

A foglalkozási diszkrimináció fogalma és orvoslásának szükségessége a rendszerváltást követő munkaerő-piaci „összeomlás” és radikális átstrukturálódás következtében a kilencvenes évek második felében került előtérbe, miután világossá vált, hogy a munkaerőpiacról való kiszorulás egyes társadalmi csoportokat tartósan és szisztematikusan sújt. Ebben a tanulmányban a *foglalkozási diszkrimináció* miatt felerősödő *tartós munkaerő-piaci kiszorulás*, majd a hosszabb távon bekövetkező *társadalmi kirekesztődés* ördögi körének első fázisát elemzem. Különös aktualitást ad a témának az Európai Közösség „Foglalkoztatási Irányvonala” (2003–2005), amely három átfogó cél elérését tűzi ki a tagországok számára: a teljes foglalkoztatást, a munkavégzés minőségének és eredményességének javítását, illetve a *társadalmi kohézió erősítését és a társadalmi befogadás elősegítését*. A foglalkozási diszkrimináció kérdése e harmadik célkitűzés elérése szempontjából különösen fontos.

A tanulmányban arra vállalkozom, hogy roma és nem roma munkautak feltárása és elemzése segítségével a *foglalkozási diszkrimináció* mértékét bemutassam, megjelenési formáit és okait kategorizáljam. Egy korábbi kutatás adatbázisát<sup>1</sup> felhasználva, a Nógrád megyei Szécsény kistérségben 20 roma és 20 nem roma foglalkoztatott, illetve nem foglalkoztatott státusú személy munkaútjának mélyinterjú módszerrel való felvételét valósítottuk meg.

A munkaerőpiacon több tényező is vezethet külön-külön vagy együttesen a foglalkozási diszkriminációhoz. Ilyen tényező lehet a *nemzeti vagy etnikai hovatartozás, az életkor, a nem, az egészségi állapot, a lakóhely, a családi állapot* –, hogy csak a leggyakrabban előforduló tényezőket említsem. A kutatás fő dimenziójának mégis az etnikai hovatartozás kérdését választottuk, mivel számos olyan tapasztalati tudás, illetve kutatási eredmény áll rendelkezésünkre, amely azt bizonyítja, hogy a *legnagyobb valószínűséggel a roma népességet éri foglalkozási diszkrimináció Magyarországon*. A Kisebbségi Ombudsman éves jelentései is arról számolnak be, hogy elsősorban az etnikai származás miatti hátrányos megkülönböztetés miatt érkeznek panaszok.<sup>2</sup>

Lássunk néhány olyan országos munkaerő-piaci adatot, amely a romák hátrányos munkaerő-piaci helyzetét hivatott alátámasztani.

---

<sup>1</sup> Bartal Anna Mária témavezetésével „Az aktív szociálpolitikai megoldások hatásai és eredményei a rurális térségekben – a szociális földprogramok kedvezményezettjeinek helyzete alapján” című OTKA kutatás.

<sup>2</sup> Lásd: Beszámoló...[1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003].

– Az aktív korú foglalkoztatottak aránya a romák körében kevesebb mint fele akkora, mint a teljes népességben. 2003-ban a teljes népesség 50 százaléka, a romák 21 százaléka volt foglalkoztatott (*Kemény, 2004*).

– Ha a romák foglalkoztatottak, akkor nagyobb valószínűséggel időszakos, szezonális munkát végeznek, illetve nagyobb valószínűséggel munkaviszonyuk munkajogi szempontból nem rendezett, vagyis nem jelentik be őket (*Szuhay, 2001, Babusik–Adler, 2002*).

– A munkanélkülivé válás valószínűsége átlagosan négyszer akkora, mint a nem romáké.

– A romák nagyobb valószínűséggel maradnak tartós munkanélküliek és ellátatlanok.

– Az aktív foglalkoztatási eszközök közül elsősorban nem a képzésekben vesznek részt, hanem a közfoglalkoztatási formákhoz jutnak hozzá, és azon belül is az országos pályáztatású közmunkaprogramokban és szociális földprogramokban vannak felülreprezentálva, míg az önkormányzatok által indított közhasznú és közcélú foglalkoztatásban csökkent a romák részaránya (*Lukács, 2003, Tardos, 2005*).

– A munkanélküliségi ellátások szigorításával párhuzamosan nem növekedett a romák elhelyezkedési aránya, igaz ugyan, hogy *Kemény István* 2003-as reprezentatív felmérésének munkaerő-piaci adatai azt mutatják, hogy 1993 és 2003 között a romák foglalkoztatási rátája azonos maradt (21 százalék), míg a teljes népességé 66 százalékról 50 százalékra csökkent.

### **Mit is jelent pontosan a foglalkozási diszkrimináció?**

Magyarországon a diszkriminációt, illetve annak tilalmát hosszú időn keresztül csak az Alkotmány szabályozta. 2003-ban fogadta el az Országgyűlés a *2003. évi CXXV. törvényt az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról*. Ez a törvény különbséget tesz a *közvetlen és közvetett diszkrimináció* között.

– „Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, intézkedés, feltétel, mulasztás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés), amelynek eredményeként egy személy vagy csoport *a) neme, b) faji és etnikai hovatartozása, c) bőrszíne, d) nemzetisége, e) anyanyelve, f) fogyatékos állapota, g) egészségi állapota, h) vallási vagy világnézeti meggyőződése, i) politikai vagy más véleménye, j) családi állapota, k) anyasága (terhessége) l) szexuális irányultsága, m) nemi identitása, n) életkora, o) társadalmi származása, p) vagyoni helyzete, q) munkaviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege vagy r) egyéb helyzete miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban.*”

– „Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a (...) bekezdésében meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.”

*Kertesi Gábor* meghatározása szerint „A munkaerőpiacon akkor beszélhetünk diszkriminatív, megkülönböztető munkáltatói viselkedésről, ha azonos termelékenységű (vagyis azonos „minőségű”) munkaerőt a munkáltatók eltérő módon értékelnek.”(*Kertesi, 2001, 81.o.*) Az előző definíciót kiegészítendő így folytatja: „Általánosabban megfogalmazva (...): a munkáltató, amikor egyéni információkból származó előrejelzései túlon túl bizonytalan, akkor csoportszintű információk segítségével próbálja csökkenteni a felvételi döntés költségeit. E költségcsökkentő eljárás logikáját nevezi a közgazdasági szakirodalom statisztikai diszkriminációnak. (...) Közgazdasági szempontból racionális, ugyanakkor pedig jogsértő. (...) Különösen azokban az állásokban kerülnek el ezeket a költséges felvételi procedúrákat, amelyeknél egyébként sem alkalmaznának komplikált szűrési eljárásokat.” (*Kertesi, 2001, 84. o.*)

A foglalkozási diszkriminációval foglalkozó szakirodalom a diszkrimináció három típusát különbözteti el:

1. a nyílt vagy közvetlen diszkriminációt,
2. a rejtett vagy közvetett diszkriminációt,
3. a viktimizációt.

A kutatás során a foglalkozási diszkrimináció tág értelmezését használtuk, amennyiben a diszkrimináció mindhárom formáját bevontunk vizsgálódásunk körébe, és mind az elsődleges, mind a másodlagos (közfoglalkoztatási) munkaerőpiacon tapasztalt hátrányos megkülönböztetést szociológiailag vizsgálendő jelenségnek tartjuk.

A foglalkozási diszkrimináció legtipikusabb formája az *új munkaerő felvételénél, kiválasztásánál* jelentkezik. A felvételnél megnyílvánuló diszkrimináció lehet nyílt, illetve közvetlen (azért nem tesztelik, mert látják, hogy egy adott csoport tagja) és rejtett, illetve közvetett (olyan, a munkakör végzéséhez irreális követelményeket támasztanak a jelentkezővel szemben, amely nagy valószínűséggel kizár bizonyos csoportokat) is. Az esélyegyenlőség különböző szintjei közül itt a *foglalkoztatáshoz való egyenlő jog* csorbul.

Foglalkozási diszkrimináció érvényesülhet a *vállalaton belüli előremenetel, illetve a munkaköri besorolás terén* is. Az esélyegyenlőség szempontjából itt az a kérdés, hogy a

különböző társadalmi csoportoknak mennyiben van esélyük, hogy a szervezeten belül elérjék azt a pozíciót, amelyet szeretnének, mennyiben van esélye az adott csoport képviselőjének a vágyott munkakör elérésére, illetve a szervezeten belül a szervezet minden szintjén azonos reprezentációt elérni. Ebben az esetben az egyenlő hozzáférés, valamint az egyenlő reprezentativitás elve sérül.

A foglalkozási diszkrimináció köréhez tartozik ezenkívül az „*egyenlő munkáért, egyenlő bért*” elvének megsértése,<sup>3</sup> illetve *a munkaviszony jellegében* jelentkező szisztematikus eltérés: a bejelentett munkaviszonyhoz, illetve az állandó és nem időszakos munkához való hozzáférés esélyegyenlősége.

Nemcsak a felvételnél vagy az előrementelnél, hanem a szervezetek *elbocsátási döntéseinél* is felléphet nyílt vagy rejtett diszkrimináció.

#### *A kutatás kérdései és hipotézisei*

A kutatás során az alábbi kérdésekre kerestük a választ:

– A munkautak elemzése során a foglalkozási diszkriminációnak milyen típusát lehet beazonosítani? Melyek a foglalkozási diszkrimináció leggyakrabban előforduló típusai? Hipotézisem szerint a munkaerő-felvétel mechanizmusa során jelentkezik leggyakrabban a foglalkozási diszkrimináció.

– Mekkora a foglalkozási diszkrimináció mértéke? Milyen nagy a különbség a romákat és a nem romákat, illetve a jelenleg foglalkoztatottakat és nem foglalkoztatottakat ért foglalkozási diszkriminációban? Hipotézisem szerint bonyolultabb társadalmi folyamatról van szó, minthogy minden tekintetben csak a romákat, illetve a nem foglalkoztatottakat érte foglalkozási diszkrimináció eddigi munkaútjuk során.

– A diszkrimináció mely formái jelentkeznek romák, illetve nem romák, valamint foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottak esetében? Hipotézisem szerint különböző fontossági sorrendet találunk a romákat és nem romákat, valamint a foglalkoztatottakat és nem foglalkoztatottakat ért foglalkozási diszkrimináció területén.

– Milyen okokra vezethető vissza a tapasztalt diszkrimináció? Mely okok vezetnek ma Magyarországon a legnagyobb valószínűséggel foglalkozási diszkriminációhoz? Hipotézisem szerint az etnikai hovatartozás, az életkor és az egészségi állapot a három legfontosabb kiváltó oka a diszkriminációnak.

---

<sup>3</sup> Kertesi Gábor adatai szerint ugyanazért a munkáért a romák durván 20 százalékkal kevesebbet keresnek. (Kertesi, 2001, 80. o.)

– Az érintettek milyen arányban vannak tudatában az őket ért hátrányos megkülönböztetésnek? Hogyan vélekednek az érintettek a hátrányos megkülönböztetésről? Hipotézisem szerint az érintettek számára gyakran meg sem fogalmazódik, hogy diszkrimináció áldozatai.

– A foglalkozási diszkrimináció mennyiben kapcsolódik össze a munkahelyen kívül más intézmények diszkriminációs működésével? A kutatás során figyeltünk az óvodai, iskolai ellátás, a szociális és munkanélküli-segély ügyintézés, a rendőrség és más hivatalos ügyintézés, szolgáltatásokkal kapcsolatban említett hátrányos megkülönböztetési esetekre. Hipotézisem szerint a munkahelyek által generált foglalkozási diszkrimináció és az egyéb intézményekhez kötődő diszkrimináció az esetek döntő többségében összekapcsolódik.

#### *A minta és módszerek*

A foglalkozási diszkrimináció feltételezhetően különösen erős az ország azon régióiban, ahol nagy a verseny az alacsony képzettséggel is betölthető állások iránt.<sup>4</sup> A mintát ezért úgy választottuk ki, hogy egy olyan hátrányos kistérség szerepeljen benne, ahol nagy a verseny az alacsony képzettséggel is betölthető állások iránt, tehát magas a munkanélküliségi ráta.

A kiválasztott kistérség Nógrád megyében *Szécsény kistérség* lett. Az említett kistérség választásának indoka között szerepelt az is, hogy *Bartal Anna Mária*, a szociális földprogram kedvezményezettjei körében készített kérdőíves vizsgálatot 2003-ban, amelynek eredményeképpen rendelkezünk egy adatbázissal, amelyből kiderül, hogy a mintában szereplő tartós munkanélküliek és foglalkoztatottak milyen foglalkozási életúttal jellemezhetők az első munkahelytől, illetve 1985–2000 között.

A szécsényi kistérség települései (Szécsény, Nagylóc, Endrefalva, Magyargéc) egyrészt a rendszerváltozás gazdasági és társadalmi változásainak, másrészt a termelősövetkezeti átalakulás következtében váltak hátrányos helyzetűvé. A kistérség településein élők nagy része a rendszerváltás előtt három helyre ingázott: Szécsénybe, Balassagyarmatra, de leginkább Salgótarján ipari üzeméibe, a településen élők másik részét a helyi mezőgazdasági termelősövetkezetek foglalkoztatták. A kilencvenes évek végén telepítette üzemét ide a BRG, amely 2003-ig az egyik legnagyobb foglalkoztató volt a kistérségben. A Szécsény környéki falvakból jelenleg a Gyertyagyárba (hivatalos nevén EuroCandle), Salgótarjánba a Síküveggyárba, a Tűzhelygyárba, és az Öblösüveggyárba, valamint a helyi vállalkozók szervezésében építőipari és kertészeti munkákra Pestre ingáznak, vagy helyben a

---

<sup>4</sup> *Kemény István* 2003-as reprezentatív felmérésének munkaerő-piaci adatai azt mutatják, hogy Budapesten, ahol sokkal alacsonyabb a munkanélküliségi ráta, mint az ország más vidékein jelentős mértékben jobbák a romák – főleg a roma férfiak – foglalkoztatottsági adatai.

„rongyosokhoz”<sup>5</sup> járnak dolgozni. Gyakorlatilag az itt élők az 50-es évek végétől csak a háztájiban foglalkoztak a mezőgazdasággal, többségük mindig is, több generációra visszamenően ipari foglalkoztatott volt. Az ipari foglalkoztatottság dominanciája a roma népességre is igaz. Ha valaki Szécsény kistérségében azt mondja, hogy „munkát keres”, akkor ez igazából gyári betanított munkát jelent. Tíz évvel a tömeges gyári elbocsátások után is a többség „gyári munkásként” definiálja magát.

Jelen kutatás mintáját úgy hoztuk létre, hogy a kistérségben választottunk a *Bartal Anna Mária* kutatásában szereplő szociális földprogram kedvezményezettjei közül 10 roma nem foglalkoztatott és 10 roma foglalkoztatott személyt, valamint 10 nem roma nem foglalkoztatott és 10 nem roma foglalkoztatott személyt, akikkel munkaútinterjú készült. Tehát a kutatás négy dimenzió mentén tudja vizsgálni a foglalkoztatási diszkriminációt: 1) nem foglalkoztatottak, 2) foglalkoztatottak, 3) romák, 4) nem romák. Az interjúk 2004 augusztusában készültek. Mindegyik dimenzióban rendelkezésünkre áll 20-20 munkaútinterjú, amely már megalapozott elemzést tesz lehetővé. A munkaútinterjúkról összefoglalók készültek, illetve az interjú készítője utólag minden interjúalanyról kitöltött egy-egy adatlapot, amelyben a diszkrimináció típusára, okára és intézményeire vonatkozó adatokat foglaltuk össze.<sup>6</sup>

Ejtsünk néhány szót a mintába bekerült személyek jellemzőiről: a lakóhelyet tekintve egyharmaduk városlakó (Szécsény), kétharmaduk falusi; a kérdezettek egyharmada férfi, kétharmada nő volt; életkori megoszlás szerint egyharmaduk 40 év alatti, míg kétharmaduk 40 év feletti, a legjellemzőbb az alapfokú (8 általános vagy kevesebb) iskolai végzettség, ez a mintán belül a kérdezettek háromnegyedére volt jellemző, egynegyedük szakmunkás vagy szakközépiskolai végzettséggel rendelkezett. Felsőfokú végzettségű egy személy volt a mintában. Az 1985 és 2003 közötti periódusban átlagosan 42 hónap (3 és fél év) munkanélküliség jellemzi a csoportot.

A kutatás eredményei tehát nem reprezentatívak, az ország egyetlen kistérségében készültek a munkaútinterjúk, a mintaválasztás alapja a szociális földprogramban való korábbi részvétel volt,<sup>7</sup> ugyanakkor úgy gondolom, hogy a kutatás eredményei a nagyságrendek és a tendenciák felvázolására alkalmasak. Ez azért is fontos, mivel – tudomásom szerint – olyan empirikus

---

<sup>5</sup> A kilencvenes évek közepén indult virágzásnak a környéken a géprongyokkal való kereskedés. A helyi roma vállalkozók felvásárolnak olcsón használt ruhákat, azokat helyben felvágatják kisebb darabokra, majd az országban vagy külföldön eladják géprongyként. Romák és nem romák is dolgoznak a „rongyosoknál”, mivel ez az egyetlen foglalkoztatási lehetőség, ha valaki nem akar, vagy nem tud ingázni. Néhány roma család nagyon sikeres és gazdag lett ebből a tevékenységből, bár az utóbbi években szűkült a piac, és új profillal kellett kiegészíteni tevékenységi körüket. Ezek az emberek szervezik jelenleg az alkalmi építési és kertészeti munkákat is.

<sup>6</sup> Az interjúkat *Bartal Anna Mária, Sármásy Orsolya, Weber Andrea, Dénes Rita, Molnár Krisztina, Füstös Zsuzsa* és *Tardos Katalin* készítették. Munkájukért ezúton is szeretnék köszönetet mondani.

<sup>7</sup> Az eredeti minta, amelyből az almintát választottam 163 főből állt.

kutatás nem készült még Magyarországon, amely célzottan a foglalkozási diszkriminációt állítja középpontjába.

A következőkben a foglalkozási diszkrimináció öt lehetséges terepét fogjuk végigjárni: a munkahelyi felvételt, a fizetésekhez kapcsolódó hátrányos megkülönböztetést, a munkaköri besorolás, előremenetel kérdését, a munkaviszony jellegét, és végül az elbocsátási döntésekhez kapcsolódó hátrányos megkülönböztetést.

### **Munkahelyi felvétel**

Bármelyik metszetben vizsgáljuk is az adatokat, azt tapasztaljuk, hogy a munkahelyi felvételhez kapcsolódik a legnagyobb számú diszkriminációs esemény. A megkérdezettek egyharmada számolt be olyan történetről, amelyben felfedezhető volt a hátrányos megkülönböztetés jelensége. Az adatok érdekessége, hogy nem volt érdemi különbség a roma és nem roma származásuk között a munkahelyi felvételhez kapcsolódó diszkriminációs esetek említésében. Foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottak között sokkal nagyobb különbséget mutat a kutatás: a nem foglalkoztatottak fele, a foglalkoztatottak egyötöde mesélt el a felvételhez kötődő hátrányos megkülönböztetést eddigi munkautja során.

„Voltam már felvételen nagyon sok helyen, úgyhogy voltam a Gyertyában, az Öblösben, az Üveggyárban, a Tűzhelygyárba, Vácon, ott a Cementgyárba, nagyon sok helyen. Pesten el se tudom mondani, hányszor. Hát ez szerintem, szerintem a származás miatt nagyon sok minden volt olyan példa, hogy telefonon azt mondták, hogy várnak..., mert ott volt Pesten, telefonálgattunk, vettünk ilyen újságot, mikor megjöttünk ránk néztek, és azt mondták, hogy nincs.” (Nagylóc, roma férfi)

„Most bemegy egy roma a felvételre, észreveszik rajta, hogy roma, akkor egyből azt mondják, betelt ez az állás, nincs felvétel. Velem nem történt meg, mert nagyon régóta már itt dolgozok. De megfigyeltem, amikor jönnek felvételre, hogy kiket vesznek fel, és kiket nem. Tehát az újonnan felvetteknél inkább a nem romákat veszik fel, mint a romákat.” (Endrefalva, 40 éves roma férfi”)

„Aztán elment munkanélkültre, és eljárt ismerőssel Velencére, meg Gárdonyba dolgozni, munkanélküli mellett, közben lejárt a munkanélkülije, szociális segélyért folyamodott, mert már nem vették fel, a kora végett. Pedig volt Alukohóban, az Eröműben...Aztán ezek a gyárak is kezdtek leépülni, a pétfürdői is, úgyhogy már nem vették föl. De, mondjuk a Gyertyában is 3 hónapig alkalmazták őket, utána menesztik. Ugyanígy volt a BRG-ben: 3 hónapra alkalmazták, vagy 3,5 hónapra, és elküldték, váltottak. Úgyhogy ezen a környéken nagyon nehéz munkát találni. Ott van az Acélgyár is: épül le, Üveggyár is épül le. Az egy dolog, hogy Tarjánon kívül épül egy másik gyár, de oda is csak fiatalokat vesznek föl, aki tudja magát fejleszteni! A számítógépes chipekhez...,meg ezeket szeretik. De, de ott is már inkább úgy 40

éves korig vettek fel. És itt is, mikor az Acélgyárban volt a papa, meg a Tűzhelygyárban, megmondták, hogy 55 éves – már nem tudnak vele mit kezdeni.” (Endrefalva, nem roma nő)

„Oda volt írva az izébe, hogy na fölvétel van. Segéd munkást fölvesznek. Na, és akkor fölmentem Pestre, drága, mert 2000 forint. Hát bementem, köszöntem, mondtam, hogy felvételre jöttem, ott rám néztek, mondták, hogy nincs felvétel. Hiába mutattam én az újságot, hogy itt van. Még meg is mutattam neki, hogy itt van, ide van írva, hogy izé fölvétel. Van ez a Keres-kínál ...” (Nagylóc, roma férfi)

„Az idősebbeknek legnehezebb elhelyezkedni. Mondjuk, engem már nem vennének föl sehova. Sehova. Régen is volt kivételezés, meg szerintem máskor is volt. Engem se akartak felvenni (közhasznú munkára). A polgármester asszony titkárnője volt. Szóltam, hogy nem tudom, miért nem akar ez engem fölvenni. Szerintem azért, hogy régen ittam és gondolom, hogy azért. De mondom, hogy nem akart fölvenni. Hát, így látásból ismertük egymást. Bementem hozzá, fogadott az irodájába, mondtam, nem tudom, mért nem akar fölvenni. De azért fölvevett. (Szécsény, nem roma nő)

„Ki voltam én közvetítve. A tejüzembe. A szécsényibe. Akkor ki lettem közvetítve Balassagyarmatra, a Vágóhídra. Bementem, beköszöntem szépen, jó napot kívánok, elnézést kérek a zavarásért, a fölvételre jöttem. Nincs felvétel, nagyon sajnálom. Hát rossz volt, mert aki velem jött, azt felvették, engem meg elutasítottak... Volt cigány is, paraszt is. ...Egy másik alkalommal ki voltam közvetítve, akkor ott is el lettem utasítva. Maga hány éves? Megmondtam mennyi, sajnáljuk, nincs felvétel. Ennyi volt.” (Nagylóc, 54 éves roma nő)

„A tarjáni vonalon, ott a bérlet végett nem vesznek föl. Mert sok a bérlet. Hiába mennek, még a fiatalok is. Sok fiatal itthon van, nem tud elhelyezkedni. Semmi munkalehetőség nincs!” (Endrefalva, roma nő)

### **Fizetés: „az egyenlő munkáért, egyenlő bért” elvének sérülése**

Az összes megkérdezett egytizede idézett fel olyan eseményt, amely az egyenlő munkáért egyenlő bér” elvének sérülését tükrözte. Ezzel az aránnyal a fizetésekkel kapcsolatos diszkrimináció az utolsó és utolsó előtti helyre került, „holtversenyben” a munkaviszony jellegével kapcsolatos diszkrimináció kérdésével. Számomra ez meglepően alacsony arány volt, de úgy gondolom, hogy ez összefügg azzal a kérdéssel, hogy a mintában szereplő személyek többsége nagyüzemi ipari munkát végzett élete során, ahol egyéni teljesítménybérben vagy órabér alapján kapták fizetésüket. Ha roma – nem roma bontásban elemezzük az interjúkat, akkor tapasztalunk különbséget: a nem romák gyakrabban panaszkodtak a fizetés terén hátrányos megkülönböztetésre, mint a romák (a nem romák kéttizede, a romák egytizede). A foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottak között nem volt számottevő különbség a fizetésekkel kapcsolatos diszkrimináció említési gyakoriságában, de a rangsorában igen. (Erről később lesz szó.)



„Akkoriban nem volt ilyen. Akkoriban egyformán dolgoztunk, egyformán voltak a bérek is, filléres eltérések voltak csak. Most inkább jobban. Meg olyanokat is csinálnak, hogy lássa az ember, hogy a romákat felveszik 55 ezer forinttal, a nem romákat, pedig már 65 ezerrel veszik fel. Úgy, hogy itt is megvan a különbség. A romáktól többet elvárnak, sokkal többet munkában is, meg mindenben is. Persze, minimum a kétszeresét kell teljesíteni, mintha nem roma lenne.” (Endrefalva, 40 éves roma férfi)

„Én az akkori osztálytársammal együtt mentem oda dolgozni és ő fiú, férfi, és őt mindig jobban csípte a főnökasszony, az a főnök, mint engem. Jutalomban, amikor ő kapott tízezret, akkor én nem kaptam, csak hatot. Valahogy csak úgy véletlenül kiderült.” (Szécsény, nem roma nő)

„De amúgy itt nálunk a fizikai dolgozók kevesebbet kapnak, de mondjuk mindenütt, mint az irodai dolgozók. De szerintem ez nem igazságos, hogy annyira meg vannak különböztetve, mert ők egy új dolgozót felvesznek minimálbérrel. És ez nem igazságos szerintem.” (Szécsény, nem roma nő)

„Volt olyan nap, hogy 1000 forintot kerestünk, vagy 1200-at, könyvesek. Mert annyit fizet, amennyit vágunk. 7 forint egy kiló, és ha levágok két mázsát, nagy nehezen..., az csak 1400 forint. Azt meg nagyon nehezen vágol le két mázsát! Most kitalálták, hogy a nappalosok 8-ra járnak, 8-16-ig, a munkakönyvesek. Akik meg feketén járnak, azok meg este 8-tól reggel 4-ig. De az nagyon nagy fájdalom, egész éjjel állni és vágni a rongyokat, az még nappal is. Mondjuk a férfiaknak megvan a pénzük...Ők behordják a bálát, mérnek, bebálazzák a vágott rongyot. De ők 10 órát dolgoznak, nem 8-at. Órabérbe vannak..., de nem tudom pontosan..., 2 vagy 300 forint az órabérük. 20 asszony van egy műszakban, nekik lemérni, felírkálni, hogy ki mennyit vágott. Ha jön a kamion, lepakolni. Hát az biztos, hogy ha gyárak lennének a környéken, akkor nem lenne ilyen szegénység! Mert nem ülnének otthon, a férfiak sem. Itt meg a faluban két rongyos van, de az biztos, hogy mind a kettő kihasználja a szegény embert! Mindenki inkább elmegy, csak kenyér legyen az asztalon!...Ők tisztán vannak, aztán jól van! Én most mondjuk voltam könyvvel, de nem fizette meg a minimálbért! Kerestem egy hónapban 34-et! Meg volt állapítva nekünk a 160 forintos órabért, és ha mondjuk elmentünk szabadságra, akkor azt fizette ki. Szóval hol van ettől a 360 forintos órabér?! Levágja a 20 kg rongyot, aztán 140 forintért még kenyeret se kapol! (Endrefalva, roma nő)

### **Munkaköri besorolás, előremenetel**

A két vizsgált szempont, a származás és a munkaerő-piaci státus szerint is viszonylag nagy eltérés van a csoportok között. A romák egynegyede említett a munkaköri besorolással kapcsolatos diszkriminatív eseményt, míg a nem romák kevesebb mint egytizede. Hasonló nagyságrendeket találtunk a foglalkoztatottaknál, akiknek kevesebb mint egytizede jelezte a

munkaköri besorolással kapcsolatos hátrányt. A nem foglalkoztatottak csoportjában azonban egynegyedes arányban említettek ebben a kérdésben negatívumot.

„Először voltam csomagoló, aztán áttettek az öntésre. A csomagoló jobb volt. Könnyebb is volt, meg azt 350 órabérbe számolták akkorában. Az öntés meg 3000 ezer forintos normában. Meg több művelet van, mint a csomagolóban. Vannak ilyen formák, amit neked kell mosni. Vannak ilyen hosszú 100 fokos dézsák, kimosod, sorba rakod őket, felfőzöd. Vannak ilyen hosszú kanócok és töltesz. Nagy meleg van. Itt parafin van ebben a gyárban. Veszélyes. Az egyik üzemvezető, jött a parafin a csőből, hirtelen engedte ki, és a fél arcát, testét, mert elcsúszott, megégette. Mindjárt vitték a kórházba őt. Nagy a forróság ott. Azért kerültem át, mert mondta az asszisztens. Mondtam, jobban szeretek csomagolni, lehetett válogatni. Mondta, vagy öntesz, vagy csomagolsz. Akkor voltunk csomagolni 5-en, 6-an egy brigádban, egyikünk volt egy ilyen hosszú gép, egyik pakolta rá a formákat, másik tette rá a címkéket, aztán be kellett rakni őket ilyen nagy gyűjtődobozba, plusz még kódolni az alját a gyertyáknak. És akkor úgy. Eltettek oda.” (Endrefalva, roma nő)

#### **A munkaviszony jellege**

A romák foglalkoztatásával kapcsolatos tanulmányok rendre kiemelik, hogy a romák amennyiben munkához jutnak, sokkal inkább a nem bejelentett munka, a határozott idejű szerződések vagy a csak próbaidős foglalkoztatás keretein belül kapnak munkát (*Szuhay, 2001, Babusik–Adler, 2002*). A vizsgált mintában a *romák* egynegyede említett a munkaviszony jellegével kapcsolatos megkülönböztetést, míg a *nem romák* kevesebb mint egytizedénél történt erre való utalás

„Még mielőtt a fiam megszületett volna, 96-ban, az OTP-ben voltam Balassagyarmaton. És ilyen három hónaponként kötötték a szerződéseket, és amikor terhes lettem, akkor megígérte a főnökasszony, hogy jó, akkor maradok júliusig, mert akkor jönne vissza gyesről a kolléganő. De nem tudtam maradni, mert veszélyeztetett terhes voltam, egyébként mind a hárommal, tehát ez nem csak egy olyan éppen becsípődés volt nálam, hogy nem akarok dolgozni, és nem maradtam dolgozni, és ennek köszönhetően ígéretével ellentétben nem hosszabbította a szerződéseket folyamatosan a gyes időtartama alatt, hanem júliusban már nem dolgoztam, és augusztusig volt szerződése, és augusztusban már nem hosszabbította meg. Saját hibámon kívül ilyen helyzetbe kerültem, és ez elég sok évre megpecsételte a sorsomat. De egyébként ott voltak dolgozók, akik már több éve ott voltak és még mindig szerződéssel voltak.” (Szécsény, nem roma nő)

„Volt olyan, hogy például felvettek 2 embert dolgozni. Egyiknek meghosszabbították a szerződését, a másiknak 3 hónap után le kellett számolni. Az egyik nap leszámolt, a másik nap

felvették megint ugyanannyival. A nem romát pedig alkalmazták végig. És ottan, amikor megvan a határozatlan idejű szerződés, rögtön emelik a bérét is felfelé. A romának pedig ugyanúgy végig kell dolgozni a 3 hónapot, és ha megint le kell neki számolni, másik nap megint mehet felvételre. 1-2-nél tudom, hogy így volt.” (Endrefalva, 40 éves roma férfi)

„Hát úgy van a Gyertya is, meg a BRG is, hogy én, mikor dolgoztam például, hogy az embereket minden negyedévente küldték, meg felvették. A Gyertyába ugyanaz van. Nem tudom, hogy mire jó...Mindig cserélgették az embereket” (Endrefalva, roma nő)

„Aztán elmentem a Gyertyába. Fölvettek, félévig ott voltam, lejárt a szerződés, elküldtek akkor 150 embert, köztük engem is. És ugye itt 8 óra, itt megkerestem a 60-at, így viszont csak 20-at. Úgyhogy az számomra nem volt mindegy. Igazságtalanak éreztem, hogy elküldtek a Gyertyából, mert végig ez a csoportvezetőm azt mondta, hogy Erika, te nyugodtan legyél, mert ugyanúgy megcsinálod a dolgokat, mint, aki több éve itt van. Neked nem kell félned. Úgyhogy ő sem értette. Bement az irodára, hogy „De hát Oláhnét miért?”. Azt mondták, hogy sajnáljuk, de lejárt a szerződése, kész.

Itt már most az az igazság, hogy a mai rendszerekbe már semmit nem lehet tudni előre. Mert már tényleg úgy van, hogy nem a munkatudásod, meg nem azért maradsz ott, mert jól dolgozol, hanem neked, ha lejár a szerződésed, eddig szólt, akkor ennyi embert el kell, küldjenek, akkor pont te vagy itt, hát téged küldünk el. Ez viszont nem igazságos tényleg, hogy nem úgy nézik az embereket, hogy ki, hogy dolgozik. Mert voltak olyan asszonyok ott, amikor én ott voltam, hogy már én az az idő alatt – pedig ott voltam 6 hónapig –, és ők három csoportba voltak, és egyik helyen sem tudták megcsinálni a normát, és ők még mindig ott maradtak. Én meg már tényleg második héten túlóráztam, úgyhogy ottmaradtam a másik csoporttal, mert azt is meg tudtam csinálni, és mégis elküldtek. Ez viszont..., de ez nem olyan, hogy egyéni kiszúrásképpen van, hogy most téged, mert te nem tetszel, hanem általános, hogy nem az embert nézik, hanem hát a számsort, hogy hány embert kell elküldeni, és akkor így küldik el az embereket.” (Endrefalva, roma nő)

### **Elbocsátások**

Az elbocsátásokkal kapcsolatos hátrányos megkülönböztetés polarizálta a két csoportot. A romák egynegyede hozott erre a jelenségre példát, míg a nem romák kevesebb mint egytizede. Hasonló volt a helyzet a munkaerő-piaci státusz szerint: a nem foglalkoztatottak egynegyede, míg a foglalkoztatottak csoportjában senki sem számolt be ezen a területen megkülönböztetésről.

„A rongyosoknál dolgoztam. Beteg voltam, másfél hónapig, nem jártam dolgozni, aztán megbeszéltük, hogy írassam ki magam az orvossal, aztán majd leszámoltat. Mert vagy elküld fegyelmivel, vagy írassam ki magam. Úgyhogy dolgoztam két hetet még nála, aztán leszámoltam, közös megegyezéssel. Május elsején beszédtem száz darab altatót...Aztán úgy

mentem táppénzre...Tudta nagyon jól, hogy mi van! De hát ezeknek nem számít! Csak az a helyzet, hogy rászorul az ember, főleg ugye télen...dolgoznak sokan. De hát 6-7000 forintnál több nincsen. Hetente fizet. Könyvvvel is annyit kerestünk – 34 ezer forintot. Csak úgy van az ember, hogy itt a faluban más lehetőség nincs, azt' pláne télen, mikor a férfiak már nem járnak dolgozni...Jó, tényleg, mi az a hetente 6-7000 forint? Az semmi, mert hát az elme egy kenyérre...Aztán nem akar az ember velük kikezdeni! Most például engem felvett könyvvvel, megkapta rám a támogatást, és 6 hónapig ennyit nem szólt hozzám! Aztán letelt a 6 hónap, már mindjárt, hogy ennyi keveset vágol, annyi keveset! Úgy is volt már, hogy leszámoltat, de közben meg beteg lettem..., azt akkor elmentem táppénzre, megbeszéltük, hogy kiíratom magam, aztán....Nekik csak addig jó az ember, míg ki tudja őket használni, aztán kész! Meg mindenki úgy van szerintem, az egész gazdagok! (Endrefalva, roma nő)

„Hát mondjuk a CBA-ban, onnan azért küldtek el, mert 90 nap volt a próbaidő, és el kellett menni betegállományba, mert ott a munkahelyemen beakadt a lábam, kicsit rándultam csak, nem is éreztem, csak másnap reggel nem bírtam felkelni, idegszál-becsípődés, és izomszál húzódás... 6 hétig le voltam bénulva a bal felemlre. Én ugyan kiíratam magam, mert bottal eljártam itthonról, hogy majd megleszek, és akkor mondták, hogy „ha a pult mögött nem tudsz, akkor majd a pénztárban elleszel, hogy ne kelljen emelni, és akkor majd helyre jössz!” Ezt mondták a szemembe, a hátam mögött meg azt mondta az új főnökasszony, hogy fel kell venni valakit helyettem, mert nem fog helyettem senki dolgozni...És akkor el is küldtek.” (Szécsény, nem roma nő)

„Hát, csődbe vitték a gyárat, 100 százalék. Utána meg a vidékieket leépítették.” (Endrefalva, roma férfi)

„Utána beindult a Gyertyagyár . De ott is úgy van, hogy egyszer nyitottam ki a számat, azt' el is küldtek. Mert azt se lehetett nézni, azt a piszkosságot, ami ott ment. Kaptam egy fegyelmet, mert gyertyaöntők voltunk, aztán a formákat valaki visszatette a ládába piszkosan. De az én formám megvolt az én asztalomon. Aztán meg kitalálták, hogy a piszkos forma az enyém, és adtak egy fegyelmet. Aztán mondtam, hogy nem írom alá..., nem akarok aláírni semmit, mert ezt nem az enyém, meg minden..., aztán kipoztázták... Másfél évig dolgoztam ott. Ott úgy volt, hogy vesznek fel, mondjuk valakit, arra megkapják a támogatást..., aztán... elküldik az embereket. Azt mondják, hogy véglegesítve volt nekem... Mondták, hogy írjam alá, hogy én mondok fel előbb. De mondom: ÉN nem írok alá semmit, én nem akartam elmenni! Meg hogy közös megegyezés, mondtam: azt sem írom alá! Dolgozni akarok! Aztán kipoztázták a papírt, nem tudtam, hogy mi az, úgyhogy aláírtam! Három hónapig nem kaptam semmit! SE munkanélkülit, se szociális segílyt, semmit! Rimánkodtam itt a hivatalban, adjanak munkát, de nem adtak. Járkáltam össze-vissza, de nem volt sehol hely!” (Endrefalva, roma nő)

„Az az igazság, hogy ott nekem a BRG-ben volt egy főnököm, és ha el hiszi, ha nem, egy szál magam voltam cigány éveken át... Egy szál magam, az induláskor, az elején, ahogy

alapították a céget, és azt mondta a főnököm, és fiatal házas ember volt, és ő olyan környéken – falun lakik ő is, rimóci származású, és ott sok a roma, és csúnyán viselkednek a romák – és azt mondta, hogy ő nem kér belőlük! Nem vállal velük közösségek, nem foglalkozik velük! És azt mondta nekem, hogy én odakerültem – mert én egy másik műhelyből kerültem oda, a munkám által –, ő úgy vett át engem, ő megmondta nekem utána a szemembe, hogy megnézi a viselkedésemet, hogy hogy állok a munkatársakkal, és ő figyelt engem. De nem tudtam, utána mondta csak. És azt mondta: Jó, semmi gond, lehetek ott továbbra, de ha egyszer valamit eltolok, akkor annyi. És 8 évet húztam ki így, hogy nem volt hál’ Istennek semmi. De voltak utána... utána már jöttek a harmadik, meg negyedik évben asszonyok, mikor ő már nem szólhatott bele, mert a vezetőség ... Már akkor őneki szólásjoga nem volt bele, hogy akkor én megnézem, hogy ki jöhet ide. Akkor már bővült a műhely, és létszám kellett, akkor már nem nézték. De mindig ugye ez a kötözködés neki, a legkisebb hibát is, ha észrevette, akkor megtalálta a módját, hogy el-el a műhelyből, és akkor ő találta meg azt a kiskaput, vagy ismerősét, vagy rokonságon belül, vagy haverokat, és akkor azt hozta oda.” (Endrefalva, roma férfi)

#### **A foglalkozási diszkrimináció a vizsgált csoportban**

Az 1. összefoglaló ábrából és az előzőekben bemutatott adatok alapján a következő megállapításokat tehetjük: a kistérségben élő *romák* és *nem romák* hasonló gyakorisággal említettek a felvételhez kötődő hátrányos megkülönböztetést.<sup>8</sup> A *romák* a munkaköri besorolás és előremenetel, a munkaviszony jellege, és az elbocsátási döntések során szenvedtek el gyakrabban diszkriminációt. A *nem romák* a fizetés tekintetében észleltek gyakrabban diszkriminációs eseményt.

A jelenlegi munkaerő-piaci státus szerint vizsgálva a rendelkezésre álló adatokat, azt látjuk, hogy a *nem foglalkoztatottak* – egy kivételével – a foglalkozási diszkrimináció minden típusát gyakrabban említették. Egyedül a fizetésekkel kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést említették hasonló gyakorisággal a foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottak.

---

<sup>8</sup> Emlékeztetek arra, hogy a minta egyaránt hátrányos helyzetű romákat és nem romákat foglalt magában, tekintve, hogy mindnyáján a kilencvenes évek második felében indult földprogram résztvevői voltak, tehát vagy munkanélküliek voltak akkoriban, vagy az önkormányzat más szempontból támogatandónak ítélte őket, illetve családjukat.

**A foglalkozási diszkrimináció típusainak összehasonlítása etnikai hovatartozás és  
munkaerő-piaci státus szerint**

<b>Felvétel</b>	Roma	=	Nem roma	Foglalkoztatott	<	Nem foglalkoztatott
<b>Fizetés</b>	Roma	<	Nem roma	Foglalkoztatott	=	Nem foglalkoztatott
<b>Munkaköri besorolás</b>	Roma	>	Nem roma	Foglalkoztatott	<	Nem foglalkoztatott
<b>Munkaviszony jellege</b>	Roma	>	Nem roma	Foglalkoztatott	<	Nem foglalkoztatott
<b>Elbocsátás</b>	Roma	>	Nem roma	Foglalkoztatott	<	Nem foglalkoztatott

A következőkben azt fogjuk vizsgálni, hogy az előfordulási gyakoriság szerint felállított rangsorok hogyan alakultak a két vizsgált szempont alapján, tehát etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus szerint. A 2. ábrából megállapítható, hogy az előfordulási gyakoriság szerint felállított rangsorok a foglalkozási diszkrimináció különböző típusait tekintve hasonló mintát mutatnak a *romák* és *nem foglalkoztatottak*, illetve a *nem romák* és *foglalkoztatottak* körében. (Természetesen az azonos rangsor nem jelent abszolút értelemben azonos előfordulási arányt. Lásd az 1. ábrát.)

A *romák* és a *nem foglalkoztatottak* esetében az alapvető hátrány a munkahelyre bekerülés (felvétel) és kikerülés (elbocsátás) tekintetében mutatkozik. A foglalkoztatás feltételeivel (munkaviszony jellege, munkakör, fizetés) kapcsolatos megkülönböztetéseket ritkábban említik.

A *romákhoz* és a *nem foglalkoztatottakhoz* képest a *nem romák* és a *foglalkoztatottak* által említett esetek rangsorában a fő különbség, hogy a *fizetésekhez* fűződő megkülönböztetés megelőzte az elbocsátásokkal kapcsolatos problémákat. Különbség az is, hogy utolsó helyre sorolódtak gyakoriságuk szerint a munkaviszonnnyal kapcsolatos esetek a *nem romáknál* és a *foglalkoztatottaknál*.

**A foglalkozási diszkrimináció típusainak rangsora etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus szerint**

Rangsor	Romák	Nem romák	Foglalkoztatottak	Nem foglalkoztatottak	Összesen
1 (leggyakoribb)	Felvétel	Felvétel	Felvétel	Felvétel	Felvétel
2	Elbocsátás	Fizetés	Fizetés	Elbocsátás	Elbocsátás
3	Munkaviszony jellege	Elbocsátás	Elbocsátás	Munkaviszony jellege	Munkaköri besorolás, előmenetel
4	Munkaköri besorolás, előmenetel	Munkaköri besorolás, előmenetel	Munkaköri besorolás, előmenetel	Munkaköri besorolás, előmenetel	Munkaviszony jellege
5 (legkevésbé gyakori)	Fizetés	Munkaviszony jellege	Munkaviszony jellege	Fizetés	Fizetés

Felmerülhet az olvasóban a kérdés, hogy összességében akkor melyik csoportot sújtja leginkább a foglalkozási diszkrimináció? Többfajta mutatót vizsgálhatunk meg ebből a szempontból: Az első mutatóként nézzük meg, hogy a *különböző csoportokon belül milyen arányban* említettek akár csak egy *foglalkozási diszkriminációs eseményt*. Az egész mintában a megkérdezettek 60 százaléka tapasztalt eddigi munkautja során legalább egy ilyen megkülönböztetéssel járó esetet. Az etnikai hovatartozás alapján találtunk különbséget romák és nem romák között: a *romák* kétharmada, a *nem romák* fele szenvedett el élete során foglalkozási diszkriminációt. A munkaerő-piaci státus alapján azonban még nagyobb különbségeket figyelhetünk meg: a *foglalkoztatottak* kétötöde, a *nem foglalkoztatottak* háromnegyede tapasztalt már foglalkozási diszkriminációt élete során. A 3. ábra ezeket a gyakoriságokat figyelembe véve rangsorolja a csoportokat a foglalkozási diszkrimináció kérdésében.

**A foglalkozási diszkrimináció előfordulási gyakorisága alapján felállított rangsor etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus szerint**

Rangsor	
1 (leggyakoribb)	Nem foglalkoztatott
2	Roma
3	Nem roma
4 (legkevésbé gyakori)	Foglalkoztatott

A 4. ábra a két vizsgálati szempont – az etnikai hovatartozás és a munkaerő-piaci státus – kombinált csoportjainak rangsorát mutatja be. Az ábrából egyértelműen kiderül, hogy a nem foglalkoztatottakon és a foglalkoztatottakon belül is a *romák* csoportja van hátrányosabb helyzetben. Ugyanakkor tudni kell, hogy a foglalkozási diszkrimináció előfordulási arányát tekintve a nem foglalkoztatottakon belül kisebb távolság van romák és nem romák között, mint a foglalkoztatottak esetében.

4. ábra

**A foglalkozási diszkrimináció előfordulási gyakorisága alapján felállított rangsor az etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus alapján kombinált csoportokban\***

Rangsor	
1 (leggyakoribb)	Roma nem foglalkoztatott
2	Nem roma nem foglalkoztatott
3	Roma foglalkoztatott
4 (legkevésbé gyakori)	Nem roma foglalkoztatott

\* A kis esetszámok miatt az adatok csak tájékoztató jellegűek.

A második összefoglaló mutató, amelyet vizsgálhatunk, a foglalkozási diszkriminációs típusok előfordulásának száma csoportonként. Az egész mintában az egy főre jutó foglalkozási diszkriminációs esetek átlagos száma 1. A *romáknál* az egy főre jutó foglalkozási diszkriminációs esetek száma 1,13, a *nem romáknál* 0,73. Ez azt jelenti, hogy a romákat átlagosan 50 százalékkal több foglalkozási diszkriminációs eset éri, mint a hasonló helyzetű nem romákat. A *foglalkoztatottakra* átlagosan 0,5, a *nem foglalkoztatottakra* 1,5 foglalkozási diszkriminációs eset jut, tehát a jelenleg nem foglalkoztatottaknak átlagban háromszor annyi hátrányos megkülönböztetési esetet kellett elviselniük munkaútjuk során, mint a jelenleg foglalkoztatottaknak. A foglalkozási diszkrimináció mértéke és a munkaerő-piaci státus között erős korrelációt találunk.

5. ábra

**A megkérdezetteket érintő foglalkozási diszkrimináció típusok száma alapján felállított rangsor etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus szerint**

Rangsor	
1 (leggyakoribb)	Nem foglalkoztatott (1,5)
2	Roma (1,13)
3	Nem roma (0,73)
4 (legkevésbé gyakori)	Foglalkoztatott (0,5)

Az etnikai hovatartozás és a munkaerő-piaci státusz kombinációja alapján létrehozott csoportokban az előforduló foglalkozási diszkrimináció típusok száma alapján felállított rangsor (lásd az 5. ábrát) ugyanazt az eredményt mutatja, mint amikor önmagában azt a tény



vizsgáltuk, hogy volt-e vagy nem foglalkozási diszkriminációs esemény az interjúalany életében. (Lásd a 4. ábrát). A 6. ábrából kiolvasható, hogy az ötféle foglalkozási diszkriminációs típusból (felvétel, fizetés stb.) átlagosan mely csoportnak volt több hátrányos megkülönböztetése. A roma nem foglalkoztatottaknál átlagosan két típus fordult elő, míg a nem roma nem foglalkoztatottaknál csak egy, vagyis a különbség kétszeres. Tehát azt is tapasztaljuk, hogy nagyobb különbségek vannak a nem foglalkoztatottak csoportjában romák és nem romák között, ha nemcsak a foglalkozási diszkrimináció tényét, hanem típusainak számát vizsgáljuk részletesebb bontásban.

6. ábra

**A megkérdezetteket érintő foglalkozási diszkrimináció típusok száma alapján felállított rangsor az etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus alapján kombinált csoportokban\***

Rangsor	
1 (leggyakoribb)	Roma nem foglalkoztatott
2	Nem roma nem foglalkoztatott
3	Roma foglalkoztatott
4 (legkevésbé gyakori)	Nem roma foglalkoztatott

\* A kis esetszámok miatt az adatok csak tájékoztató jellegűek.

**A foglalkozási diszkriminációhoz vezető okok**

A különböző diszkriminációt kiváltható okok közül hat volt olyan, amely nagyobb rendszerességgel visszaköszöntött az interjúk során: a *származás*, az *életkor*, az *egészségi állapot*, a *lakóhely*, a *nem* és végül a *családi állapot*. Tekintve, hogy a családi állapot a gyermekes anyákat érintette, a nemet és családi állapotot összevonva kezeltem.

Az első kérdés, amelyre keressük a választ, hogy van-e különbség a romák és nem romák, illetve a foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottakat ért hátrányos megkülönböztetés tipikus okai között, és ha van, akkor ez miben nyilvánul meg.

Összefoglalóan a válasz az, hogy van különbség, de a különbségek sokkal jelentősebbek a romák és a nem romák, mint a foglalkoztatottak és a nem foglalkoztatottak között. (Lásd a 7. ábrát.) A roma interjúalanyoknál a hátrányos megkülönböztetés leggyakrabban említett oka a *származás* volt. A romák több mint fele említette, hogy *származása* miatt érte őt hátrány a munkavállalás tekintetében. A második leggyakrabban említett hátrányos megkülönböztetéshez vezető indok a *lakóhely* volt, vagyis azért nem vettek fel valakit a munkahelyre vagy azért bocsátották el, mert nagy távolságra lakott a munkahelytől, és nem akarták az útiköltséget téríteni. Ezt az okot a romák közel egyharmada említette. A *nem romák* viszont az *életkort*, az *egészségi állapotot* és a *családi állapotot* és *nemet* említették

gyakrabban hátrányos megkülönböztetésük indokaként. A *diszkriminációhoz vezető okok* közül a *legerősebb korrelációt a származás mutatta romák és nem romák között.*

A foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottak egyetlen egy tényező mentén differenciálódtak, mégpedig az *egészségi állapot* szerint. A nem foglalkoztatottak közel fele tapasztalt hátrányos megkülönböztetést eddigi munkautja során az egészségi állapotával összefüggésben. Az *egészségi állapokra visszavezethető foglalkozási diszkrimináció erős korrelációt mutat a jelenlegi munkaerő-piaci státussal.*

7. ábra

**A foglalkozási diszkriminációhoz vezető okok előfordulásának összehasonlítása etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státus szerint**

<b>Származás</b>	Roma	>	Nem roma	Foglalkoztatott	=	Nem foglalkoztatott
<b>Életkor</b>	Roma	<	Nem roma	Foglalkoztatott	=	Nem foglalkoztatott
<b>Lakóhely</b>	Roma	>	Nem roma	Foglalkoztatott	=	Nem foglalkoztatott
<b>Egészségi állapot</b>	Roma	<	Nem roma	Foglalkoztatott	<	Nem foglalkoztatott
<b>Nem és családi állapot</b>	Roma	<	Nem roma	Foglalkoztatott	=	Nem foglalkoztatott

A 8. ábra a diszkriminációhoz vezető okokat rendezi sorba roma–nem roma és foglalkoztatott–nem foglalkoztatott bontásban. Az ábrából egyértelműen kitűnik, hogy jelentősen eltér a négy csoport tagjai körében az elszenvedett foglalkozási diszkriminációs okok fontossági sorrendje. A *romáknál* a származás, a lakóhely és az egészségi állapot a három leggyakrabban előforduló ok. A *nem romáknál* az egészségi állapot, az életkor és a nem, illetve családi állapot vezet leggyakrabban hátrányos megkülönböztetéshez.

A munkaerő-piaci státus szempontjából vizsgálva a diszkrimináció folyamatát, azt tapasztaljuk, hogy a *nem foglalkoztatottak* (munkanélküliek és inaktívak) elsősorban az *egészségi állapotuk*, másodsorban a *származásuk*, harmadsorban az *életkoruk* miatt szenvedtek el hátrányos megkülönböztetést korábbi életútjuk során. *Megfogalmazhatjuk azt az állítást, hogy nagy valószínűséggel az egészségi állapottal, a származással és az életkorral kapcsolatos foglalkozási diszkrimináció járul hozzá legnagyobb mértékben a munkaerőpiacról való korai kiszoruláshoz.*

**A foglalkozási diszkrimináció okainak rangsora etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státusz szerint**

Rangsor	Romák	Nem romák	Foglalkoztatottak	Nem foglalkoztatottak
1 (leggyakoribb)	Származás	Egészségi állapot	Származás	Egészségi állapot
2	Lakóhely	Életkor	Lakóhely	Származás
3	Egészségügyi állapot	Nem és családi állapot	Életkor	Életkor
4	Életkor	Lakóhely	Nem és családi állapot	Lakóhely
5 (legkevesbé gyakori)	Nem és családi állapot	(Származás)	Egészségi állapot	Nem és családi állapot

A következőkben annak járok utána, hogy a roma és nem roma csoportokon belül változik-e a foglalkozási diszkriminációhoz vezető okok fontossága annak függvényében, hogy milyen a munkaerő-piaci pozíciója jelenleg a személyeknek. (Lásd a 9. ábrát.) Látható, hogy a roma foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottak esetében azonos módon első helyre került a *származással*, és utolsó helyre a *nemmel és családi állapottal* kapcsolatos foglalkozási diszkrimináció. Az igazi differenciáló tényező a romák csoportján belül az *egészségi állapot*: a nem foglalkoztatott romáknál a származás után a második legfontosabb diszkriminációs tényező, míg a foglalkoztatottnál az utolsó előtti helyre került.

A nem roma csoporton belül is a legjelentősebb különbség az egészségi állapothoz kapcsolódó megkülönböztetés mértékében van foglalkoztatottak és nem foglalkoztatottak között. A *nem roma nem foglalkoztatottnál az egészségi állapot* után fontossági sorrendben az *életkor* és a *nem*, illetve *családi állapot* következik. A munkavisztonnyal rendelkező nem romák esetén első helyre került a nem és családi állapot<sup>9</sup> miatti megkülönböztetés, második helyen szerepel az életkor, utána a lakóhely, végül az egészségi állapot.

A foglalkozási diszkrimináció a személyek oldaláról nézve azért elkésérítő, mert majdnem minden esetben olyan tényezőkhez kapcsolódik, amelyen az érintettek nem tudnak változtatni. Senki sem változtathatja meg származását, nemét, életkorát, de egészségi állapotát és lakóhelyét is nehezen, főleg ha eleve hátrányos helyzetű emberekről van szó. Ez azt jelenti, hogy a foglalkozási diszkrimináció mértékének csökkenéséhez a külső környezetnek kell megváltoznia (legyen az a jogi normák és szankciók szigorítása, munkahely-teremtési

<sup>9</sup> Ezen a helyen emlékeztetnem kell, hogy a teljes mintában a nők kétharmados arányt képviselnek, így elképzelhető, hogy a nemhez kapcsolódó diszkriminációs esetek felülreprezentáltak.

program, célzott munkahelyi támogatások, előítéletesség- és diszkriminációellenes kampány stb.)

9. ábra

**A foglalkozási diszkrimináció okainak rangsora kombinált etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státusz szerint\***

Rangsor	Roma foglalkoztatott	Roma nem foglalkoztatott	Nem roma foglalkoztatott	Nem roma nem foglalkoztatott
1 (leggyakoribb)	Származás	Származás	Nem és családi állapot	Egészségi állapot
2	Lakóhely	Egészségi állapot	Életkor	Életkor
3	Életkor	Lakóhely	Lakóhely	Nem és családi állapot
4	Egészségügyi állapot	Életkor	Egészségi állapot	Lakóhely
5 (legkevésbé gyakori)	Nem és családi állapot	Nem és családi állapot	(Származás)	(Származás)

\*Az adatok a kis esetszám miatt csak tájékoztató jellegűek.

**Intézményekhez kapcsolódó diszkrimináció**

A kutatás során kíváncsiak voltunk arra, hogy a foglalkozási diszkrimináció esetei összekapcsolódnak-e az intézményi diszkrimináció eseteivel, illetve ha igen, akkor milyen mértékben.

Először nézzük meg, hogy milyen intézményeket említettek az interjúk során: óvoda, iskola, egészségügyi ellátás, önkormányzatnál a szociális segély ügyintéző, munkaügyi központban munkanélküli-ellátás ügyintéző, egyéb hivatal (beleértve a rendőrséget is.)

10. ábra

**Az intézményi diszkrimináció rangsora a romáknál**

Rangsor	Romák
1 (leggyakoribb)	Önkormányzat: szociális segély ügyintéző
2	Iskola
3	Egészségügyi ellátás
4	Egyéb hivatal
5	Óvoda
6 (legkevésbé gyakori)	Munkaügyi Központ: munkanélküli-segély ügyintéző

A 10. ábra megmutatja, hogy a romák esetében milyen rangsor alakult ki az egyes intézmények működésének diszkriminatív gyakorlatával kapcsolatban.<sup>10</sup> Az említett esetek

<sup>10</sup> A nem romáknál tapasztalt alacsony előfordulási arány miatt külön nem tárgyalom ezeket az adatokat, de a foglalkozási és intézményi diszkrimináció együttes feldolgozásánál természetesen számításba veszem őket.

előfordulása megegyezett az iskola és az önkormányzatok esetében: a romák egynegyede számolt be ezekkel az intézményekkel kapcsolatos negatív tapasztalatról. Tudni kell, hogy a kistérség egyik községe, Endrefalva 90 százalékban romák által lakott település. Az iskolába szinte kizárólag roma gyerekek járnak, mert a nem romák Szécsénybe viszik a gyerekeiket. Az óvodásoknál szintén jelen van ez a tendencia, de ott inkább az óvoda rossz felszereltségét és körülményeit nehezményezték. A falusi roma gyerekek nehezen tudnak bekerülni szécsényi óvodába, illetve iskolába. Másfelől, volt olyan szécsényi nem roma nő, aki „szubjektíve” azért érezte magát hátrányban, mert az óvó néni hajlandó felvenni a csoportba roma gyerekeket és a roma gyerekek száma egyik évről a másikra 4-ről 12-re növekedett a csoportban.

Az egészségügyi ellátásban több történet szólt a roma nők külön szobába helyezéséről a kórházban. Az érem másik oldala, hogy több történet szakszerű és megkülönböztetés nélküli orvosi ellátásról tanúskodott.

Fontosnak tartom kihangsúlyozni, hogy a munkaügyi központhoz minden interjúalany semlegesén vagy pozitíven viszonyult. Egyetlen történet sem szólt arról, hogy a roma származású munkanélküliek úgy érezték volna, hogy hátrányos megkülönböztetésben lenne részük. Ezzel ellentétben az önkormányzatok segélyezési gyakorlatával kapcsolatban viszont sokkal nagyobb indulatok feszültek az emberekben.

### **Összesített foglalkozási és intézményi diszkrimináció**

Az egész mintán belül a megkérdezettek egyötödénél semmilyen olyan eseménnyel nem találkoztunk, amelyet akár foglalkozási, akár intézményi diszkriminációnak lehetett volna minősíteni. A megkérdezettek további egyötödénél *csak foglalkozási diszkriminációt*, míg további egyötödénél *csak intézményi diszkriminációt* azonosítottunk. A Szécsény kistérségben vett mintában az emberek kétötödét viszont a diszkrimináció mindkét fajtája sújtotta. *Összességében a megkérdezettek négyötödénél valamilyen formában jelentkezett már a hátrányos megkülönböztetés jelensége.*

A romák közel felét, a *nem foglalkoztatottak* kicsit több mint felét egyszerre foglalkozási és intézményi megkülönböztetés is érte már élete során. A *foglalkoztatottak* és a *nem romák* ennél lényegesen jobb helyzetben vannak, mert körükben ez az arány csak egynegyedét mutat. A diszkrimináció-„mentes” életút tekintetében is a *foglalkoztatottak* és a *nem romák* állnak a legjobban, egyharmaduk életében nem fordult elő még a diszkrimináció. (Lásd a 11. ábrát.)

**A foglalkozási és intézményi diszkrimináció előfordulási rangsora etnikai hovatartozás és munkaerő-piaci státusz szerint**

Rangsor	Romák	Nem romák	Foglalkoztatottak	Nem foglalkoztatottak
1 (leggyakoribb)	Mindkettő	Nincs diszkrimináció	Nincs diszkrimináció	Mindkettő
2	Csak intézményi	Csak foglalkozási	Mindkettő	Csak foglalkozási
3	Csak foglalkozási	Mindkettő	Csak intézményi	Csak intézményi
4 (legkevésbé gyakori)	Nincs diszkrimináció	Csak intézményi	Csak foglalkozási	Nincs diszkrimináció

**Módszertani problémák a foglalkozási diszkrimináció empirikus kutatásánál**

Módszertanilag a diszkrimináció mértékének a mérése nem problémamentes. Az interjúfeldolgozások során találtunk olyan eseteket, amikor az interjúalany hátrányként fogalmazott meg olyan eseményt, amely igazából „csak” szubjektíve volt hátrányos megkülönböztetés. Időnként nem volt könnyű meghúzni a határt a diszkrimináció szubjektíve megélt esete és az objektíve diszkriminációnak nevezhető esetek között.

Az orvosi ellátással kapcsolatos az a történet, amely megvilágította számomra az „objektív” és „szubjektív” diszkrimináció fogalmának szükséges megkülönböztetését. A súlyos megélhetési gondok miatt depressziós és idegileg megviselt nő mesélte a következő történetet.

„Volt Tarjánban egy doktor, aki az onkológián van, aki a mellekkel foglalkozik.

Engem 2 évvel ezelőtt műtöttek, akkor volt ilyen tojás nagyságú görcs a mellemben. Akkor rendes volt, nem mondhatom. Nőtt bennem az a görcs, nem fáj, csak nőtt. Nem is akartam elmenni, az asszonyok küldtek el erőszakkal. Mert fájdalmat nem éreztem, csak nőtt. De hála istennek nem volt rosszindulatú, jó indulatú volt, azt mondta a doktor úr nekem, de viszont az nem jó, ha kinő megint valami (...) Mindig erre gondolok, lehet, hogy ezért vagyok én is ennyire kiborulva idegileg. Valami van, az biztos, én is attól félek, gondolok rá, én is beleestem ebbe a depresszióba. Énnekem mindig, mindig csak az jár az eszembe. Elmentem, mondom, doktor úr, ugyanúgy az a mellem fáj. Be van megint görcsölve, be van gyulladva, tűz piros, fáj. Hát levetkőztem, fogdossa, hát sajnos ebben nem lehet találni semmit se. *Ilyen durván.* Dolgozhatok vele? Nyugodtan. Menjen haza, aztán dolgozzon. Így mondta nekem. De nem bírok dolgozni, mondom neki, mert ha hozzá érek, akkor fáj, ég. Sajnos mást nem tudok mondani. Menjen haza nyugodtan, aztán ha valamit észrevesz, akkor jöjjön, forduljon vissza. Már nekem ez nem tetszett. Nagyon félek a betegségtől, a gyerekek miatt. Mert mi lesz velük, ha én nem leszek.” (Endrefalva, roma nő)

Az interjúalany megkülönböztetőnek és igazságtalannak érezte az orvos viselkedését, pedig orvosi értelemben valószínűleg szakszerűen járt el, csak emberi szempontból nem mutatott egy leheletnyi empátiát, megértést a nő problémája, fájdalma iránt, amelyre oly borzasztóan szüksége lett volna. Szubjektíve diszkriminációnak élte meg az interjúalany, ugyanakkor nehéz volna objektíve meghatározni, hogy diszkrimináció történt-e. Ehhez tudnunk kellene, hogy más, nem roma nők esetében hogyan viselkedik az adott orvos. Ugyanakkor ez az eset felvet egy jogi értelemben nem értelmezhető problémát: mégpedig, hogy az emberek között mekkora esélyegyenlőtlenség van abban a tekintetben, hogy nehéz helyzetekben mennyire számíthatnak a környezet együttérzésére, milyen esélyük van arra, hogy a velük kapcsolatba kerülő intézmények alkalmazottai empatikus, illetve együttérzést mutató módon viszonyulnak-e hozzájuk.

A „szubjektív diszkrimináció” fogalma mellett szeretném felhívni a figyelmet még egy jelenségre, amelyet „passzív diszkriminációnak” neveztem el. *Passzív diszkriminációnak* nevezem azt a jelenséget, amikor az emberek, hogy ha őket jellemzik azok a tulajdonságok, amelyekkel kapcsolatban a munkaerőpiacról szerzett információk alapján lehet tudni, hogy diszkriminációhoz vezetnek (idősebb életkor, roma származás, rossz egészségi állapot stb.), akkor meg se próbálnak sikert elérni a munkafelvételnél, tehát el sem mennek, hiszen arra a következtetésre jutnak, hogy „ilyen idős embereket már úgysem vesznek fel”, vagyis arról van szó, hogy saját magukról meghozták a munkáltatók helyett a diszkriminatív döntést. A passzív diszkrimináció nagyon általános jelenség. Lélektanilag érthető, hiszen az emberek nem akarják túl sok kudarcnak kitenni magukat, ugyanakkor ezzel saját elhelyezkedési esélyüket is rontják. A kutatásban ilyen szempontból az „aktív” foglalkozási diszkriminációs eseteket elemeztük, vagyis, amikor a hátrányos megkülönböztetés valóban meg is történt.

A másik probléma a hátrányos megkülönböztetés *látens* és *nehezen felszínre hozható* jellegéből adódott. Ugyan nem az interjúalany minősítése alapján kódoltuk a diszkriminációs eseményeket, de ha az alany számára nem tudatosodott egy adott történéssel kapcsolatban, hogy ez hátrányos megkülönböztetés miatt alakult úgy, akkor az interjú során is sokkal kisebb esélye volt annak, hogy a történet „felelevenedjen”, a felszínre kerüljön. Nyilván az, hogy az interjúalany mit tart életében fontosnak, szintén szerepet játszik abban, hogy milyen eseményeket mesélt el. A roma származású interjúalanyok között találkoztunk olyanokkal, akik kifejezetten tagadták, hogy őket bármilyen megkülönböztetés érte volna munkaútjuk során, mert éppen így akarták bizonyítani, hogy ők sem különböznek a „parasztoktól”.

Módszertanilag a *kérdőíves* és az *interjú módszer* tudjuk összehasonlítani. 2003-ban a szociális földprogram kedvezményezettjei körében végzett kérdőíves kutatás keretében

megkérdezték az emberektől, hogy érte-e őket hátrányos megkülönböztetés valahol eddigi életükben. Összesen a válaszadók 17 százaléka válaszolt igennel. A leggyakrabban említett okok a megkülönböztetésre a származás, életkor és egészségi állapot voltak. Ugyanebből a népegségből vett mintán csak a foglalkozási diszkrimináció előfordulási gyakorisága 60 százalék volt, az intézményi diszkriminációval együtt számolva pedig négyötöd. Ha azt vesszük, hogy azoknál, akiknél kódoltunk diszkriminációs eseményt, a jelen mintából milyen arányban említették a megkülönböztetés tényét a kérdőíves vizsgálat során, akkor látjuk, hogy az embereknek csupán a fele válaszolt „igennel” a diszkriminációval kapcsolatos kérdésre. *Tehát az interjú módszerrel kétszer akkora valószínűséggel a felszínre kerülnek diszkriminatív események.* Mégsem merném azt állítani, hogy sikerült száz százalékosan felderítenünk a felmérésbe bevont személyeket ért összes diszkriminációs eseményt.

**A foglalkozási diszkrimináció hatása: gyakran ismétlődő munkanélküliség, elszegényedés, társadalmi kirekesztés**

A kutatás keretében megszólaltatott emberek – függetlenül attól, hogy roma vagy nem roma származású volt-e – túlnyomó többségben 8 általános iskolai végzettséggel rendelkező gyári munkások voltak a rendszerváltás előtt. Az interjúk során 10-15-20 éves folyamatos munkaviszonyokról számoltak be az emberek. Ma a munkaerőpiac peremén vegetálnak. Régen társadalmi presztízzsel bíró gyári munkások voltak, ma kiszolgáltatott munkát keresők, igazi vesztesek. *Bukodi Erzsébet* a 90 évek foglalkozáskarrierjeit országos reprezentatív mintákon elemző tanulmányában a következő összefoglaló megállapításokat teszi:

„(...) a munkapiaci karrier instabilitása jelentősen befolyásolja a foglalkoztatás perspektíváját. Eredményeink szerint a >munkanélküliség munkanélküliséget vonz<, vagyis azok, akik korábban már voltak munka nélkül (...), nagyobb valószínűséggel veszítik el állásukat újra. A többször megszakadt karrier, a megfelelő munkapiaci tapasztal hiánya az egyéb inaktív váls kockázatát is emeli. (...) A korábban már legalább egyszer munka nélkül maradók esetében nagyobb a státuszvesztés kockázata. (...) körvonalazódni látszik, hogy a munkavállalóknak van egy olyan csoportja, amely a munkanélküliség, az egyéb inaktív és a foglalkoztatotti státusz között „ingázva”, a munkapiac perifériáján éli az életét.” (*Bukodi, 2004, 100–101. o.*)

A fenti idézet teljes mértékben „egybecseng” azokkal a jelenségekkel, amelyeket Szécsény kistérségében figyelhattunk meg. A helyi munkaerőpiacon működő munkáltatók (salgótarjáni üzemek, Gyertyagyár, „rongyosok”, alkalmi munkát szervezők) a salgótarjáni üzemeket leszámítva szinte kizárólag határozott idejű szerződésekkel vagy feketén foglalkoztatnak. Fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy, annak akit „foglalkoztatottként” tart nyilván a



statisztika, egyáltalán nem jelenti, hogy az életében megszűntek a bizonytalanságok, hogy az elszegényedés folyamata ne folytatódna ugyanúgy az alacsony fizetések miatt (csak lassul), igazi „dolgozó szegények” ők.

A kutatás egyik fontos kérdése volt, hogy kimutatható-e összefüggés a foglalkozási diszkrimináció ténye és a munkaerő-piaci helyzet között. A válasz az, hogy *igen. Statisztikailag erős korrelációt mutat, hogy valakit ért-e munkáútja során foglalkozási diszkrimináció és az, hogy a jelenlegi munkaerő-piaci státusa foglalkoztatott vagy nem foglalkoztatott.* A nem foglalkoztatottak körében kétszer akkora a diszkriminációt elszenvedettek hányada (négyötöd), mint a foglalkoztatottak esetében (kétötöd). Akit nem ért eddigi pályafutása során foglalkozási diszkrimináció, azoknak háromnegyede rendelkezik munkával. Ezzel ellentétben a foglalkozási diszkrimináció által érintetteknek csak egyharmada dolgozik jelenleg.

A munkaerő-piaci státuson keresztül érvényesülő közvetett hatás pedig az egyre *romló anyagi helyzet, az elszegényedés.* A mintában szereplő személyek háztartását jellemző 1 főre jutó átlagkereset szignifikáns különbséget mutatott aszerint, hogy valakit ért-e diszkrimináció vagy sem. A legmagasabb 1 főre jutó jövedelmeket azoknak a háztartásában találtuk, akiket eddigi élete során semmilyen diszkrimináció nem ért. (28 ezer forint, 2003-ban). Akiket a diszkriminációnak csak egyik típusa érintett (foglalkozási vagy intézményi) átlagosan 23 ezer forint átlagjövedelemmel rendelkeztek. Végül a mindkét diszkriminációs típus által érintettek rendelkeztek a legalacsonyabb 1 főre jutó átlagjövedelemmel: 19,5 ezer forinttal. A 2003-as adatokkal számolva a megkérdezettek háztartásaiban átlagosan 23 ezer forint volt az egy főre jutó jövedelem. A 2004-es interjúsorozat időpontjában nem kérdeztünk szisztematikus jövedelmi adatokat, de nagyságrendileg az előző évhez képest nem változott a jövedelmek szintje.

Az elszegényedéssel kapcsolatban meg kell említeni az adósságcsapdát, az eladósodás hihetetlen mértékét. Az összes megkérdezett fele rendelkezett hiteltörlesztő részletekkel. A tendencia az volt, hogy a rossz helyzetben lévők nagyobb arányban vettek fel hiteleket: a nem foglalkoztatottnak és a romáknak is lényegesen nagyobb hányada (kétharmada) rendelkezett hiteltartozással.

Ebből a szempontból érdekes, hogy Szécsény kistérségében sokkal kevésbé volt érzékelhető a közösségen belüli szolidaritás, az informális segítségnyújtási hálók, amelyeket más hátrányos helyzetű közösségekben meg lehet figyelni. Az érezhető, hogy mintha mindenki úgy élné meg, hogy egy szál magában van a világon, hogy csak saját magára van utalva. Inkább nem

kommunikáltak a szomszédságban lévőkkel, talán azért sem, mert tudatában vannak annak, hogy úgysem tudnak egymáson segíteni.

### **Összefoglalás**

A kutatás első lényeges eredménye annak megállapítása, hogy a foglalkozási diszkrimináció nem periférikus jelenség a munkaerőpiacon, hanem tömeges méretekben jelen van, szubjektív, passzív és aktív formájában is. A foglalkozási diszkrimináció – a szó jogi értelmében használva – elsősorban a munkahelyi felvételnél, másodsorban az elbocsátásoknál érezteti hatását. A foglalkozási diszkrimináció mértéke és a munkaerő-piaci státus között erős összefüggést találtunk. A nem foglalkoztatottak csoportja (munkanélküliek és inaktívak együtt) és azokon belül a roma származású nem foglalkoztatottak szenvedték el legnagyobb valószínűséggel a hátrányos megkülönböztetést eddigi életútjuk során. Ugyanakkor nem szűkíthető a foglalkozási diszkrimináció kérdése kizárólag etnikai kérdéssé. Téves volna azt feltételezni, hogy a foglalkozási diszkrimináció csakis „roma ügy”. A romák többszörösen hátrányos helyzetét természetesen alátámasztja a kutatás, de a kutatás eredményei azt is mutatják, hogy a nem romák jelentős hányada is tapasztalt már foglalkozási diszkriminációt. A foglalkozási diszkrimináció össztársadalmi ügy, amely ellen fel kell lépni, hiszen tömeges méretekben egyenlőtlenséget teremt munkavállaló és munkavállaló között, mely egyenlőtlen bánásmódot a törvény is tiltja.

A munkaerőpiacról való korai kiszoruláshoz leginkább az *egészségi állapottal, a származással és az életkorral* összefüggő foglalkozási diszkrimináció járul hozzá. De a vizsgált okok fontossági sorrendje az egyes csoportokban eltérő, amely abból a szempontból fontos, hogy kormányzati politika esetén a *különböző csoportok tekintetében más és más prioritásokat kell felállítani*.

Az Olvasóban felmerülhet a kérdés, hogy kell-e, lehet-e egyáltalán tenni valamit a foglalkozási diszkrimináció csökkentéséért. A válaszom mindkét kérdésre az, hogy igen.

Mit lehet, és mit nem lehet tenni? Azt nyilván nem lehet megváltoztatni, hogy a gazdálkodó szervezeteknek milyen képzettségű, szaktudású stb. munkaerőre van szükségük. A rendelkezésre álló munkahelyek számát sem lehet egyik napról a másikra megváltoztatni, de az adott gazdasági feltételek mellett is van valamennyi mozgástér.

Láttuk, hogy a felvétel és az elbocsátás, vagyis a munkahely megszerzése és elvesztése a legkritikusabb pontok. A gazdálkodó szervezetek diszkriminációs felvételi gyakorlatának visszaszorítása szempontjából nagyon fontos, hogy az *ún. antidiszkriminációs törvény* nyújtotta törvényi lehetőségeket az állam minél szigorúbban érvényesítse, és megkövetelje. 2005. február elsejével kezdte meg munkáját az *Egyenlő Bánásmód Hatóság*. A hatóság 50

ezertől 6 millió forintig terjedő bírságot szabhat ki. Lehetősége van arra is, hogy az elmarasztalt szervezet nevét nyilvánosságra hozza, amely nagyon fontos előrehaladás. Az Országos Munkaügyi és Munkabiztonsági Felügyelőség profiljában megmarad a foglalkoztatási viszonyok ellenőrzése, ugyanakkor meg kellene erősíteni a munkaügyi ellenőrzési vonalat, és ki kellene alakítani annak gyakorlatát, hogy az állam milyen eszközökkel tudja jobban ellenőrizni a foglalkozási diszkrimináció jelenségét. A „Családbarát munkahelyek” pályázatához hasonlóan „Egyenlő esélyt nyújtó munkahelyek” programját is meg lehetne indítani. Felvilágosító kampányra volna szükség mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára, hogy milyen jogaik és kötelességeik vannak. Jó volna, ha a fogyasztóvédelmi egyesületek mintájára „munkavállaló-védelmi” szervezetek jönnének létre, amelyeknek az volna a feladata, hogy a cégek munkavállalókkal kapcsolatos jogtalan gyakorlatairól a közvélemény számára információt gyűjtsenek és adjanak közre. Ha el lehetne jutni oda, hogy a presztízaveszteség miatt ne érje meg, illetve egyre kockázatosabbá váljék a cégek számára a munkavállalókkal kapcsolatos jogsértő magatartás, azzal valószínűleg sokkal hatékonyabban lehetne fellépni a foglalkozási diszkrimináció ellen, mint az egyszeri pénzbeli bírságokkal.

### **Bibliográfia**

*Babusik Ferenc – Adler Judit* [2002] : Romákat foglalkoztató vállalkozások. In: *A romák esélyei Magyarországon*. Kávé Kiadó – Delphoi Consulting, 266–320. o.

Beszámoló..[1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003]: Beszámoló a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogok Országgyűlési Biztosának tevékenységéről. Országgyűlési Biztosok Hivatala, Budapest.

*Bukodi Erzsébet* [2004]: A munkaerő-piaci kirekesztődés folyamata. In: *A szegénység és a társadalmi kirekesztődés folyamata*. KSH, Budapest.

Fehér Füzet [1998]: A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda beszámolója. Mászág Alapítvány, Budapest.

*Kállai Ernő – Törzsök Erika (szerk.)* [2004]: Cigánynak lenni Magyarországon. Jelentés 2003: Látványpolitika és megtorpanás. Európai Összehasonlító Kisebbségkutatások Közalapítvány, Budapest.

*Kemény István* [2004]: A cigányság helyzetének változásai az országos reprezentatív kutatások tükrében. In: *Cigánynak lenni Magyarországon. Jelentés 2003: Látványpolitika és megtorpanás*. Európai Összehasonlító Kisebbségkutatások Közalapítvány, Budapest.

*Kertesi Gábor* [1996]: Megalázottak és megszorítottak. *Esély*, 3. szám, 48–61.old.

*Kertesi Gábor* [2000]: A cigány foglalkoztatás leépülése és szerkezeti átalakulása 1986 és 1994 között. *Közgazdasági Szemle*, 5. szám.

*Kertesi Gábor* [2001]: Munkavállalás. Perspektívák egy tágra zárt társadalomban. Konferencia Kiadvány. Társadalomelméleti Kollégium.

*Lukács György* [2003]: Roma munkaerő-piaci programok. In: Roma munkaerő-piaci programok. Autonómia Alapítvány, Budapest.

*Szuhay Péter* [2001]: Foglalkozási és megélhetési stratégiák a magyarországi cigányok körében. In: A cigányok Magyarországon. MTA, Budapest, 139–160. o.

*Tardos Katalin* [2005]: Az önkormányzati munkaerőpiac és a romák. In: Kisebbségek kisebbsége. Új Mandátum, Budapest.