


MTA TK 21-06-2018

# Élet a börtön után

Fogvatartottak munkaerőpiaci pályája a  
szabadulás előtt és után - extenzív és  
intenzív vizsgálat



Boza István (CEU)  
Csáki Anikó (Váltó-Sáv)  
Ilyés Virág (Precognox)  
Köllő János (MTA KTI)  
Köműves Zsófia (IHEID)  
Márk Lili (CEU)  
Mészáros Mercedes (Váltó-Sáv)

### Fő kérdések

Milyen keresleti oldali tényezők korlátozzák a börtönből szabadultak

- elhelyezkedését
- tartós foglalkoztatását
- és/vagy vezetnek bérdiszkriminációhoz?

Enyhítenek-e ezen a statisztikai diszkriminációt mérséklő, személyre szóló információk?

### Módszer

a) Kvantitatív vizsgálódás 39 ezer, legalább egyszer fogva tartott személy követésével, 9 éven át, adminisztratív adatok alapján

OEP, ONYF, NAV, AFSZ, OH. 50%-os Taj-szám minta, 2003-2011

b) Kismintás interjú vizsgálat 100 szabadult és kb. 20 vállalat megkérdezésével

## Marginális kérdés?

A népesség 0.18%-a van börtönben. Akkor is alacsony arány, ha az egyik legmagasabb az EU-ban. Azonban:

## Börtönpopuláció

Népszámlálás 2011

15-49 éves férfiak: 0.6%

15-49 éves roma férfiak: 4.3% (USA, fekete férfiak: 5%)

## Érintettség hosszabb távon:

Admin2 2003-2011, Népszámlálás 2011, Börtönstatisztikai Szemle 2016

2011: 80 eő járta meg a börtönt a megelőző 9 évben

Ebből 15-49 éves férfi, nincs érettségije  $\approx$  61 ezer  $\approx$  3.7%

## Érintettség még hosszabb távon:

Az utolsó adatok Kemény 1971 (!): akkor 20% volt a 25-45 éves roma férfiaknál

**A szabadultak foglalkoztatása kirívóan alacsony. (90%-ban férfiak és munkavállalási korúak!)**

### Bejelentett foglalkoztatás és kereset (%)

	Börtön előtt	Börtön után
Munkában töltött idő	21	24
Legalább egyszer volt állása	54	62
Napi kereset/országos átlag	72	63

2003-2011. Visszaesők nélkül

Különleges eset, amikor  $24\% < 21\%$ , mert zömmel a bűn útjáról letért emberekről van szó: a 2003-ban szabadultak 66%-a 2011-ig nem esett vissza, és 8 év után a visszaesési kockázat már minimális.

Az első olyan kutatás (világviszonylatban), ahol egyidejűleg rendelkezünk a szabadultakra és a munkáltatóikra vonatkozó részletes információval

A minta elég nagy az alapos elemzéshez: 39772 egyén, 30586 munkáltató, 4,2 millió havi megfigyelés

Magyarország:

Statisztika: csak a bűnesetekről, az elkövetőkről, az elítéltekről és a börtönnépességről.

Gazdag irodalom a börtönviszonyokról

Börtönügyi Szemle, Váltó-sáv Alapítvány, Magyar Helsinki Bizottság, Magyar Testvéri Börtöntársaság, APV Hungary

De nagyon kevés, nagyon kis mintákon az elő- és utóéletről

Tóth et al. 2005, Csáki et al. 2007, Csáki és Mészáros 2011, 2012

### **Börtönviselt embert alkalmazni kockázatos, a munkáltató sok mindentől tarthat**

Csalás, lopás, sikkasztás, nemtörődöm munka, károkozás, a munkahelyi légkör mérgezése, agresszív viselkedés, a fogyasztók elriasztása, hiányzások, váratlan kilépés, és a többi

### **A kockázat vállalatonként és munkakörönként eltér. Kisebb, ha:**

A tevékenység projekt jellegű

Eleve magas a munkaerő-forgalom

A vállalat eleve a munkanélküliek közül toboroz

A szerződések könnyen és olcsón felbonthatók

Puha a költségvetési korlát

Nincs közvetlen kapcsolat a fogyasztókkal

A közvetlen ellenőrzés olcsó

A technológia védett a károkozás ellen

### **Kockázatcsökkentő eljárások**

Nem veszi fel. Csak ajánlásra veszi fel. Alacsonyabb bért fizet. Vagy olyan magasat, aminek fegyelmező ereje van.

### **A személyre szóló információ jelentősége és megfigyelhető következményei**

Enyhítheti a statisztikai diszkriminációt. Ha igen:

- ❖ A kockázatot növelő vállalati-munkaköri attributumok gyengébben hatnak
- ❖ Kisebb mértékű, vagy nincs bérdiszkrimináció
- ❖ Magasabb a túlélési esély, kisebb az egyéni elbocsátás kockázata

### **Szakpolitikai jelentősége?**

A pártfogó felügyelet, utógondozás egyik legfontosabb feladata éppen az lenne, hogy személyre szóló információval szolgáljon, ami lehetővé teszi, hogy a munkáltató diszkriminációtól mentesen értékelje az alkalmazás kockázatait.

### **Az alkalmazásban rejlő kockázatot befolyásoló vállalati-munkaköri tényezők nagyrészt mérhetőek, proximál letapogathatók**

A vállalatot és munkaköreit hosszú időn keresztül megfigyeljük, látjuk a be- és kilépőket, ismerjük azok elő- és utóéletét, a béreket, stb.

### **Személyre szóló információk**

- ❖ A belépéskor van-e olyan kolléga, akivel a szabadult korábban együtt dolgozott?
- ❖ Ha ilyen nincs, van-e olyan, aki együtt dolgozott valakivel, aki együtt dolgozott a szabadulttal?
- ❖ Van-e olyan kolléga, akivel a szabadult azonos irányítószámon lakott (kistelepülésen) ?

**A vizsgált populáció szétbontható olyanokra, akiket beajánlhattak, és akiket nem. Azonosíthatók olyan vállalatok-munkakörök, amelyeknél a (potenciális) beajánlás aránya magas**



## Vállalati és vállalati-munkaköri szint

Probabilisztikus regressziók és zérus-inflált Poisson modellek annak becslésére, hogy a cég, vagy a cég adott munkaköre alkalmaz-e (potenciálisan) beajánlott/nem beajánlott szabadultakat, és hányat.

A „nagyfoglalkoztatók” külön vizsgálata

## Egyéni szint

Panel regressziók a munkatársakhoz viszonyított bér becslésére a (potenciálisan) beajánlott/nem beajánlott szabadultak megkülönböztetésével

Túlélési függvények a vállalatnál töltött idő becslésére a (potenciálisan) beajánlott/nem beajánlott szabadultak megkülönböztetésével

## Példa: előzetes eredmény a vállalati szintű vizsgáladásból

Probabilisztikus regressziók	Alkalmazott-e 2003-2011-ben olyan szabadultat, akinek a belépéskor volt nem volt korábbi munkatársa a cégben?			
Belépések a céghez 2003-2011	16.3***	76.4	7.1***	53.8
Tartós munkanélküliségből felvettek aránya	0.81***	6.4	-0.96***	11.9
Befejezett szolgálati idő átlaga (év)	-0.74***	17.8	-0.03***	12.2
Nincs adat a befejezett szolgálati időről	-10.6***	5.3	-0.14	1.4
A cég több mint 20%-kal a piaci bér fölött fizet	1.39***	10.8	0.97***	7.3
Közalkalmazottak aránya	6.49***	9.5	3.07***	7.3
Állami, önkormányzati tulajdon	7.69***	19.8	5.21***	21.6
Legnagyobb 3 cég súlya az ágazati árbevételben	2.08***	12.4	0.33*	1.7
Munkaviszonyban állók aránya	ref.		ref.	
Egyéni vállalkozók	-1.75***	6.9	-0.75***	4.8
Egyéb foglalkozási jogviszonyban állók	-2.92***	5.5	-0.17	0.5
Vezetők aránya	-8.12***	33.0	-3.72***	24.5
Diplomás foglalkozásúak	-9.31***	36.1	-4.11***	25.4
Egyéb fehérgallérosok	-8.27***	43.3	-3.58***	30.3
Kereskedelmi és szolgáltató foglalkozásúak	-8.32***	49.5	-3.72***	35.7
Ipari szakmunkások	-3.69***	19.1	-1.54***	12.9
Összeszerelők, gépkezelők	-1.81***	7.8	-0.56***	3.9
Segédmunkások	ref.		ref.	
Egyéb foglalkozások	-1.69***	5.5	-0.88***	4.6
Log tőke-munka arány	0.11***	5.4	-0.02	1.5
Nincs adat a tőke-munka arányról	0.01	0.0	-0.30**	2.6
Konstans	4.49		3.18	
aR2	0.051		0.027	
Függő változó átlaga	4.25		1.56	

Munkáltatók száma: 292338. A paramétereket 100-zal szoroztuk.

Várakozás: a kockázatot befolyásoló vállalati jellemzők hatása gyengébb lesz azoknál, akiknek volt korábbi munkatársuk a belépéskor.

Ez minden mutató esetében teljesül.

Ágazati hatások:  
Munkaerő-kölcsönzők +++  
Erdőgazdaság ++  
Közzolgáltatások ++  
Mezőgazdaság +

### Miért van rá szükség?

Nem figyeljük meg:

- ❖ a büntörténetet
- ❖ az informális foglalkoztatást
- ❖ az álláskeresősi folyamatot
- ❖ kapott-e valamilyen képzést a börtönben vagy szabadulás után
- ❖ segítette-e valaki az elhelyezkedésben
- ❖ ténylegesen ajánlotta-e valaki a munkáltatónak
- ❖ a belépéskor támasztott követelményeket (pl. erkölcsi bizonyítvány)
- ❖ ismerik-e az előéletét
- ❖ egyedül dolgozik-e, vagy csoportban
- ❖ van-e közvetlen kapcsolata a fogyasztókkal
- ❖ a munkaviszony-megszakadások okát
- ❖ és még számos fontos körülményt

Ezek ismerete egy kis, nem is feltétlenül reprezentatív mintán akkor is hasznos, ha az információk nem kapcsolhatók össze az államigazgatási adatokkal

### **Az interjúalanyok kiválasztása**

- ❖ Interjúalanyok: kisítéletes férfiak
- ❖ Terveink szerint követő interjúk készülnek
- ❖ Az 1. interjút szabadulás előtt néhány hónappal a büntetés-végrehajtási intézetben vesszük fel, az 1. interjú elsődleges célja a kapcsolatfelvétel, az interjúalanyok „megnyerése” a 2. interjú elkészítésére
- ❖ A 2. interjú szabadulás után kb. 3 hónappal készül
- ❖ Az interjúkat elsősorban a célcsoportot ismerő, kutató munkában is tapasztalt segítő szakemberek készítik

### **Az interjú, az interjúvázlat**

- ❖ Irányított beszélgetés, egyrészt könnyen kódolható, rövid, másrészt nyitott kérdésekkel, melyek lehetőséget biztosítanak az egyéni élettörténetek, sorsok, tapasztalatok és vélemények megjelenítésre
- ❖ Önreflexív, önértékelő, saját helyzetet értékelő kérdések/válaszok

### **Az interjúk során a következők feltérképezését tervezzük:**

- ❖ Iskolai végzettség, képzések
- ❖ Kriminális karrier (nem hangsúlyos, adatjelleggel: hányszor volt elítélve, ítélet hossza, bűncselekmény)
- ❖ Elsődleges és hangsúlyos a munkavégzés feltérképezése, úm.:
  - ❖ Börtönbüntetés előtti munkavégzés
  - ❖ Munkavégzés a bv. intézetben
  - ❖ Álláskeresés szabadulás után
  - ❖ Szabadulás utáni munkák, munkahelye
- ❖ A kérdések kitérnek a következőkre:
  - ❖ Munkához való viszonyulás
  - ❖ Végzett munka és munkáltató jellemzői (hol, milyen munka)
  - ❖ Kapcsolatok a munkahelyeken (munkatársak, főnök)
  - ❖ Előítéletek, negatív tapasztalatok, nehézségek
  - ❖ Erkölcsi bizonyítvány szükségessége
  - ❖ Bérezés

- ❖ Erőforrások, kire támaszkodhat
- ❖ Lehetőségek, tervek