verifikáljuk hipotéziseink igazságtartalmát. Végül a negyedik részben összefoglaljuk következtetéseinket.

### A vignetta módszer

A vignetta módszer (angolul vignette method) – melyet bizonyos szerzők faktoriális felmérésnek (angolul factorial survey approach) neveznek, a kérdőíves felmérés, és a kísérleti döntéshozás módszerének keveréke. Különösen alkalmas arra, hogy az emberek meghatározott társadalmi környezetben hozott döntéseit elemezze (Rossi–Anderson, 1982; Wallander, 2009). A leginkább a szociológiában használják, de alkalmas több közgazdasági jellegű döntés elemzésére is. Pl. milyen beruházási portfóliót alakítanának ki az egyes vállalatok, milyen tulajdonságokkal rendelkező munkavállalót vennének fel a személyzeti szakemberek, egy adott kategórián belül milyen helyettesítő termékek gyártását kezdené el vállalat stb.

A vignetta módszer alkalmazása során meg kell határozni, hogy milyen kategóriák alakulására figyel a döntéshozó, és ezek a kategóriák milyen tulajdonságot vehetnek fel. A kérdéses tulajdonságokat a kategória kimenetének nevezzük. Az figyelembe vett kategóriák egy-egy véletlen kimenetét egymás után sorolva fel, a döntéshozó egy lehetséges alternatíva együttesével szembesül (egy beruházási portfólióval, egy állásjelentkezővel vagy egy termékpalettával stb.) Egy kategórián belül a kimentek általában egyforma valószínűséggel fordulnak elő, de az algoritmus úgy is megtervezhető, hogy bizonyos kimenetekhez nagyobb valószínűséget rendeljen. A válaszoló elemzi a lehetséges alternatívákat, és ezek alapján hozza meg döntését. Egy döntéshozó általában több vignetta-együttest kap, és így az elemzés részletesebbé tehető. Lehetőség nyílik mind az egyes döntéshozók értékrendjének vizsgálatára (egy egyénhez tartozó döntések; angolul within subject), mind az egyes alternatívákkal kapcsolatos értékelések összehasonlítására (egyének közti döntések, angolul between subjects).

A vignetta módszer sokrétű alkalmazhatóságának bemutatása érdekében az alábbiakban röviden ismertetünk négy, vignetta módszert használó cikket. Az első cikk egy klasszikus, sokat idézett tanulmány, és az alkalmazottakkal szembeni kordiszkrimináció feltárására alkalmas. A második

cikk valóságos kimeneti kategóriák segítségével mutatja be, hogy hogyan lehet csökkenteni egy felmérés során a megválaszolatlan kérdések számát. A harmadik és negyedik cikk témája szorosan kapcsolódik saját kísérletünkhöz, mindkettő az állásinterjúk során tapasztalt kor szerinti diszkriminációval foglalkozik.

Rupp, Vodanovich és Crede (2006a) a menedzserek ageizmusát vizsgálták. Arra voltak kíváncsiak, hogy a munkavállaló hibája esetében a munkáltatók a munkáltatók kritikájának erőssége függ-e a hibázó munkavállaló életkorától. Kérdésük jogosságát bizonyítva jelzik, hogy az USA-ban 1988 és 1995 közt az idősek munkahelyi diszkriminációja miatt indított perekben az időseknek kifizetett kártérítések óriási összegeket értek el. Az életkortól függő bánásmód rendkívül hátrányosan érinti az idősebbeket, és a társadalom számára is nagy károkat okoz, mert az idősebb munkavállalókat gyakran megakadályozza abban, hogy olyan helyen dolgozzanak, ahol a leghatékonyabban tudják kamatoztatni a tudásukat. A szerzők cikkükben egy érdekes kísérletet mutatnak be. A menedzsereknek képzelt hajóskapitányokat, tengeralattjáró kormányosait, hajómérnököket és hajók kormányosait kellett megbüntetniük, a munkájuk során elkövetett hiba miatt. A büntetések lehetséges palettáját előre meghatározták, a szóbeli megrovástól kezdve az állából történő elbocsátásig. A munkavállaló életkora vignettakategóriaként szerepelt, és értéke 31 vagy 63 évet vehetett fel. A hibák is vignettakategóriát alkottak, melyekre értékei különböző tipikus mulasztási formákat vehettek fel. A munkáltatók – akiknek a szerepét diákok töltötték be – kiválasztották, hogy a véletlenszerűen kijött mulasztásért, a szintén véletlenszerűen kikevert korú munkavállalónak milyen büntetést adnak. Egyértelműen megfigyelhető volt, hogy az idősebb munkavállalók szignifikánsan nagyobb büntetéseket kaptak ugyanolyan vétség elkövetése esetén. Emellett Rupp, Vodanovich és Crede tesztek segítségével felmérték, hogy a döntéshozók attitűdje általában mennyire tekinthető az idősebbekkel szemben diszkriminatívnek. Megállapították, hogy minél inkább jellemző egy döntéshozójukra az ageizmus, relatíve annál nagyobb büntetést ad a kérdéses döntéshozó az idősebb munkavállalónak.

Bittmann (2020) azt vizsgálja, hogy a 23 országban elvégzett Európai Társadalmi Felmérésekben (European Social Survey) mi okozhatja azt, hogy a résztvevők igen sok esetben nem válaszolnak egy-egy kérdésre. A cikk azonosan kezeli a „nem tudom”, a „megtagadta a választ” és a „nincs válasz” bejegyzéseket, ezeket mind megválaszolatlan kérdéseknek tekinti. Összegyűjti a megválaszolatlan kérdések számát, és az arra vonatkozó statisztikákat, hogy milyen nemű és életkorú kérdezőbiztos tette fel a kérdéseket, amikor nem kapott választ. Azt is számba veszi, hogy a választ megtagadó neme és kora mi volt, és tartózkodott-e a közelben egy harmadik személy, illetve a harmadik személy beavatkozott-e a válaszadásba. A tanulmány felhasználja a kérdezőbiztos által megadott adatot is, amelyben a szakember az 5 elemű Likert skálán értékelte, mennyire vonakodott a válaszoló megadni a válaszokat (1 egyáltalán nem vonakodott, 5 nagyon nehezen adott választ).

Bittmann cikke megmutatja, hogy a vignetta módszert nem csak mesterségesen teremtett szituációkra lehet alkalmazni, hisz cikkében a felmérésekkel kapcsolatos tényleges adatokat és tulajdonságokat használta az egyes vignetta kategóriák kimeneteként. Bittmann modellje háromszintű, minden válaszoló hozzátartozik egy kérdezőbiztoshoz, a kérdezőbiztosok pedig egy országon belül tevékenykednek. A valamennyi változót tartalmaz „teljes” modell mellett számszerűsített egy olyan változatot is, ahol figyelembe vette a válaszolók egyéb tulajdonságát is, mint pl. iskolai végzettség, családi állapot. Ezek az adatok az Európai Társadalmi Felmérésből ismeretek voltak. Bittmann modelljének alapvető tanulsága az, hogy a válaszoló egyéniségének függvényében a kérdezőbiztos személyes tulajdonságai erősen befolyásolják a megválaszolatlan kérdések számát. A férfiak akkor adják meg leginkább a válaszokat, ha náluk fiatalabb és férfi a kérdezőbiztos, és akkor a legkevésbé, ha náluk fiatalabb nő a kérdezőbiztos. A nők leginkább akkor

válaszolnak, ha férfi és velük azonos korú a kérdező személy, és akkor válaszolnak a legkevésbé, ha náluk fiatalabb nő kérdezi őket.

Turek és Henkens (2020) saját kutatásunk témájával azonos kérdéskört vizsgál: az idősebb állásjelentkezők munkáltatói fogadtatását elemzi. Adatait a lengyel munkáltatói felmérés 5 hullámából veszi. Ily módon a vignetta módszert Turek és Henkens is a kategóriák valóságban meglevő kimenetére alkalmazta. A felmérés során a vállalati vezetőket többek közt arról is megkérdezték, hogy keresnek-e új alkalmazottat. Az egyes felmérések idején átlagban 17% válaszolt igennel. Ahol több alkalmazottat is fel kívántak venni, ott véletlenszerűen kiválasztottak egy pozíciót. Erre a pozícióra vonatkozóan kérdezték meg, hogy mik a pozíció követelményei, milyen típusú és milyen korú jelentkezőt fogadnak a legszívesebben. Megtudakolták azt is, hogy mit tekintenek az esélyes jelentkező legfiatalabb és legöregebb életkorának. Ezek alapján az elemzés függő változójának bináris kategóriát használtak: elfogadnak-e 50 éven felüli jelentkezőt. A válasz igen, vagy nem. A választ a pozíció által megkövetelt különböző képességek és tudás, valamint a vállalat jellemzői segítségével magyarázták (ezek voltak az egyes kategóriák lehetséges kimenetei, a kontroll változók). Hierarchikus modelljük egyben egy kvázi panel modell is volt, mert egy-egy vállalat gyakran a felmérés több hullámában is bekerült az alkalmazottat felvenni kívánó vállalatok közé. Három modellt becsültek, ezek közül az első se volt teljesen üres. Az első tartalmazta a mintafelvétel évét, a vállalat földrajzi körzetét és kontroll változókat. A második modell az előző változókon kívül tartalmazta a pozíció által igényelt kvalifikációt, és a pozíciót majdan betöltő személy előnyben részesített nemét. A harmadik modellben plusz változóként még az szerepelt, hogy milyen tulajdonságokat várnak el a jelentkezőtől. Minden évet és minden esetet figyelembe véve, a pozíciót meghirdető vállalatok 62 %-a volt hajlandó 50 évnél idősebb munkavállalót is felvenni.

Turek és Henkens eredményei alapján az idősebb jelentkezők alkalmazáshoz jutásának esélye elsősorban azokban a szakmákban alacsonyabb, ahol számítástechnikai tudást igényelnek, hatékony szocializálódást és kreativitást várnak el, megkövetelik a képzéseken való részvételt, illetve kemény fizikai munkát kell végezni. Vizsgálatuk alapján azonban az idősebbek leértékelése az esetek döntő többségében az ageizmus sztereotípiájához kapcsolódik. Figyelemre méltó, hogy a nagyobb vállalatok esetében az ageizmus alacsonyabb szintjét tapasztalták.

Mulders és mtsai. (2016) a klasszikus értelemben vett vignetta módszert sajátos módon ötvözték két időbeli felmérési hullámmal. Mindkét alkalommal több mint 200 (az első alkalommal több mint 400), különböző holland vállalatoknál és intézményeknél dolgozó menedzser válaszolt a felmérésükben levő kérdésekre, melynek témája az idősebb állásjelentkezők elfogadottsága volt. Az első felmérést 2010-ben végezték, a másodikat 2013-ban. 2010-ben a menedzserek egy longitudinális internet felmérésen vettek részt, és e mellé illesztették be a cikk írói az idősebb munkavállalókra vonatkozó vignetta kérdéseiket. Az első kérdőívet 426-an töltötték ki, a második felmérésben pedig ugyanezeket a menedzsereket keresték meg. Kb. 65%-ukat sikerült elérni ugyanazon a munkahelyen, és végül közülük 211-en válaszoltak. Már két hónappal a második hullám előtt ismételtlen megkeresték a menedzsereket, és arra vonatkozóan tettek fel kérdést, hogy az elmúlt három évben mennyire változott vállalatuk munkaerő igénye. A munkaerő igény változását aztán figyelembe vették a második hullám kérdőíveire adott válaszok értékelésekor. Az alkalmazott vignetta tulajdonságok 5 kategóriába tartoztak: a válaszoló kora, neme, tudásának szintje a pozíció követelményeihez viszonyítva, foglalkoztatási státusza, és ajánlólevéllel való rendelkezése. A kor-kategória kimeneteiként 50, 54, 58 és 62 évet alkalmaztak, mert ebben a felmérésben arra voltak kíváncsiak, hogy az idősebbek közt mi a helyzetük az „idősebb” és a „fiatalabb” idősebbeknek. A menedzsereknek egy Likert skálán kellett kiválasztaniuk azt a számot, ami megmutatta, hogy a szóban forgó munkavállalót milyen eséllyel hívják be állásinterjúra. Mindkét hullámban öt-öt vignetta együtt kellett értékelniük.



A felmérés alapján 2010-ben inkább vettek volna fel idősebbeket is, mint a több recessziós év után következő 2013-ban. A kutatás eredményei alapján a menedzserek sokkal nagyobb valószínűséggel hívnák be az 50 és 54 éves jelentkezőket, mint az 58 és 62 éveseket. Kvalifikáltság szempontjából a pozíciónak éppen megfelelő tudással rendelkezőket választanák, és a leginkább az alulképzetteket utasítanák vissza. Azoknál a vállalatoknál, ahol nőtt a munkaerőigény, ott az idősebbeket is szívesebben vennék fel a menedzserek, mint azoknál, ahol nem növekedett, vagy csökkent a munkaerőigény. Munkanélkülieket mindnyájan kisebb eséllyel hívnának be interjúra. Az általános gazdasági környezetre vonatkozó interaktív hatást (recesszió kezdete, illetve több recessziós év) és a menedzser véleményének (növekszik, változatlan vagy csökken vállalata munkaerőigénye) interaktív hatását a vállalat munkaerőigényére vonatkozóan egy különálló modellben vették figyelembe. Az eredmények azonban szinte teljesen megegyeztek az interakciót figyelmen kívül hagyó modell eredményeivel. Egyetlen kivétel volt, hogy az interakciós modellben már nem volt szignifikáns a túlzott kvalifikáltság behívást csökkentő valószínűsége.

Összességében az idősebb munkásokat átlagosan csak a Likert skála középértékének 88%-ával pontozták, amikor a behívási esélyeket jelezték, vagyis inkább nem hívnák őket be interjúra, mint hogy behívják. A négy idősebb életkoron belül a két legidősebb volt a leghátrányosabb helyzetben, őket csak nagyon kicsi eséllyel hívnák be, még akkor is, ha kvalifikációjuk épp megfelel a meghirdetett pozíciónak, és megfelelő ajánló levéllel is rendelkeznek.

A példák ismertetése után a következő részben saját vignetta felmérésünk eredményeit mutatjuk be. Vizsgálható kérdésünk megegyezik az utolsónak bemutatott két felmérés kérdésével, mindez persze Magyarország vonatkozásában: vajon nálunk hogyan fogadják az idősebb állásjelentkezőket?

## Saját vignetta felmérésünk

Eredeti tervünk az volt, hogy egyetemünk székesfehérvári, viselkedések vizsgálatára alkalmas laboratóriumába hívjuk meg a környék vállalatainak humán erőforrással foglalkozó menedzsereit, és ott végezzük el – személyes interjúval összekötve – a vignetta felmérésünket. A Covid-19 járvány azonban többszöri nekirugaszkodásunkat is megghiúsította, és ezért megváltoztattuk kezdeti elképzeléseinket, és Quatrics program segítségével állítottuk össze vignetta kérdőívünket<sup>22</sup>, majd szétküldtük a kérdőív linkjét. A címzettek közt szerepelt 10 különböző szintű székesfehérvári, illetve környékbeli vállalatvezető is. Ezen kívül még három székesfehérvári egyetemi csoportnak, kb. 80 diáknak is elküldtük a kérdőívet, mert mint pl. Mulders és munkatársai (2018) és mások is írják, az ilyen típusú kísérletek csak akkor adnak hihető eredményeket, ha elég sok résztvevőnk van. Ezért szokás diákokat felkérni arra, hogy játsszák el a megkérdezettek, esetünkben tehát a vállalati humán menedzserek szerepét.

Kérdőívünk teljesen anonim volt, azt viszont láttuk, hogy az elején nagyon kevés válasz érkezett. Ezért budapesti diákok körében is terjeszteni kezdtük a kérdőívet, illetve saját kollégáinkat is felkértük válaszolásra. Végül összesen 71 kitöltött kérdőívet sikerült összegyűjtenünk, a válaszolók közt 36 férfi és 35 nő volt. A válaszolók korára vonatkozó adatokat a 2. táblázatban foglaljuk össze

**2. TÁBLÁZAT: A VÁLASZOLÓK ÉLETKORA (N=71, NŐK SZÁMA 35)**

	<b>Min.</b>	<b>Max.</b>	<b>Átlag</b>	<b>Szórás</b>
A válaszolók kora	18	70	26.52113	12.52638

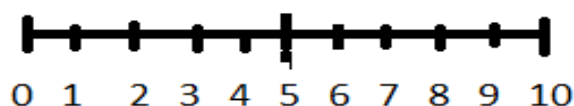
<sup>22</sup> Egy véletlenszerűen kiválasztott „személyzeti szakember” által látott első két blokkot az 1. függelék tartalmaz.

A 2. táblázat jól mutatja, hogy a válaszolóink átlagosan meglehetősen fiatalok voltak, ami azért nyilvánvalóan meghatározta gondolkodásmódjukat, és az így hozott ítéleteket is. Erre a későbbiekben utalni fogunk. Az összegyűjtött válaszokból mind a mutatókat, mind a modelleket a Stata 16 program segítségével számítottuk ki.

A megadott vignetta tulajdonságok alapján azok véletlenszerű összeválogatásához, majd a kérdőívek kitöltetéséhez is a már említett Qualtrics programot használtuk. A vignetta lehetséges értékeit minden kategórián belül azonos valószínűséggel választotta ki a program, kivéve a vállalat prosperitását jelző mutatót. A vignetta kategóriákat és a hozzá tartozó tulajdonságokat az alábbiakban foglaljuk össze.

- A jelentkező életkora: alapvetően nem a fiatalabb, hanem az idősebb munkavállalók fogadtatására voltunk kíváncsiak, de viszonyítási alapnak 34 éves korban kezdtük el a lehetséges korok felsorolását. 5 évvel növeltük az életkort, így a jelentkező életkora 34, 39, 44, 49, 54, 59 és 64 év lehetett.
- A jelentkező neme: ugyanolyan valószínűséggel lehetett nő, és férfi. A férfiak 0, a nők 1 kódértéket kaptak.
- A jelentkező kvalifikáltsága: itt nem az iskolai végzettségre utaltunk, hanem arra, hogy a konstruált jelentkező bárholnan összegyűjtött szakmai tudása és a meghirdetett munkakör igényelte képzettség mennyiben felelnek meg egymásnak. Döntéshozóink számára pedig feltüntettük, hogy az adott jelentkező kvalifikáltsága alacsonyabb, megfelelő, vagy magasabb, mint amit a meghirdetett pozíció igényel.
- A jelentkező foglalkoztatási státusza: ez azonos valószínűséggel volt munkanélküli, illetve foglalkoztatott, az utóbbi esetben a jelentkező természetesen egy másik munkahelyen dolgozott.
- A jelentkező ajánlása: jelentkezőink ajánlást kaphattak egy, a vállalaton kívüli tekintélyes személytől, vagy az álláshirdetést kezdeményező cég egy elismert szakemberétől, ezek valószínűsége  $1/3$ - $1/3$  volt. Végül szintén  $1/3$  valószínűséggel az is előfordulhatott, hogy a jelentkezőnek nem volt ajánló levele.
- A vállalat prosperitása. A hirdető vállalat közepesen nagy volt, ezt a kérdőív első bekezdésében a kitöltő tudomására hoztuk. A vállalat gazdasági prosperitás szempontjából két helyzetet foglalhatott el: az utóbb két-három évben nem változott a termelési volumene  $2/3$ -os valószínűséggel, vagy  $1/3$  valószínűséggel növekedett. Ezt a változót azért konstruáltuk, hogy a döntés során figyelembe lehessen venni a vállalat jövőben várható munkaerőigényét.

A felmérésben részt vevők megismerték a vignettákon „kirakott” értékeket, majd arra a kérdésre kellett választ adniuk, hogy milyen valószínűséggel hívnák be a jelentkezőt állásinterjúra. Válaszaikhoz az alábbi Likert skálán kellett egy értéket választaniuk. A valószínűség 0-tól 10-ig folyamatosan nőtt.



A 0 jelentése, hogy nagyon kis valószínűséggel hívnák be a jelentkezőt állásinterjúra, a 10 pedig a majdnem biztosat jelzi. A Likert skálán megadott értékek alapján ítéltük meg, hogy a döntéshozó szerepét betöltő válaszolóink a jelentkezők egyes tulajdonságainak milyen jelentőséget

tulajdonítanak. Minden válaszolónak 10 jelentkező tulajdonságait gyűjtöttük össze, és mind a 10 estében választaniuk kellett a Likert skála értékei közül.

A 3. táblázatban összefoglaljuk, az egyes tulajdonságok felmérésünkben szereplő főbb statisztikai jellemzőit.

**3. TÁBLÁZAT: A KONSTRUÁLT ÁLLÁSJELENTKEZŐK TULAJDONSÁGAINAK LEÍRÓ STATISZTIKÁI**

	<b>létszám</b>	<b>minimum</b>	<b>maximum</b>	<b>átlag</b>	<b>szórás</b>
A" jelentkező" életkora	681	34	64	49,22026	9,931157
Női jelentkező=1	681	0	1	0,502202	0,500362
Kvalifikáltság*	681	3	5	4,017621	0,807855
Foglalkoztatási státusz**	681	6	7	6,516887	0,500082
Ajánló levél***	681	8	10	8,970631	0,823740
A vállalat prosperitása****	681	11	12	11,33921	0,473788
Behívási valószínűség*****	681	0	10	6,217327	2,674453

\*épp megfelelő a pozíció követelményeinek: 3; nagyobb a pozíció követelményeinél: 4; kisebb, mint a pozíció kívánja: 5

\*\*Munkanélküli:6, foglalkoztatott (másutt): 7

\*\*\*Külső tekintélyes személytől: 8, belső megbecsült alkalmazott:10, nincs: 9.

\*\*\*A termelési volumene nem változott: 11, növekedett: 12.

\*\*\*\*A Likert skálán megjelölt érték, 0 és 10 közti egész szám.

A 3. táblázat értékeit 681 konstruált jelentkező alapján számítottuk ki. A felmérés 71 válaszolója 10-10 jelentkezőt kapott, ez összesen 710 munkakeresőt jelentene. A különbséget az okozza, hogy a válaszolónak minden egyes tulajdonságra rá kellett kattintaniuk. amennyiben ezt nem tették meg, akkor a program nem rögzítette a konstruált személy kérdéses tulajdonságát. Ez ugyanazt jelentette, mint amikor hiányzik egy valóságos személy valamely tulajdonságára vonatkozó információ. A hiányzó megfigyelési érték miatt a számítások során a Stata 16 törölte az adott jelentkezőt, így maradt a 710 állásjelentkezőből 681.

Az összegyűjtött adatok alapján több különböző oldalról elemeztük, hogy a személyzeti szakemberek szerepét eljátszó válaszolók milyen tulajdonságokat részesítenek előnyben, és kiket hívnának be az életrajzok, ill. motivációs levelek alapján interjúra. Elsősorban a kor szerepére voltunk kíváncsiak, de tudni szeretnénk volna azt is, hogy mi az, ami a korhoz kapcsolódó elképzeléseket módosítja. Induló hipotéziseink a következők voltak:

**H1:** a válaszolók szívesebben hívnak be fiatalabbakat állásinterjúra, még akkor is, ha látványlag a fiatalabb és idősebb jelentkezők képzettsége azonos.

**H2:** a válaszolók szívesebben hívnak be olyan jelentkezőket állásinterjúra, akiknek a kvalifikáltsága megegyezik a pozíció elvárásaival, mint akinek a kvalifikáltsága alacsonyabb. A magasabb kvalifikáltság azonban nem jelent előnyt a megfelelő kvalifikáltsághoz képest, esetenként még hátrányt is okoz.

**H3:** a válaszolók szívesebben hívnak be olyan jelentkezőket állásinterjúra, akik pillanatnyilag is dolgoznak, mint akik munkanélküliek.

**H4:** az idősebb válaszolók nagyobb eséllyel hívnak be egy idősebb jelentkezőt, mint a fiatalabb válaszolók.



Hipotéziseink vizsgálatához adatbázisunkból négy különböző modellt építettünk, melyeket hierarchikus lineáris regressziós módszerrel becsültünk. A hierarchikus regressziós modellezés a klasszikus regresszió egy fajtája, mely figyelembe veszi a becslésnél az adatok csoportosított jellegét. Esetünkben az adatok két szintjét különböztetjük meg. A modellben az 1. szintet az álláskeresők jelentették, a 2. szintet pedig a humán menedzsment szakembereket eljászó válaszolók. Az 1. szint egységei beágyazódnak a második szintbe, és a csoporton belüli megfigyelések nem tekinthetők függetlenek. A hierarchikus regressziós modellek figyelembe veszik az adatok csoporton belüli korrelációját. A hierarchikus regressziós modellezés segítségével választ kaphatunk arra is, hogy a függő változó varianciájának hányad része tulajdonítható a csoportok közötti és a csoporton belüli varianciának.

Modelljeink:

**M1:** ez egy egyszerű, magyarázó változó nélküli modell, pusztán csak az egyes szintek közti variancia meghatározására szolgált.

**M2:** csak a válaszolók tulajdonságát tartalmazta.

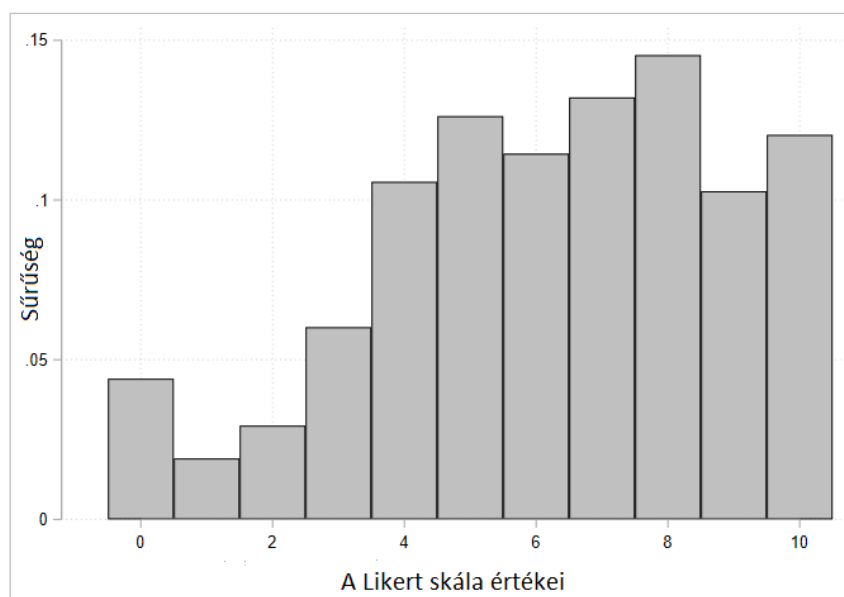
**M3:** a válaszolók tulajdonsága mellett a jelentkezők korát és nemét is számításba vette.

**M4:** Minden változót magában foglalt.

A jelentkezők életkora csak az M3 és M4 modellekben szerepelt, ahol is a 6 diszkrét érték helyett a megadott intervallumban folytonos változónak tekintettük az életkor, mert különben a nem túl nagy mintaelemszám következtében nagyon megnövekedett volna a becslések szórása. Az M1 és M2 modellt kizárólag bizonyos alapstatisztikák feltárására használtuk.

A legátfogóbb összefüggéseket az M4 modell tartalmazta. Segítségével arra is lehetőség nyílt, hogy megvizsgáljuk, hogy az egyének közti döntések különböztek-e jobban, vagy egy egyén különböző helyzetekre vonatkozó döntései. Azt tapasztaltuk, hogy az egyének döntéseit alapvetően a jelentkezők tulajdonsága határozta meg, és nem játszott szignifikáns szerepet saját életkoruk és nemük. A Likert skála átlagosan választott értékeinek eloszlását az *1. ábra*.

**1. ÁBRA: A LIKERT SKÁLA KÜLÖNBÖZŐ ÉRTÉKEIHEZ TARTOZÓ VALÓSZÍNŰSÉGÉRTÉKEK**



A négy modell elemzése lehetővé tette, hogy eldönthessük, induló hipotéziseink mennyiben tekinthetők elfogadhatónak. Elemzésünkhöz a *4. táblázatban* (következő oldal) foglaljuk össze a kapott valószínűségi értékeket.

**4. TÁBLÁZAT: A NÉGY MODELLEK PARAMÉTERBECSLÉSEINEK ÉRTÉKE.**

	M1	M2	M3	M4
	Valószínűség	Valószínűség	Valószínűség	Valószínűség
<b>Válaszoló tulajdonságai</b>				
A válaszoló életkora		0,0128 (0,0141)	0,0110 (0,0142)	0,00645 (0,0129)
Nő (referencia változó férfi)		-0,279 (0,352)	-0,283 (0,355)	-0,129 (0,322)
<b>Állásjelentkező és vállalat tulajdonságai</b>				
Jelentkező életkora			-0,0479*** (0,00939)	-0,0502*** (0,00702)
Jelentkező nő (ref. vált. férfi)			0,113 (0,187)	0,157 (0,140)
Jelentkező kvalifikációja nagyobb, mint a pozíció elvárása (ref. vált. =)				0,226 (0,172)
Jelentkező kvalifikációja kisebb, mint a poz. elvárása (ref. vált.=)				-2,869*** (0,173)
Jelentkező munkanélküli (ref. vált. másutt foglalkoztatott)				-0,105 (0,139)
A jelentkezőnek nincs ajánló levele (ref. kat. külső tekintélyes ajánló)				-1,301*** (0,170)
A jelentkezőt a vállalat egy megbecsült alkalmazottja ajánlja (ref. kat. külső tekintélyes aj.)				0,209 (0,171)
A vállalat növelte termelési volumenét (ref. kat. nem változott)				0,424** (0,148)
Konstans	6.211*** (0.168)	6,008*** (0,397)	8,363*** (0,631)	9,644*** (0,544)
Variancia (válaszoló)	1.38 (0.33)	1.35 (0.33)	1.41 (0.33)	1.32 (0.28)
Variancia (jelentkezők)	5.75 (0.34)	5.75 (0.33)	5.49 (0,31)	3.02 (0,172)
Csoportok közti korreláció (Interclass correlation - ICC -)	0.193	0.190	0.205	0.304
AIC (Akaike information criterion)	3213,6	3216,5	3194,2	2826,4
Megfigyelések száma	681	681	681	681

Az együtttható alatt a szórás szerepel (.) formátumban. A csillagok a p értékekre utalnak.

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Az AIC statisztika (Akaike information criterion) a modell illeszkedését írja le. Az AIC értéke a magyarázó változók nélküli M1 modellben 3213,6, ami a válaszolók tulajdonságát is tartalmazó M2 modellben valamelyest megnő (3216,5), arra utalva, hogy a modell illeszkedése némileg romlik. Ezek szerint a válaszolók tulajdonsága nem tud magyarázatot adni arra, hogy melyik jelentkezőt hívják be állásinterjúra. Amint azonban a jelentkezők tulajdonságát is figyelembe vesszük, az illeszkedés javul. Ez arra utal, hogy nem a személyzeti szakembert eljárászó személyek tulajdonsága, hanem a jelentkezők tulajdonsága határozza meg, hogy kit hívnak be állásinterjúra.

A H1 hipotézisünk teljességgel beigazolódott. Mind az M3, mind az M4 modell egyértelműen azt mutatta, hogy minél idősebbek az állásjelentkezők, annál kisebb a valószínűsége, hogy a felvételi procedúrát eljárászó válaszoló behívja őket interjúra. Az M3 modell erre vonatkozó együtthatója -0,0479, az M4-é pedig -0,0502 volt, és mindkettő esetében  $p=0,001$ , azaz igen erős szignifikancia szinttel rendelkezett. A komplexebb M4 modellt vizsgálva ez azt jelenti, hogy 1 évvel magasabb életkor 0,05 ponttal csökkenti a Likert skálán megadott értéket. Mivel modellünkben az életkor minimális változása 5 év volt, ez azt jelenti, hogy egy idősebb korkategóriába történő belépés 0,25 ponttal csökkenti az állásinterjún való részvétel lehetőségét minden más változatlansága mellett.

H2 hipotézisünk részben teljesült. A válaszolók ugyanis erősen szignifikánsan büntették, ha a jelentkező kvalifikáltsága kisebb volt, mint amelyet a meghirdetett pozíció megkívánt. Nem büntették viszont a magasabban kvalifikáltakat, sőt, ha nem is szignifikánsan, de a koefficiens előjelét tekintve inkább jutalmazták azokat, akik többre voltak képesek, mint amit a pozíció megkívánt.

H3 hipotézisünk lényegében meghiúsult. Válaszolóink nem tettek szignifikáns különbséget a jelenleg is foglalkoztatott vagy munkanélküli állásjelentkező közt. Igaz, a paraméter előjele arra utalt, hogy szívesebben alkalmaznak olyanokat, akik egy másik állásból jönnek vállalatukhoz, de ez a paraméter nem bizonyult szignifikánsnak.

A H4 hipotézisünk igazságtartalma nagyban hasonlított a H3 hipotéziséhez. A H4-hez tartozó paraméter előjele is megfelel a feltételezésünknek, de a paraméter nem szignifikáns. Nem utal arra, hogy az idősebb válaszoló egyértelműen nagyobb eséllyel hívja állásinterjúra az idősebb jelentkezőt, mint a fiatalabb válaszoló.

A felhasznált kategóriák paramétereit tekintve az M4 modellből további következtetések is levonhatók. A vállalat prosperitása növeli a válaszolók bármilyen jelentkezőre vonatkozó behívási hajlandóságát. Szintén növeli a behívási hajlandóságot, ha a jelentkező rendelkezik ajánlással, ahhoz képest, mintha nem rendelkezne támogató levéllel. A támogató levél pedig akkor értékesebb, ha egy vállalatban belüli, és nem azon kívüli tekintélyes személytől származik. A személyzeti szakembert eljárászó idősebb válaszoló nem hívta be szignifikánsan nagyobb valószínűséggel az idősebb jelentkezőt állásinterjúra, mint a fiatalabb válaszoló, de nem szignifikánsan a nők kisebb esélyt adnak az idősebb jelentkezőknek.

A jelentkezők személyes tulajdonságaira vonatkozó szignifikáns együtthatókat tekintve a legnagyobb hatással a Likert skála értékére az alul kvalifikáltságnak volt, mert ez 2,869-cel csökkenti a Likert skálán kiválasztott értéket, míg egy következő 5 éves korosztályba való kerülés csak 0,25-tel. Összességében elmondhatjuk, hogy válaszolóink erősen büntették az életkor előre haladtát, de a pozíció követelményeinek alul teljesítését még inkább károsnak tartották. Még mielőtt ebből messze menő következtetést vonnánk le, ne felejtjük el, hogy a válaszolók átlagos életkora 26,5 év volt, és a fiatalok egyetemi hallgatók, az idősebbek pedig vélhetően egyetemi oktatók, illetve kis létszámban valóságos személyügyi szakemberek voltak. Mind a fiatalság lendülete, mind a résztvevők oktatáshoz való közelsége azt sugallja, hogy számukra a tudás rendkívül fontos tényező. Talán ezért is büntették olyannyira a tudatlanságot, illetve, ha nem is szignifikánsan, de díjazták a túl nagy tudást. Itt alapvetően a nagyobb tudás díjazása mond ellent a várt döntéseknek.

Érdeemes azonban megemlítenünk, hogy Mulders és mtsai. (2018) második modelljében is eltűnik a nagyobb tudás szignifikáns büntetése, pedig ott valóságos vállalati menedzserek válaszoltak a vignetta felmérés kérdéseire.

### Következtetések

Tanulmányunkban megmutattuk a vignetta módszer sokoldalú használhatóságát, és ezek után saját kísérletünket ismertettük. Kísérletünk célja az álláskereséskor érvényesülő kor szerinti diszkrimináció feltárására volt. Az eredmények egyértelműen megmutatták, hogy a kísérletünkben részt vevő, és a személyzeti szakemberek szerepét eljátszó válaszolók hátrányban részesítették az idősebb álláskeresőket. A 11 fokozatú Likert skálán, mely az interjúra való behívás valószínűségét jelezte, egy 5 évvel idősebb álláskereső átlagosan 0,25-tel kisebb pontozást kapott. Válaszóink szintén büntették, még hozzá az előzőnél jóval nagyobb mértékben, a meghirdetett pozíció követelményeinél kisebb kvalifikáltságot. A kérdéses Likert skálán átlagosan 2,87-tel. Mivel a tudatlanság büntetése kísérletünkben messze felülmúlta a kor büntetését, ez adja a munkalehetőségért küzdő idősebb állásjelentkezőknek azt a tanulságot, hogy érdemes tovább képezniük magukat, mert ezzel legalább részben ki tudják küszöbölni az ageizmusból származó hátrányaikat. Amennyiben a képzéshez kormányzati segítséget is kapnának, akkor ez nagyban elősegítené azt, hogy az idősebbek hosszabb ideig maradjanak a munkaerő-piacon.

Modellünk a fentiek mellett néhány olyan érdekes eredményt mutatott, mely valamelyest eltér az irodalomban megszokottól. A döntéshozók szerepét eljátszó válaszolóink nem büntették a meghirdetett álláshely igényelte tudásnál magasabb kvalifikációt, sőt, ha nem is szignifikánsan, de inkább díjazták. Ennek valószínűleg az lehetett az oka, hogy a válaszolók döntő többsége egyetemi hallgató, illetve oktató volt, akiknek feltehetőleg a tudás igazi értéket képvisel.

Szintén a fiatalság lendületével, és a „mindent meg lehet valósítani, ha erőt fektetünk bele” világnézetével magyarázzuk, hogy a munkanélküli állásjelentkezőket ugyan kisebb eséllyel hívnák be állásinterjúra, de ez a kisebb esély nem bizonyult szignifikánsnak.

A személyzeti szakemberek más személyek, elsősorban diákok által történő eljátszása megszokott módszer a vignetta felmérésekben, hisz pl. az idézett Rupp, Vodanovich, és Crede (2006) is így tesznek. A fő következtetésekben – ami a mi esetünkben ez az idősekkel szemben megnyilvánuló állásfelvételi diszkrimináció egyértelmű létezése – valószínűleg ez nem okoz torzítást. Lehetnek azonban olyan, nem ennyire markáns következtetések, amelyek valóságos személyzeti szakemberek válaszadása esetében némileg másképp alakultak volna. Az ilyen jellegű modellek értelmezésekor erre mindenképpen figyelniük kell a kutatóknak.

### Irodalomjegyzék:

Arrow, K. (1973): The theory of discrimination. *Discrimination in labor markets* 3. 10. 3-33.

Becker, G. S. (1957): *The economics of discrimination*. University of Chicago press.

Berde Éva – Mánuel Mágó László (2020) Are older applicants less likely to be invited to a job interview? – An experimental study on ageism. Corvinus University of Budapest.

Bittmann, F. (2020): The more similar, the better? How (mis)match between interviewers and respondents in survey situations affects item nonresponse and data quality”. *Survey Research Methods* 14. 3. 301-323.

Burn, I., – Button, P. – Figinski, Th. F. – McLaughlin, J. S. (2020): Why Retirement, Social Security, and Age Discrimination Policies Need to Consider the Intersectional Experiences of Older Women. National Bureau of Economic Research. Working Paper. <http://www.nber.org/papers/w27450> .

Button, P. (2019.): Population Aging, Age Discrimination, and Age Discrimination Protections at the 50th Anniversary of the Age Discrimination in Employment Act. National Bureau of Economic Research.

- Carlson, M. – Eriksson, S. (2019): Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market. *Labour Economics* 59. 173-183.
- van Dalen, H. P. – Henkens, K. (2019): „Do stereotypes about older workers change? A panel study on changing attitudes of managers”. *International Journal of Manpower*.
- van Dalen, H. P. – Henkens, K. – Mulders, J. O. (2019): Increasing the public pension age: Employers' concerns and policy preferences. *Work, Aging and Retirement*.
- fmc.hu. (2020): Ezért dolgoznak sokan nyugdíjasként is”. fmc.hu. <https://fmc.hu/2020/02/19/ezert-dolgoznak-sokan-nyugdijaskent-is/> (2020. december 30.).
- Hudák, E. – Varga, P. – Várpalotai, V (2015): The macroeconomic impacts of demographic changes in Hungary in the context of the European Union”. *Financial and Economic Review* 14. 2. 89-127.
- Jowell, R. – Prescott-Clarke, P. (1970): Racial discrimination and white-collar workers in Britain. *Race* 11. 4. 397-417.
- Landy, F. J. (2008): Stereotypes, bias, and personnel decisions: Strange and stranger. *Industrial and Organizational Psychology* 1. 4. 379-392.
- McLaughlin, J. S. – Neumark, D. (2018): Barriers to later retirement for men: Physical challenges of work and increases in the full retirement age. *Research on aging* 40(3): 232-256.
- Mulders, J. O. et al. (2016): Managers' interview invitation decisions about older job applicants: Human capital, economic conditions and job demands. *Ageing & Society*, 1-26.
- Naegele, L. – De Tavernier, W. – Hess, M. (2018): Work environment and the origin of ageism. In *Contemporary perspectives on ageism*, Springer, Cham, 73-90.
- Neumark, D. – Burn, I – Button, P. (2019): Is it harder for older workers to find jobs? New and improved evidence from a field experiment. *Journal of Political Economy* 127. 2. 922-970.
- Neumark, D. – Song, J. (2013): Do stronger age discrimination laws make Social Security reforms more effective? *Journal of Public Economics* 108. 1-16.
- Neumark, D. – Stock, W. A. (1999): Age discrimination laws and labor market efficiency. *Journal of Political Economy* 107. 5. 1081-1125.
- Mulders, O. J. et al. (2018): Managers' interview invitation decisions about older job applicants: human capital, economic conditions and job demands. *Ageing and Society* 38. 4. 839-864.
- Perek-Bialas, J. – Turek, K. (2012): Organisation-level policy towards older workers in Poland. *International Journal of Social Welfare* 21. 101-116.
- Riach, P. A. – Rich J. (2010): An experimental investigation of age discrimination in the English labor market. *Annals of Economics and Statistics/Annales d'Économie et de Statistique*: 169-185.
- Rossi, P. H. – Anderson, A. B. (1982): *The Factorial Survey Approach: An Introduction in Measuring Social Judgments: The Factorial Survey Approach*. Peter H. Rossi and Steven L. Nock eds. Beverly Hills, CA: Sage Publications”.
- Rupp, D. E. – Vodanovich, S. J. – Crede, M. (2006): Age bias in the workplace: The impact of ageism and causal attributions 1. *Journal of Applied Social Psychology* 36. 6. 1337-1364.
- Turek, K. – Henkens, K. (2020): How skill requirements affect the likelihood of recruitment of older workers in Poland: The indirect role of age stereotypes. *Work, Employment and Society* 34. 4. 550-570.
- Vodopivec, M. – Dolenc, P. (2008): Live longer, work longer: making it happen in the labor market. *Financial theory and practice* 32. 1. 65-81.
- Wallander, L. (2009): 25 years of factorial surveys in sociology: A review. *Social science research* 38. 3. 505-520.
- Wanberg, C. R. – Kanfer, R. – Hamann, D. J. – Zhang, Zh. (2016): Age and reemployment success after job loss: An integrative model and meta-analysis. *Psychological Bulletin* 142. 4. 400.
- Warr, P. (1995): Age and job performance. Snel, J., Cremer, R. (Hg.)(1995): *Work and aging. An European perspective*, 309-322.



## ***Függelék***

Egy véletlenszerűen kiválasztott válaszoló ezt olvashatta a kérdőív első két blokkjában:

### **A kérdőív első blokkja**

Kedves Kitöltő!

Projektünk a vállalati HR szakemberek döntését modellezi, ehhez kérjük az Ön segítségét. Arra vagyunk kíváncsiak, hogy a jelentkezők mely tulajdonsága mennyire befolyásolja az interjúra való behívás valószínűségét. Köszönjük segítségét, elérhetőségünket ennek a bekezdésnek a végén láthatja. Szívesen válaszolunk esetleges kérdéseire.

Kérjük, képzelje magát egy közepesen nagy vállalat HR-esének szerepébe. Most jelent meg egy új pozícióra vonatkozó hirdetésük, és Ön a beérkezett önéletrajzokat és motivációs leveleket olvassa. 10 jelentkező vonatkozásában kigyűjtöttük Önnek a legfontosabb információkat. Amint elolvasta egy jelentkezőre vonatkozóan az információkat, el kell döntenie, hogy milyen eséllyel hívja be a szóban forgó jelentkezőt állásinterjúra. Először két Önre vonatkozó adatot kérdezünk, majd látni fogja a jelentkezőkre kigyűjtött információkat. A kérdőív teljességgel anonim. A kérdőívet a Budapesti Corvinus Egyetem Közgazdaságtan intézet Demográfia és Gazdaság Kutatóközpontjában készítettük, elérhetőségünk a következő honlap tartalmazza: <https://www.uni-corvinus.hu/fooldal/kutatas/kutatokozpontok/demografia-es-gazdasag-kutatokozpont/>

Kérjük adja meg saját születési évét

Kérjük adja meg az Ön saját nemét

- Nő
- Férfi
- Egyéb

**A kérdőív második blokkja**

**Az elsőre (1.) kezébe kerülő jelentkező beadott dokumentumainak legfontosabb elemei**

A jelentkező neme

Férfi

A jelentkező életkora (...éves)

59

A jelentkező képzettsége

Alacsonyabb, mint amit a meghirdetett munkakör igényel

A jelentkező jelenlegi foglalkoztatási státusza

Munkanélküli

A jelentkező ajánlására vonatkozóan a következőt tudjuk

Egy vállalaton belüli megbízható kolléga ajánlja

Az Ön vállalata az utóbbi két-három évben

Növelte termelési volumenét

Ön milyen valószínűséggel hívná be a fenti személyt állásinterjúra? (0: egyáltalán nem valószínű, 5: 50 %-os valószínűséggel, 10: nagyon nagy valószínűséggel)

0  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10