

## 4. A BÉRALKALMAZKODÁS ELŐSEGÍTÉSE

### 4.4. MUNKAPIACI DISZKRIMINÁCIÓ

LOVÁSZ ANNA



#### A MUNKAPIACI DISZKRIMINÁCIÓ FOGALMA ÉS HATÁSAI

Közgazdasági értelemben *munkapiaci diszkriminációnak* azt nevezzük, ha két, egyenlő termelékenységű, de valamilyen demográfiai adottság alapján megkülönböztethető csoport tagjai eltérő bánásmódban részesülnek.<sup>1</sup> Ebben az esetben a piac a munkavállalók olyan személyes tulajdonságait is értékeli, amelyek nem függenek össze az egyéni termelékenységükkel.<sup>2</sup>

Az egyik leggyakrabban használt feltétel szerint akkor nincs diszkrimináció, ha két átlagosan egyenlő termelékenységű csoport átlagbére egyenlő. A jelenlegi termelékenység azonban a veleszületett képességeken felül függ a munkavállalók korábbi emberitőke-befektetési döntéseitől is, amelyekre visszahat az eltérő bánásmód. Ha a (leendő) alkalmazottak tudják, hogy a munkáltatók eltérő bért fizetnek két csoportnak, akkor a diszkriminált csoport tagjai kevésbé érdekeltek abban, hogy befektessenek az iskolázottságukba. Ezt is figyelembe véve, akkor beszélhetünk diszkriminációról, ha két átlagosan egyenlő *veleszületett* képességgel rendelkező csoport átlagbére eltérő, mivel a termelékenységet a diszkrimináció is befolyásolhatja (Lundberg–Startz 1983). Ezen alapulnak azok az esélyegyenlőséget célzó intézkedések, például az otthonról hozott hátrányokat csökkentő, jó minőségű közoktatás biztosítása, amelyek a munkapiaci esélyek későbbi különbségeinek kialakulását hivatottak megelőzni. A szakirodalom a munkapiaci diszkrimináció két fő típusát különbözteti meg. A *preferencia (előítélet) alapú diszkrimináció* esetében egyes előítéletes munkáltatók (munkatársak, vevők) haszonérzetét csökkenti, ha egy bizonyos csoport tagjaival érintkeznek.<sup>3</sup> A munkáltatók a profit helyett a hasznosságukat maximalizálják, és az előítéletes munkáltatók magasabb bért hajlandók fizetni a kedveltebb csoport – azonos képességű – munkavállalóinak. Emiatt kevesebb alkalmazottat vesznek fel magasabb költséggel, és alacsonyabb profitot érnek el, mint a nem előítéletes munkáltatók (Becker 1971). Ha kellően magas az előítéletes munkáltatók vagy vevők aránya a munkapiacra, ez a munkavállalói csoportok cégszintű szegregációjához és bérkülönbséghez vezet.<sup>4</sup>

A munkapiaci diszkrimináció komoly gazdasági és társadalmi veszteséggel jár. Csökkenti a termelés hatékonyságát, mivel az alkalmazottak kiválasztására, előléptetésére, bérezésére vonatkozó munkáltatói döntések nem optimálisak. A munkaerjük iránti kisebb kereslet miatt a diszkriminációt elszenvedő csoport foglalkoztatottsága csökken és bérük alacsonyabb lesz, mint más (egyező képességű) dolgozóké. A hátrányt szenvedők (és gyermekeik) ebből következő negatív

<sup>1</sup> Az eltérő bánásmód megnyilvánulhat a munkaerő-felvétel egyes szakaszaiban, a szerződés típusában, a foglalkozásban, előléptetésben, felmondásban vagy bérezésben is.

<sup>2</sup> Diszkriminálni lehet bármely megfigyelhető tulajdonság szerint. A kutatások leggyakrabban a nők, etnikai kisebbségek, illetve rasszok, fogyasztóskos, idősebbek és bevándorlók elleni diszkriminációt, elvéve a szexuális preferencián, testmagasságon, külsőn, hangszínen és vallási vagy politikai nézeten alapuló diszkriminációt is vizsgálják.

<sup>3</sup> Ez akkor is előfordulhat, ha az adott csoport termelékenysége valójában átlagosan nem különbözik a többiekétől. Az előítéletek kialakulásának okairól, modelljeiről lásd Erős–Fábián (1999).

<sup>4</sup> Amennyiben a vevők előítéletesek egy csoporttal szemben (például nem bíznak a női autószerelőkben), a munkáltatók olyan pozíciókba, amelyekben vevőkontaktus van, a másik csoport tagjait veszik fel, akkor is, ha maguk nem előítéletesek.

várakozásai és rosszabb anyagi helyzete visszahatnak emberitőke-befektetési döntéseikre és lehetőségeikre, ami a lemaradásuk újratermelődéséhez vezet. Ennek társadalmi hatása hosszabb távon a hátrányt szenvedő csoport elkeseledése, munkapiaci inaktivitása, és a csoportok közötti feszültség kialakulása lesz. A diszkrimináció árt a munkapiac optimális működésének is, mivel az alulértékelt munkaerő kihasználatlan marad.<sup>5</sup>

A diszkrimináció másik fő típusa a *statisztikai diszkrimináció*, amely során a munkáltatók nem személyes preferenciáik, hanem információhiány miatt diszkriminálnak. A munkáltatók nem ismerik a munkavállalók valós termelékenységét, csak az önéletrajzok és interjúk révén gyűjtött emberi tőkájukre vonatkozó adatokat (például végzettség és munkatapasztalat). A csoportbeli hovatarozásukat azonban érzékelik, ezért ha tapasztalataik (statisztikák) alapján átlagosan eltér két csoport termelékenysége, ezt döntéseikben figyelembe is veszik. Ha a két csoport átlagosan valóban különböző, a munkáltatók döntése racionális és profitmaximalizáló: az általuk ismert várható értékek alapján veszik fel a termelékenyebb csoport munkavállalóit.

Gazdasági értelemben a statisztikai diszkrimináció hatékony, és nem előítélet következménye. Ennek ellenére számos okból indokoltak az effajta megkülönböztetés csökkentését célzó lépések. Az igazságosság, illetve esélyegyenlőség elveinek ellentmond, mivel olyan tulajdonságok alapján különböztetik meg a munkavállalókat, amelyeket nem tudnak befolyásolni. Bár átlagosan valóban eltérő lehet a két csoport, a diszkriminált csoport átlag feletti tagjait is sújtja a hátrány, akik termelékenyebbek lehetnek, mint az előnyt élvező csoport átlagos vagy rosszabb tagjai. Ez egyéni szinten igazságtalan, gazdaságilag pedig nem hatékony. A valóságban a munkáltatói döntések nem pontos statisztikákra épülnek, hanem saját, nem feltétlenül reprezentatív tapasztalatra, s ez a torzítások révén korlátozza a munkapiac hatékony működését. A preferenciaalapú megkülönböztetéshez hasonlóan a statisztikai diszkrimináció is visszahat az iskolázási döntésekre, ezért az eltérő bérezés tiltása csökkenti a hátrányos helyzetű csoport elmaradását (vö. ERRC 2007, OECD 2008).

## A MUNKAPIACI DISZKRIMINÁCIÓ MÉRÉSÉNEK NEHÉZSÉGEI

Bár a munkapiaci diszkrimináció közgazdasági definíciója elméletileg egyszerű, a mértékének és hatásainak empirikus mérése – és ezért a bizonyítása is – rendkívül nehéz. A pontos mérés legfőbb akadálya az, hogy a munkavállalók valós képességeit, illetve termelékenységét nehéz számszerűsíteni, és ritkán áll rendelkezésre erre megfelelő adat.<sup>6</sup>

A könnyen kiszámítható átlagstatisztikákat a diszkrimináció mellett számos más tényező is magyarázhatja. Pontosabb becslést kapunk, ha munkavállalói adatokat felhasználva kiszűrjük a megfigyelhető emberitőke-jellemzők (általában iskolázottság és munkatapasztalat) eltéréseinek hatását.<sup>7</sup> Az ezek után is fennmaradó megmagyarázatlan bérkülönbség már jobban közelíti a diszkrimináció mértékét, de ez is csak felső becslésként értelmezhető, mivel létezhetnek további meg nem figyelt különbségek a csoportok termelékenységében, amiket nem tudunk kiszűrni.<sup>8</sup> Ehhez a módszerhez ráadásul részletes és reprezentatív munkavállalói adatokra van szükség, amelyek számos esetben nem állnak rendelkezésre.

5 A legújabb kutatások azt is hangsúlyozzák, hogy a munkaerő diverzitása növeli a termelékenységet, és a csapatmunka elterjedésével is növekszik az eltérő készségek szerepe.

6 Egyes foglalkozásokban lehet mérni az egyén termelékenységét, például a darabszámban mérhető termelés során. Az ezen alapuló néhány kutatás eredményei azonban nem vonatkoztathatók a gazdaság egészére.

7 Ehhez többváltozós regresszióval becsülünk egy egyéni szintű béregyenletet, amelyben a magyarázó változók a megfigyelhető munkavállalói tulajdonságok. Amennyiben a szegregáció hatását is figyelembe vesszük – tehát csak a bérdiszkriminációra vagyunk kíváncsiak –, foglalkozás, cég, iparág, illetve területi jellemzők is bekerülnek magyarázó változóként. Az egyenletben a demográfiai csoportot jelölő (kétértékű) változó becsült együtthatója a megmagyarázatlan bérkülönbség mértéke. Lovász (2009) például a Foglalkoztatási Hivatal Bértarifa-felvétele alapján 15 százalékosra becsülte a nemek közötti bérkülönbséget. Dekompozíciós módszerekkel azt is meg lehet nézni, hogy a teljes bérkülönbség mekkora részét magyarázzák a megfigyelt tulajdonságok csoportszintű eltérései.

8 Ismert példa az azonos korú férfiak és nők gyakran nem megfigyelhető, de átlagosan (a szülési szabadságok miatt) eltérő valós munkatapasztalata, vagy a ledolgozott havi munkórák száma. Tényleges eltérést eredményezhetnek a termelékenységben a munkavégzés közben nyújtott erőfeszítés mértékében, a karrier fontosságának megítélésében vagy a versenyzés iránti attitűdben lévő különbségek is. A csoportok különbségnek a munkahelyi körülményekkel kapcsolatos preferenciáikban is, amelyek szintén bérkülönbséghez vezetnek.

A diszkriminációt más megközelítésben mérik a diszkriminációs tesztelések. Ezek során álláshirdetésekre megfelelően előkészített fiktív önéletrajzokkal jelentkeznek, és egyforma adottságú, de (nevük, koruk, fotójuk alapján) különböző demográfiai csoportokhoz tartozó munkavállalók sikerének esélyeit mérik. A tesztelés nem a bérkülönbségről, hanem már a munkakeresés során, a munkához jutás esélyének csoportok közötti eltéréseiről ad információt. Bár ezek az elemzések relatíve költségesek és emiatt kisebb mintákon tesztelik a diszkriminációt, lehetővé teszik a munkavállalók tulajdonságainak kísérletszerű kontrollját, és eredményeik általában szignifikáns diszkriminációt mutatnak ki.<sup>9</sup>

Egyes felmérések a népesség, illetve a munkaadók diszkriminációval kapcsolatos érzékelését, tapasztalatait vizsgálják. Ezek sem adnak pontos mércét a diszkrimináció mértékéről, mivel az eredményeket befolyásolja a diszkrimináció elterjedtsége és a társadalmi érzékenység is. Az áldozattá válás esélyeit (saját diszkriminációs tapasztalat) vizsgáló felmérésekkel az is gond, hogy a válaszadók elrejtik/eltúlozhatják élményeiket, ami révén alul/felülbecsüljük a diszkrimináció mértékét. Ennek ellenére hozzájárulnak a különböző módszerek révén alkotott összképhez, és fontos információt nyújtanak az időbeli változásokról.<sup>10</sup>

Végül, a népesség, illetve a munkáltatók előítéleteinek vizsgálata – az ízlés alapú diszkriminációs modell szerint – a jelenséget kiváltó okok révén méri az elterjedtségét.

## A DISZKRIMINÁCIÓ MÉRTÉKE ÉS ALAKULÁSA A RENDSZERVÁLTÁS ÓTA

Az eddigi kutatások és adatfelvételek szerint a magyar munkapiacra elsősorban a romák, a nők, az idősebb, illetve a megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében gyakori a diszkrimináció. Ezekbe a csoportokba tartozik a munkaképes korú népesség közel kétharmada.

1. ROMÁK. A roma népesség foglalkoztatottsága már a rendszerváltás előtti években csökkenni kezdett, és az elmúlt húsz évben tovább romlott.<sup>11</sup> Míg 1985 előtt nem volt jelentős különbség a roma és nem roma férfiak foglalkoztatottságában, 1994-re körülbelül 40 százalékra nőtt a különbség.<sup>12</sup> Ezt részben a romák alacsony iskolázottsága és a képzetlen munkaerő iránti kereslet csökkenése okozta, de több jel mutat arra, hogy a munkáltatói előítéletek szerepe sem elhanyagolható. A diszkrimináció mértékének becsléséhez a teljes foglalkoztatottsági különbséget Kertesi–Kézdi (2011a) szétbontják az iskolázottságban, a régiók között, a háztartások méretében és a gyermekek számában megfigyelhető különbségek által megmagyarázott, valamint a diszkriminációt jobban közelítő megmagyarázatlan részre. Az eredmények alapján a teljes különbség körülbelül egyharmadát-felét magyarázzák a megfigyelhető tulajdonságok. A férfiak esetében az iskolázottság eltérése a legfontosabb ok, míg a nők esetében a gyermekek száma is jelentősen hat a különbségre.

Az alacsony iskolázottság is részben a diszkrimináció következménye.<sup>13</sup> Egyfelől az alacsonyabb várható béreknek is lehet ilyen – a továbbtanulási motivációt csökkentő – hatása, másfelől, a romákkal szembeni diszkrimináció jól dokumentáltan hozzájárult az iskolai szegregációhoz, ami a legtöbb esetben a roma gyermekek gyengébb minőségű oktatásához vezet.<sup>14</sup>

9 A Tárki kutatássorozata (Otlakán és szerzőtársai 2006, Tárki 2006) előtt Magyarországon ezt a módszert csak a diszkrimináció egyedi eseteinek bizonyítására használták az igazságszolgáltatás területén – főként a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI) és az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH). A NEKI évente körülbelül 10–15 bejelentést tekint tesztlésre méltónak, és az ilyen esetek 70–80 százalékában a tesztelés igazolja is a bejelentő gyanúját (Simonovits 2009).

10 Lásd például a European Union Minority and Discrimination Survey (EU-MIDIS, 2009a és 2009b) nemzetközi felmérését, a KSH 2008., illetve a Tárki 2009. évi adatfelvételét (Sik–Simonovits 2009), a munkáltatókra vonatkozóan az EBH-kutatását (Simonovits–Koltai 2011a).

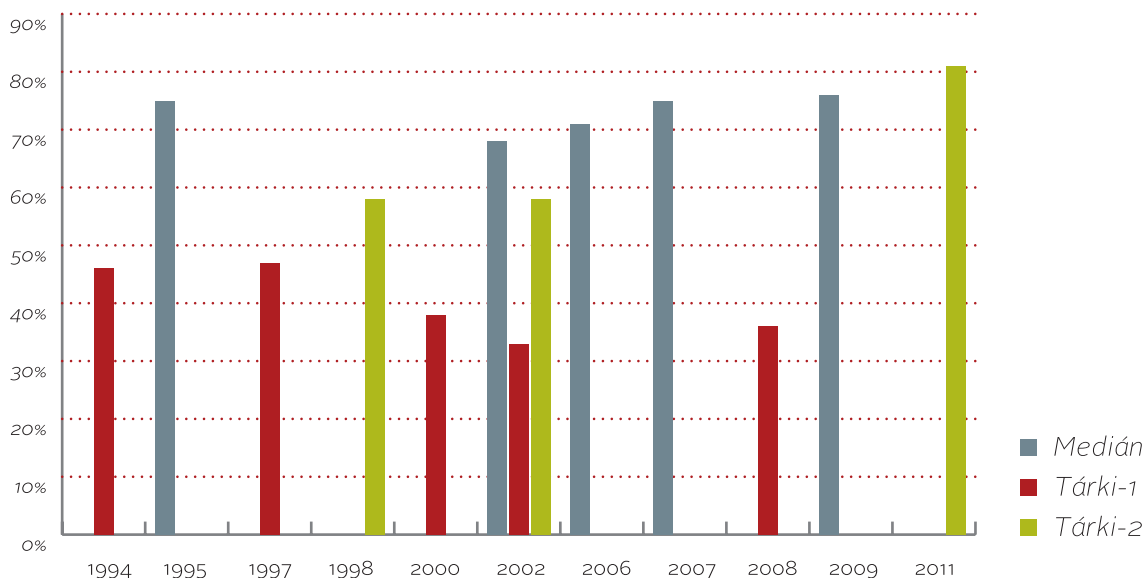
11 A romák munkapiaci helyzetének alakulását Kertesi–Kézdi (2011a) vizsgálja 1993-ban, 1994-ben, 2003-ban, 2007-ben készült reprezentatív adatfelvételek alapján.

12 Az Educatio Kht. 2007. évi Magyar Életpálya Felmérése alapján a mintában szereplő munkaképes korú roma férfiak 35, a nem roma férfiak 82 százaléka foglalkoztatott, míg a nőknél az arányok 24 és 71 százalék (Kertesi–Kézdi 2011a).

13 Kertesi–Kézdi (2011b) kimutatta, hogy a roma–nem roma iskolai teszt-eredményekben meglévő szignifikáns különbség majdnem eltűnik, ha figyelembe vesszük a tanulók anyagi és családi hátterét leíró változókat.

14 Kertesi–Kézdi (2009) szerint az iskolák közötti szegregáció jelentős, és etnikum alapján nagyobb, mint a hátrányos helyzetűek esetében. A lakóhely szerinti szegregációról lásd Havas–Zolnay (2010). A felzárkóztatásba történő befektetés hosszú távú nyereségéről is készült becslés: Kertesi–Kézdi (2006) alapján a jövőbeni költségvetési nyereség 4 éves korra diszkontált jelenértéke 19 millió forint, a legóvatosabb becslés szerint is legalább 7–9 millió forint. A becslés alapja az, hogy magasabban képzett emberek nagyobb összeggel járulnak hozzá a költségvetéshez, és/vagy kevesebb költségvetési juttatásban részesülnek.

1. ábra: A romákkal kapcsolatos lakossági vélemények, 1994–2011 (százalék)



Medián: százfokú skálán megadott vélemények átlaga, ahol 100 = egyáltalán nem rokonszenves, 1 = nagyon rokonszenves;

Tárki-1.: A Csak helyeselni lehet, hogy még vannak olyan szórakozóhelyek, ahová a cigányokat nem engedik be állítással egyetértők aránya a felnőtt népességben (százalék);

Tárki-2.: Az Elfogadná-e szomszédnak/gyermeké házastársának? kérdésre negatív választ adók aránya.

Forrás: Medián (2009), Tárki-1.: Enyedi és szerzőtársai (2004),

Tárki-2.: Csepeli és szerzőtársai (1998), Enyedi és szerzőtársai (2004), Sik-Simonovits (2012).

A romák esetében nehéz a bérkülönbség pontos becslése, mivel az etnikai hovatartozás a legtöbb adatfelvételen nem szerepel. Kertesi-Kézdi (2011a) becslése szerint a romák bére átlagosan körülbelül harmadával marad el a nem romákétól, de jelentős a szelekciós torzítás szerepe, mivel a mintában az átlagosnál jobban képzett roma munkavállalók szerepelnek. A roma–nem roma bérkülönbségekről nincs a nemek közöttihez hasonlítható becslés, de már ez a feltehetően lefelé torzított becslés is majdnem kétszerese a férfi–női bérek közötti különbségeknek. A bérkülönbség a férfiak esetében időben nem változott: 1993-ban és 2007-ben is körülbelül 30 százalék, míg a nők esetében az időszak alatt 30 százalékról 40 százalékra növekedett. A megfigyelhető tulajdonságok a különbség kétharmadát magyarázzák 1993-ban, 2007-ben még nagyobb részt, ami a diszkrimináció csökkenésére utal.

A percepciót és az attitűdöket mérő adatfelvételek egyaránt a diszkrimináció nagyarányú elterjedtségére utalnak,<sup>15</sup> amit a munkaerő-felvétel első fázisaiban megjelenő diszkriminációt teszteléssel mérő 2006. évi kutatás is megerősít.<sup>16</sup> Az attitűdfelmérések szerint a romákkal szembeni előítéletek az 1990-es években csökkentek, az utóbbi néhány évben azonban ismét megerősödtek (Enyedi és szerzőtársai 2004, Medián 2009). Az 1. ábra a népesség előítéleteinek időbeli változását szemlélteti 1994 óta.<sup>17</sup>

2. Nők. Ellentétben a fejlett országokra jellemző tendenciával, Magyarországon a nők munkapiaci aktivitása csökkent a rendszerváltás után. A kisgyermekes nők munkapiaci aktivitása különösen alacsony a családon belüli tradicionális szereposztás, az otthonmaradást ösztönző támogatási rendszer és

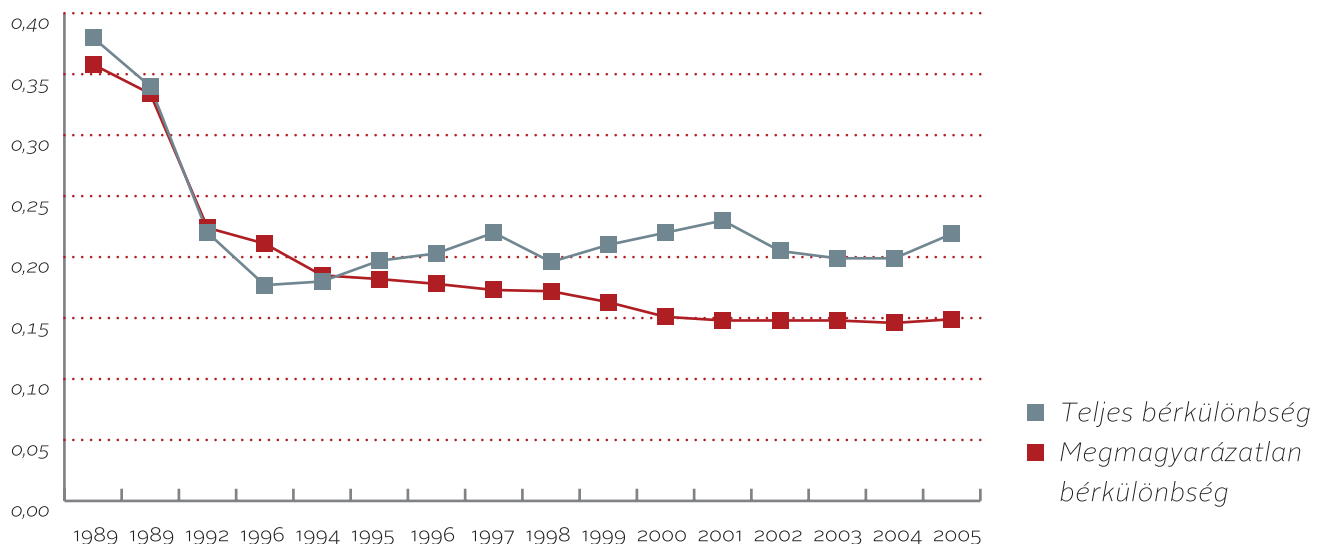
15 Az EBH reprezentatív felmérése alapján a népesség négyötöde elterjedtnak tekinti a roma származás miatti diszkriminációt, és minden második ember szerint növekedett a mértéke az utóbbi öt évben. A népesség közel egyötöde jelezte, hogy az elmúlt 12 hónapban tanúja volt a romák elleni diszkriminációnak (Neményi és szerzőtársai 2011). A 2009-es EU-MIDIS felmérés eredményei alapján Magyarországon a teljes népesség 65 százaléka szerint a munkaerő-felvételnél hátrányt jelent a sötétebb bőrszín (az EU-átlag: 42 százalék). Az álláskeresés során a magyar romák egyharmada érezte úgy, hogy diszkrimináltak, amely (a cseh romákkal együtt) a vizsgált országok legmagasabb értéke. A Tárki 2009. évi kutatása alapján a keresésnél vagy elbocsátásnál a romák 14 százaléka érzékelt diszkriminációt az előző 12 hónapban (Sik-Simonovits 2009).

16 A telefonos tesztelésnél a pozitív visszajelzések aránya körülbelül 12 százalékkal volt magasabb a (nevük alapján) nem roma származásúak körében. A roma férfiak 18 százalékának nyíltan megmondták a munkáltatók, hogy az elutasításuk oka a roma származás. Az önéletrajzos tesztelésnél a fényképes jelentkezések esetében a roma külső a nem roma külsőhöz képest körülbelül 8 százalékkal csökkentette a visszajelzés esélyét (Simonovits 2009).

17 Ebben a gazdasági válság mellett a médiának is lehet szerepe, amely a tényleges konfliktusok negatív hatásait gyakran felnagyítja a nézettség növelésének érdekében, és kevésbé tudatosan igyekszik kiegyensúlyozott képet adni a romák életéről (SZMM 2007).

a gyermekellátási rendszer szükségességei miatt (erről lásd a **6. rész 3. fejezetét**). Alacsony a nők aránya a vezető pozíciókban, a vállalkozók között és a kormányzatban is. Ugyanakkor, az átlagos női–férfi bérkülönbség és a (megfigyelhető emberitőke-változók által) nem megmagyarázott bérkülönbség egyaránt csökkent az elmúlt húsz évben (*2. ábra*)

2. ábra: A női–férfi bérkülönbség alakulása Magyarországon



A teljes bérkülönbség a nők és férfiak átlagos bérkülönbsége (az átlagbérek logaritmusának különbsége). A megmagyarázatlan bérkülönbség a nemet jelző kétértékű változó becslült együtthatója az iskolázottságot (5 szint) és potenciális munkatapasztalatot (kor és iskolában töltött évek alapján) tartalmazó béregyenletben. A függő változó a havi nettó reálbér logaritmus.

Forrás: saját számítás a Foglalkoztatási Hivatal Bértarifa-felvételének súlyozott reprezentatív mintája alapján.

A diszkrimináció felső becsléseként értelmezhető megmagyarázatlan bérkülönbség körülbelül 35 százalékról kevesebb mint a felére, 16 százalékra csökkent a rendszerváltás óta. A csökkenés részben a dolgozó nők javuló képzettségének, valamint a tipikusan női foglalkozások relatív felértékelődésének tudható be, de részben annak is, hogy a foglalkoztatás csökkenése az alacsony képzettségű nőket különösen nagy arányban érintette (Galasi 2000, Frey 1998). A bérkülönbség változásának jelentős része megmagyarázatlan, ami a diszkrimináció jelenlétére, és a piaci verseny növekedésével párhuzamos csökkenésére is utal (Campos–Jolliffe 2005, Lovász 2009). A fennmaradó bérkülönbség a legmagasabbban képzettséknél és a bérelosztás felső részein a legnagyobb (Koncz 2008), ami a szakirodalomban gyakran emlegetett üvegplafon jelenségre utal.

A nők elleni diszkrimináció részben statisztikai alapú, mivel a munkáltatók számára ténylegesen pluszköltséget jelent a gyermekellátási távollét, ami a nők átlagos termelékenységét csökkenti.<sup>18</sup> Ugyanakkor ezt nehéz szétválasztani az előítéletektől, és az empirikus eredmények arra utalnak, hogy mind a kétféle diszkrimináció jelen van a munkapiacra. A nőkkel szembeni előítéletek mértéke a lakossági és munkáltatói felmérések alapján jóval alacsonyabb, mint a romák esetében. A Bértarifa-felvételen végzett kutatás eredménye

18 Magyarországon a munkaképes korú férfiak 0,1 százaléka, míg a nők 10 százaléka van gyedben, gyesen vagy gyeten. A **6. rész 3. fejezete** részletesen tárgyalja a kisgyermekes nők helyzetét, és a helyzetük javítását célzó lépéseket.



viszont alátámasztja, hogy a nők elleni előítélet alapú diszkrimináció is jelen van a munkapiacra.<sup>19</sup> Végül fontos megemlíteni, hogy Magyarországon továbbra is jelentős a nemek szerinti foglalkozási szegregáció (Sik és szerzőtársai 2011, Koncz 2011). A nők gyakran az alacsonyabb béreket fizető foglalkozásokba tömörülnek, horizontális (tipikus női munkák) és vertikális (kevesebb vezető) értelemben is. A felmérések és az álláshirdetések monitorozása alapján egyértelműen kimutathatók a társadalomban és munkáltatók körében is a foglalkozásokkal kapcsolatos sztereotípiák (Simonovits–Koltai 2011a).<sup>20</sup> Egy csaknem 2000 álláshirdetés monitorozását tartalmazó, 2009-ben végzett felmérés szerint a diszkriminatív tartalommal megjelent álláshirdetések 63 százaléka tartalmazott nemi megkötést (uo.). Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) munkáltatói felmérése arra is rámutat, hogy az úgynevezett tiltott kérdések (gyermek száma, gyermekvállalási tervek, segítség a gyermekfelügyeletben) az állásinterjúk harmadában-felében elhangzanak (Neményi és szerzőtársai 2011).

3. IDŐSEK. Az idősebb (55–64 éves) munkavállalók foglalkoztatása a rendszerváltás első éveiben drasztikusan csökkent, majd az 1990-es évek végétől lassan növekedett (lásd az [Adattár 1.1. táblázatát](#)). Ezek a tendenciák keresleti és kínálati okokkal is magyarázhatók. A kínálati oldalon főként a nyugdíjazási szabályok változása, a keresleti oldalon az idősebb munkavállalók alacsony képzettsége, termelékenysége és a velük szembeni diszkrimináció alakította a foglalkoztatást.

A kínálati oldal jelentőségére utal, hogy az idősebbek aktivitása az öregségi nyugdíjkorhatár fokozatos emelésével párhuzamosan, 1998 után kezdett emelkedni (Kátay 2009). A kereslet csökkenésére utal a tartós munkanélküliek nagy aránya. Az idősek esetében nehezebb a munkapiacra való visszatérés: a munkanélküli-ellátásba kerülőkre vonatkozó kutatások szerint a munkába állási esély az életkorral erősen csökken (Galasi–Nagy 2002).

A rendszerváltást követő években drasztikusan csökkentek az idősebb munkavállalók munkapiaci esélyei. A modern technológia és vállalatirányítás gyors elterjedése leértékelte az idősebb munkavállalók rendszerváltás előtt megszerzett tudását az új helyzetnek inkább megfelelő tudással rendelkezőkhöz képest. A relatív termelékenység egyszeri, hirtelen romlásának hatása becslések alapján tíz év alatt halványult el, ahogyan az idősebbek újabb kohorszai már a piacnak megfelelőbb iskolázottságot és munkatapasztalatot szereztek (Lovász–Rigó 2010).

Az idősebbek munkapiaci helyzetének romlása a bérekben is megmutatkozott. Kertesi–Köllő (2002) becslése szerint a húszéves munkaerő-piaci tapasztalat bérhozama 1989 és 1992 között négy, 1989 és 1999 között összességében hét százalékponttal csökkent. Az idősek növekvő bérhátránya részben a rendszerváltás előtt szerzett tudás elértéktelenedésének köszönhető: a képzett idősebb munkavállalók relatív termelékenysége a fiatalabbakhoz képest jelentősen csökkent, 1999-re már nem különbözött szignifikánsan a képzetlenekétől (Kertesi–Köllő 2002, Lovász–Rigó 2010).<sup>21</sup>

A foglalkoztatottságban és a bérekben mutatkozó hátrányt azonban az idősebbek esetében nem tekinthetjük a diszkrimináció mércéjének, mivel az életkor összefügg a termelékenységgel, és a tapasztalatok, a szaktudás és a fizikai teljesítmény is az életkorral együtt változik. A rendszerváltás sokja

19 Lovász (2009) megmutatta, hogy Magyarországon a verseny növekedése a nem megmagyarázott női–férfi bérkülönbség csökkenésének körülbelül 15 százalékát magyarázza, ami közvetetten az előítélet-alapú diszkrimináció jelenlétére is utal. A diszkrimináció csökkentését célzó szakpolitikának ezért fontos segítő-társa a versenybarát gazdaságpolitika (OECD 2008).

20 Az EU-MIDIS felmérés alapján a népesség 29 százaléka szerint éri hátrányt az álláskereső nőket, amit a KSH és Tárki felmérései is alátámasztanak (Simonovits–Koltai 2011a). Az EBH felmérése szerint a nőkkal szembeni diszkrimináció a negyedik leggyakoribb; a megkérdezettek 45 százaléka volt azon a véleményen, hogy elterjedt a nőekkel szembeni diszkrimináció (Neményi és szerzőtársai 2011). A Tárki 2006. évi tesztesetű kutatása a nők esetében látványosan ellentmondásos eredményt hozott: a visszajelzés elmaradása – tehát az elutasítás legelemibb formája – nagyobb volt a férfiak esetében, ez azonban szintén a foglalkozások nemi szegregációjára utal (Simonovits 2009).

21 Kertesi–Köllő (2002) az 1992 és 1999 közötti időszakra, háromféle (szakképzetlen, fiatal–képzett és idős–képzett) munkaerőt megkülönböztető modellel végzett becsléseket a bér- és termelékenységbeli különbségekről. Lovász–Rigó (2012) a 1986 és 2008 közötti évekre hasonló módszerrel becsült termelékenységbeli különbségeket, a szakképzetlen csoportot is kor szerint kettéosztva.

azonban az érintett munkavállalói kohorsz esetében ettől függetlenül rontotta a munkapiaci esélyeket, és vezethetett további, előítéleten alapuló diszkriminációhoz. Erre utal Daxkobler (2005) kutatása, amely magyar emberierő-forrás-menedzserek és cégvezetők megkérdezésével az álláspályázatok értékelésében vizsgálta a idősödő munkaerőre vonatkozó sztereotípiákat. Eredményei szerint az idősek megítélése nem feltétlenül negatív, de több negatív tulajdonságot feltételeznek az idősekről azok a vezetők, akik a pályázónál lényegesen fiatalabbak.

A lakossági adatfelvételek szerint jelentős az idősekkel szembeni munkapiaci diszkrimináció. A European Union Minority and Discrimination Survey (EU-MIDIS) alapján a népesség 67 százaléka szerint jelent hátrányt az idősebb kor, a kor szerinti diszkriminációt a magyarok minden EU-ország lakosainál erősebbnek érzékelik (Sik–Simonovits 2008). A KSH 2008. évi Munkaerő-felmérésének kiegészítő vizsgálata során a megkérdezettek 16 százaléka tapasztalt diszkriminációt az álláskeresés és elbocsátás során, leginkább a koruk alapján (Sik–Simonovits 2009). Az EBH legújabb felmérése alapján az életkor második leggyakoribb, diszkriminációhoz vezető tényező: a népesség több mint egytizede tanúja volt az életkorhoz köthető diszkriminációs eseménynek. A lakosság több mint fele szerint nagyon vagy eléggé elterjedt az életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés (Neményi és szerzőtársai 2011).

## MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK

A megváltozott munkaképességű népesség elleni diszkrimináció időbeli alakulásáról még kevesebbet tudunk; munkaerő-piaci aktivitásukról is kevés időben összevethető adat áll rendelkezésre. A fogyatékkal élők szűkebb körének aktivitásáról a népszámlálások, a munkavégzést korlátozó tartós fogyatékkal vagy betegséggel élők munkapiaci helyzetéről a KSH Munkaerő-felmérésének 2002., 2008. és 2011. évi kiegészítő felvételei gyűjtöttek adatokat. Utóbbiak szerint a megváltozott munkaképességű népesség aktivitása növekvő tendenciát mutat, de még 2011-ben is alig fele a teljes népességének. A fogyatékkal élő foglalkoztatottak aránya minden szektorban nagyon alacsony, a civil és a közszférában azonban még az átlagosnál is kisebb (1 százalék körüli, míg a versenyszférában 2 százalékra tehető, Simonovits–Koltai 2011b). A bérkülönbségekről nincs információnk.

Az idősebb munkavállalókhöz hasonlóan az alacsony munkapiaci részvételt keresleti és kínálati okok is magyarázzák. A kínálati oldalon a rokkantsági nyugdíjak és járadékok viszonylag könnyű elérhetősége, a keresleti oldalon az alacsony iskolázottság<sup>22</sup> és a diszkrimináció.

Az utóbbi néhány évben készült lakossági adatfelvételek szerint jelentős mértékű a diszkrimináció. Az EBH felmérése alapján a származás és életkor után a harmadik leggyakrabban észlelt diszkriminációs ok az emberek fogyatékosága. Fogyatékosággal kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést a teljes népesség 7,9 százaléka tapasztalt meg a kérdezést megelőző évben. A lakosság fele véli, hogy a fogyatékoság miatti diszkrimináció gyakori (Neményi és szerzőtársai 2011). Az EU-MIDIS felmérése szerint a teljes népesség körében azonos képzettségű és tapasztalatú álláskereső közül 50 százalék gondolja

<sup>22</sup> Az alacsony iskolázottság maga is lehet diszkrimináció következménye: az alacsony várható bér demotiváló hatása mellett a közoktatás diszkriminatív gyakorlatai is ehhez vezethetnek. A sajátos nevelési igényű gyerekeket jellemzően szegregáltan, külön intézményben tanítják, ami gyakran gyengébb minőségű oktatást jelent. Különösen az iskolázatlan szülők esetében gyakori, hogy a gyermekek nem kapnak megfelelő fejlesztést (Havas 2008).

úgy, hogy hátrányt jelent a fogyatékoság, míg az EU-átlag 41 százalék (Sik-Simonovits 2009). A Tárki kutatása szerint az akadályozottak jellemzően a legnagyobb arányban (20 százalék) a munkaerőpiacon szembesültek valamilyen formában az akadályozottságuk miatti diszkriminációval (Bernát-Hajdu 2011). A munkaerő-felvétel önéletrajzos tesztelése során a visszajelzés elmaradása nagyobb volt a fogyatékosággal élők körében. A fogyatékosággal élő férfiak kaptak visszajelzést a legalacsonyabb arányban: náluk az esély 19 százalék, míg a többi csoportnál a visszajelzés aránya 20–29 százalék között volt (Simonovits 2009).

## SZAKPOLITIKAI INTÉZKEDÉSEK ÉS HATÁSAIK

A munkapiaci diszkrimináció megnyilvánulásának különböző csoportok esetében eltérő okai vannak, ami célzott szakpolitikai lépéseket igényel. Ugyanakkor számos intézkedés hatása általános, és az összes veszélyeztetett csoport védelmét szolgálja, és minden típusú diszkriminációval szemben kulcsfontosságú. A legfontosabbak ezek közül a jogszabályok, amelyek az egyenlő bánásmódhoz való jogot garantálják, és az ellenőrző szervezetek, amelyek a megvalósulását segítik elő.

Magyarországon az alapvető jogi keretek kiépítése korán végbement, viszont az aktív beavatkozó jogi gyakorlat intézményei lassabban fejlődtek. A diszkrimináció tilalmát elsősorban az alkotmány tartalmazza. 2004 óta van érvényben az EU irányelveit tükröző, a hátrányos megkülönböztetés tilalmára és az esélyegyenlőségre vonatkozó részletes szabályokat tartalmazó egyenlő bánásmódról szóló törvény.<sup>23</sup> Ez a jogszabály fejt ki, hogy pontosan mit is takar a diszkrimináció fogalma, kikre vonatkozik az egyenlő bánásmód követelménye, és annak megszegése esetén milyen jogi eljárások vehetők igénybe. A törvény a foglalkoztatás területét külön is nevesíti, idevonatkozóan több speciális szabályt is tartalmaz.<sup>24</sup> Betartásának felügyeletére létrehozták az Egyenlő Bánásmód Hatóságot.<sup>25</sup>

A gyakorlati érvényesítés terén a jogi eszközök használata a törvény hatályba lépése óta korlátokba ütközik, túlzott óvatosság jellemzi a normák tartalmát és a jogalkalmazói gyakorlatot (Lehoczkyné 2009). A jogérvényesítés akadályai, valamint az elérhető jóvátétel alacsony mértéke nem ösztönzi a sértetteket arra, hogy jogi lépéseket tegyenek a diszkrimináció ellen, és nem tántorítja el a jogsértőket, ezért még ma is gyenge a diszkriminációellenes törvények érvényesítése (Majtényi 2009, Lehoczkyné 2009). A European Roma Research Council összehasonlító elemzése alapján azonban a közép-európai országok hatóságainak nincs elegendő forrásuk a munkavállalók és munkáltatók szemléletformálására és informálására (ERRC 2007). Az Egyenlő Bánásmód Hatóság ismertsége egy országosan reprezentatív minta adatai alapján a magyar társadalomban csupán 30 százalékos (Neményi és szerzőtársai 2011). A szakértők megítélése szerint a szakmai tapasztalatok növekedése és az osztályadalmi értékrend tisztulása idővel a hatékony jogi keretek és jogi eszközök megteremtéséhez vezethet (Lehoczkyné 2009).

A foglalkoztatáspolitikai területén a hátrányos helyzetű csoportokat segítő eszközök a rendszerváltás elején inkább a munkanélküliség elleni védelem, mint az integráció célját szolgálták. A munkába állást segítő úgynevezett aktív

<sup>23</sup> 2003. évi CXXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Ebkvtv.).

<sup>24</sup> Az EBH a diszkrimináció megállapítása után a hátrányos megkülönböztetést megvalósító félre bírságot szabhat ki, 50 ezer forinttól 6 millió forintig terjedő összegben. Elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős határozat nyilvános közzétételét. 2009 novemberétől közzé kell tenni azoknak a munkáltatóknak a listáját, amelyek két éven belül legalább kétszer bizonyítottan hátrányos megkülönböztetést alkalmaztak, ami számos állami és európai uniós pályázatban kizárást eredményez (Udvari 2009). Fontos kiemelni, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult eljárásokban mások a bizonyítás szabályai: szemben a polgári eljárásokban alkalmazott elvvel az Ebktv. úgy rendelkezik, hogy a bizonyítási kötelezettség megoszlik az eljárásban részt vevő felek között (uo.).

<sup>25</sup> Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF) és annak regionális felügyelőségei szintén rendelkeznek felügyelői hatáskörrel az egyenlő bánásmódra vonatkozóan. Az ismeretterjesztés és jogérvényesítés terén a nonprofit szervezetek is jelentős szereplők.



eszközök felé csak az 1990-es évek végétől fordult a szakpolitika, amikor a foglalkoztatás növekedésnek indult. További motivációt adott a felkészülés az uniós csatlakozásra, illetve az, hogy az utóbbi tíz évben az uniós irányelvekben is egyre nagyobb hangsúlyt kap a kirekesztés elleni küzdelem és ezen belül a hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci integrációja.

Az első lépések egyike 1998-ban a nyugdíjkorhatár emelése, illetve a rehabilitációs hozzájárulás bevezetése, amely pénzbüntetéssel igyekezett a munkáltatókat megváltozott munkakapességű emberek foglalkoztatására ösztönözni.<sup>26</sup> Ide sorolható az esélyegyenlőség javítását célzó, 2003-ban megkezdett közoktatási reform,<sup>27</sup> a munkaügyi kirendeltségek által kínált képzések és bértámogatások hozzáféréseinek kiterjesztése a hátrányos helyzetű inaktív csoportokra 2005-től, illetve a 2007-től bevezetett Start-program is, amely lényegében alanyi jogon ad bértámogatást a szülés után munkába álló anyáknak,<sup>28</sup> illetve a képzetlen vagy idős tartós munkanélkülieknek.<sup>29</sup> A komplex rehabilitációs szolgáltatások fejlesztése terén az utóbbi két év hozott jelentős előrelépést, amikor is a 2008-ban bevezetett új rehabilitációs járadék igénylőit már uniós forrásokból finanszírozott mentorok és szolgáltatások segítik a munkapiacra való visszatérésben (Scharle 2011). A roma népesség esetében már az 1990-es évek közepén indultak integrációt segítő programok, ezek azonban jellemzően kisléptékűek voltak, és nem hoztak jelentős eredményeket (Fleck-Messing 2009, Simonovits–Koltai 2011b).

Az esélyegyenlőséget javító programokról – az oktatási integráció kivételével – nem készültek részletes, a hatékonyságuk megítélésére alkalmas hatásvizsgálatok.

## CÉLKITŰZÉSEK ÉS AJÁNLÁSOK

A munkapiaci diszkrimináció csökkentésének nyugat-európai és amerikai példái alapján a sikeres szakpolitika szerteágazó és összehangolt lépésekből áll: a diszkriminációellenes jogszabályok és ezek erőteljes érvényesítése, az esélyegyenlőség megteremtését célzó lépések, az állam kinyilvánított elkötelezettsége és aktív szerepvállalása, és szigorú felügyelő hatóságok (ERRC 2007, OECD 2008).

A diszkrimináció és egyenlőtlenségek csökkentésének elsődleges feltétele a munkába állás előtti esélyek kiegyenlítése.<sup>30</sup> A vélt vagy tényleges termelékenységi hátrány kompenzálásában fontos szerepe lehet a munkaügyi hálózat szolgáltatásainak, az aktív eszközöknek, ennek pedig előfeltétele, hogy a kirendeltségek személyre szabottabb segítséget tudjanak nyújtani a hátrányos helyzetű munkakeresőknek.

A munkáltatókat pozitív és negatív anyagi ösztönzőkkel és szemléletformálással is lehet motiválni. Utóbbira ad lehetőséget, ha az állam mint munkáltató pozitív példát mutat az esélyegyenlőség a munkahelyi integráció terén. Az OECD (2008) ajánlásai között első helyen szerepel a közvélemény formálása és az információterjesztés, a jogi esetekben a sértettek informálása, illetve a munkáltatók szakmai támogatása belső szabályaik megfelelő kidolgozásában. Az integrációs programokban a többségi attitűdök és a roma identitás formálódását támogató lépésekre is szükség van. Az ERRC (2007) jelentése hangsúlyozza, hogy a romák esetében különösen fontos, hogy a kormányzat kinyilvánítsa azt, hogy a diszkrimináció elfogadhatatlan.

26 A hozzájárulást 20 fő felett foglalkoztató cégeknek kell fizetniük, amennyiben a megváltozott munkaképességű alkalmazottak létszáma nem éri el a létszám 5 százalékát. Ennek összege 2004-ben a háromszorosára, 2010 januárjában ötszörösére emelkedett, ami már megközelelti egy minimálbéren foglalkoztatott éves bérköltségét.

27 Az EU-forrásból finanszírozott oktatásfejlesztési integrációs programok 2009 végére 1600 iskolát értek el, az iskolák negyede folytat integráló gyakorlatot (Reszkető és szerzőtársai, 2010). Az Integrációs Pedagógiai Rendszer a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek esélykülönbségének kiegyenlítését célozza. A programokat követő, rendkívül alapos hatásvizsgálat szerint a módszertani fejlesztések eredményeként a hátrányos helyzetű tanulók és ezen belül a roma tanulók lemaradása úgy csökkent, hogy közben a nem roma tanulók eredményei sem romlottak (Kézdi–Surányi, 2008).

28 A kisgyermekes anyák munkába állását segítő más eszközökről lásd a [6. rész 3. fejezetét](#).

29 A program igénybevételéről készült tanulmány alapján a kisgyermekes anyákra vonatkozó Start-plusz programokban kevesebben, a cégek 5–8 százaléka, míg az idős vagy képzetlen tartós munkanélküliek foglalkoztatását elősegítő Start-plusz programokban az intézmények 4–13 százaléka vett részt (Simonovits–Koltai 2011b).

30 Az e téren szükséges lépésekről lásd (Havas 2008).

## HIVATKOZÁSOK

- BECKER, G. S. (1971): *The Economics of discrimination*. 2. kiadás, The University of Chicago Press, Chicago–London.
- BERNÁT ANIKÓ–HAJDU GÁBOR (2011): *Az akadályozottsággal élők helyzete Magyarországon*. Társadalmi és Társadalmi Kutatási Zárójelentés, TÁMOP 5.4.1-08/1-2009-002 számú kiemelt projekt.
- CAMPOS, N.–JOLLIFFE, D. (2005): *Does market liberalization reduce gender discrimination? Econometric Evidence from Hungary, 1986–1998*. *Labour Economics*, Vol. 12. No. 1. 1–22. o.
- CSEPELI GYÖRGY–FÁBIÁN ZOLTÁN–SIK ENDRE (1998): **Xenofóbia és a cigányságról alkotott vélemények**. Megjelent: *Kolosi Tamás Tóth István György, Vukovich György (szerk.): Társadalmi riport 1998*, Budapest: Társadalmi és Társadalmi Kutatási Zárójelentés, 458–489. o.
- DAXKOBLER MÁRTA (2005): *Az idősödő munkaerőről alkotott sztereotípiák, a magyar munkaerőpiacon*. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 60. évf. 1–2. sz. 91–109. o.
- ENYEDI ZSOLT–FÁBIÁN ZOLTÁN–SIK ENDRE (2004): **Nőtték-e az előítéletek Magyarországon?** Megjelent: *Kolosi Tamás–Tóth István György–Vukovich György (szerk.): Társadalmi riport 2004*. Társadalmi és Társadalmi Kutatási Zárójelentés, Budapest, 375–399. o.
- ERŐS FERENC–FÁBIÁN ZOLTÁN (1999): *Az etnikai előítéletek kialakulásáról: tekintélyelvűség és szociális környezet*. *Educatio*, 8. évf. 2. sz. 233–247. o.
- ERRC (2007): **The Glass Box: Exclusion of Roma from Employment**. European Roma Rights Centre.
- EU-MIDIS (2009a): **EU-MIDIS at a glance Introduction to the FRA's EU-wide discrimination survey** European Union Agency for Fundamental Rights, European Union Minorities and Discrimination Survey.
- EU-MIDIS (2009b): **Data in Focus Report 01 – The Roma**. European Union Minorities and Discrimination Survey.
- ENYEDI ZSOLT–FÁBIÁN ZOLTÁN–SIK ENDRE (2004): **Nőtték-e az előítéletek Magyarországon?** Megjelent: *Kolosi Tamás, Tóth István György, Vukovich György (szerk.): Társadalmi riport 2004*, Társadalmi és Társadalmi Kutatási Zárójelentés, Budapest, 375–399. o.
- FAZEKAS KÁROLY–KÖLLŐ JÁNOS–VARGA JÚLIA (szerk.): **Zöld könyv a magyar közoktatás megújításáért**. Ecostat, Budapest.
- FLECK GÁBOR–MESSING VERA (2009): **A roma foglalkoztatáspolitikai változásai**. Megjelent: *Fazekas Károly–Lovász Anna–Telegdy Álmos (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök. Középkép. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány*, Budapest, 81–96. o.
- FREY MÁRIA (1998): *A nők munkaerő-piaci helyzetének változása a rendszerváltás óta neltelt időszakban. Nők a munka világában. A nők munkavállalói jogai Magyarországon*. ILO, Közép- és Kelet-Európai Szakcsoport, 9–24. o.
- GALASI PÉTER (2000): **Női–férfi kereseti különbségek Magyarországon, 1986–1996**. Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ, Budapest.
- GALASI PÉTER–NAGY GYULA (2002): **A munkanélküli-ellátás változásainak hatása a munkanélküliek segélyezésére és elhelyezkedésére**, *Közgazdasági Szemle*, L. évf. 7–8. sz. 608–634. o.
- HAVAS GÁBOR [2008]: *Esélyegyenlőség, deszegregáció*. Megjelent: *Fazekas Károly–Köllő János–Varga Júlia (szerk.): Zöld könyv a magyar közoktatás megújításáért*. Ecostat, Budapest, 121–138. o.

HAVAS GÁBOR–ZOLNAY JÁNOS (2010): Az integrációs oktatáspolitikai hatásvizsgálata. Kutatási beszámoló. Európai Összehasonlító Kisebbségkutatásokért Közalapítvány.

KÁTAY GÁBOR (szerk.) (2009): Az alacsony aktivitás és foglalkoztatottság okai és következményei Magyarországon, MNB Tanulmányok 79. sz.

KERTESI GÁBOR (2005): A társadalom peremén. Romák a munkaerőpiacon és az iskolában. Osiris Kiadó, Budapest.

KERTESI GÁBOR–KÉZDI GÁBOR (2006): **A hátrányos helyzetű és roma fiatalok eljuttatása az érettségihez. Egy különösen nagy hosszú távú költségvetési nyereséget biztosító befektetés.** Budapesti Munka-gazdaságtani Füzetek, 2006/6.

KERTESI GÁBOR–KÉZDI GÁBOR (2009): **Szegregáció az általános iskolákban. Számítások a 2006. évi országos kompetenciamérés adatain.** Megjelent: Fazekas Károly–Lovász Anna–Telegdy Álmos (szerk.): Munkaerőpiaci tükör. Közelkép. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 97–117. o.

KERTESI GÁBOR – KÉZDI GÁBOR (2010): **Iskolázatlan szülők gyermekei és roma fiatalok a középiskolában.** Beszámoló az Educatio Életpálya-felvételének 2006 és 2009 közötti hullámaiból. Budapesti Munka-gazdaságtani Füzetek, 2010/3.

KERTESI GÁBOR–KÉZDI GÁBOR (2011a): Roma employment in Hungary after the post-communist transition. *Economics of Transition*, Vol. 19. No. 3. 563–610. o.

KERTESI GÁBOR–KÉZDI GÁBOR (2011b): The Roma/non-Roma test score gap in Hungary. *American Economic Review*, Vol. 101. No. 3. 519–525. o.

KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2002): **Labour demand with heterogeneous labour inputs after the transition in Hungary, 1992–1999 – and the Potential consequences of the increase of minimum wage in 2001 and 2002.** Budapest Working Papers on the Labour Market. No. 2002/5.

KÉZDI GÁBOR–SURÁNYI ÉVA (2008): Egy sikeres iskolai integrációs program tapasztalatai. A hátrányos helyzetű tanulók oktatási integrációs programjának hatásvizsgálata. Educatio Közhasznú Társaság, Budapest.

KONCZ KATALIN (2008): Nemek szerinti bér- és keresetkülönbségek Magyarországon és az Európai Unióban. *Munkaügyi Szemle*, 52. évf. 4. sz. 61–75. o.

KONCZ KATALIN (2011): A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei. *Közgazdasági Szemle*, 58. évf. 1. sz. 74–94. o.

KSH (2008): Társadalmi jellemzők és ellátórendszerek, 2007. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA (2009): **Az egyenlő bánásmód biztosításának jogi eszközei az Európai Unióhoz való csatlakozás nyomán.** Megjelent: Fazekas Károly–Lovász Anna–Telegdy Álmos (szerk.): Munkaerőpiaci tükör, Közelkép. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 67–81. o.

LOVÁSZ ANNA (2009): **A verseny hatása a női-férfi bérkülönbségre Magyarországon 1986 és 2003 között.** Megjelent: Fazekas Károly–Lovász Anna–Telegdy Álmos (szerk.): Munkaerőpiaci tükör. Közelkép. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 149–158. o.

LOVÁSZ ANNA–RIGÓ MARIANN (2010): *The evolution of productivity-wage gaps following the transition in Hungary – Evidence from linked employer-employee data.*

LOVÁSZ ANNA–TELEGDY ÁLMOS (2009): *Munkapiaci diszkrimináció – típusok, mérési problémák, empirikus megoldások.* Megjelent: *Fazekas Károly–Lovász Anna–Telegdy Álmos* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök, Közelkép.* MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 45–66. o.

LUNDBERG, S. J.–STARTZ, R. (1983): *Private Discrimination and Social Intervention in Competitive Labor Markets.* *The American Economic Review*, Vol. 73. No. 3. 340–347. o.

MAJTÉNYI BALÁZS (szerk.) (2009): *Lejtős pálya. Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség.* Föld-rész Könyvek, L'Harmattan Kiadó, Budapest.

MEDIÁN (2009): *Fagypontról.* Medián, 2009. február 26.

NEMÉNYI MÁRIA–LAKI ILDIKÓ–SÁGVÁRI BENCE–TAKÁCS JUDIT–TARDOS KATALIN–TIBORI TÍMEA (2011): *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének mértéke – fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LGBT emberek.* Kutatási zárójelentés, Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest.

OECD (2008): *the price of prejudice: Labour market discrimination on the grounds of gender and ethnicity.* *OECD Employment Outlook 2008*, ANNEXES 3.B to 3.C.

OKRI (2008): *Állásfoglalás a magyarországi bűnözési helyzetről, az elkövetők etnikai hovatartozásának nyilvántartásáról és a „cigánybűnözésről”,* Országos Kriminológiai Intézet.

OTLAKÁN KRISZTIÁN–SIK ENDRE–SIMONOVITS BORI–SZABÓ ENDRE (2006): *Munkahelyi diszkrimináció a kis- és középvállalkozások körében.* Kézirat, Társi, Budapest.

RESZKETŐ PETRA–SCHARLE ÁGOTA–VÁRADI BALÁZS (2010): *Az esélyegyenlőségi és integrációs kiemelt projekt külső értékelése,* Budapest Intézet.

SCHARLE ÁGOTA (2011): *Foglalkoztatási rehabilitációs jó gyakorlatok Magyarországon.* Kutatási jelentés, Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet.

SIK ENDRE (2011): *Nem nőtt a nyílt, s tovább csökkent a látens és a teljes idegenellenesség.* Társi, Budapest.

SIK ENDRE–CSABA DÁNIEL–HANN ANDRÁS (2011): *A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon.* Kutatási jelentés. Egyenlő Bánásmód Hatóság.

SIK ENDRE–SIMONOVITS BORI (2009): *A diszkrimináció mérése kérdőíves és tesztmódszerekkel.* Megjelent: *Fazekas Károly–Lovász Anna–Telegdy Álmos* (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök. Közelkép.* MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 118–132. o.

SIK ENDRE–SIMONOVITS BORI (2011): *Koruk miatt érzik legtöbb diszkriminálnak magukat a munkaerőpiacon.* Társi, Budapest.

SIK ENDRE–SIMONOVITS BORI (szerk.) (2012): *Abena, Sára, Chen és Ali esélyei Magyarországon.* Társi, Budapest.

SIMONOVITS BORI (2009): *A munkaerő-piaci diszkrimináció megjelenési formáinak feltárása álláshirdetések monitorozása, tesztelés és közérdekű igényérvényesítés útján, a fair álláshirdetés és munkaerő-felvétel gyakorlatának kialakítása.* Megjelent: *Középkorú férfiak esélytelenül? Egy diszkriminációkutatás*

különös tapasztalatai. Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda és Mászág Alapítvány, 28–113. o.

SIMONOVITS BORI–KOLTAI JÚLIA (2011a): **A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében.** Kutatási jelentés, Egyenlő Bánásmód Hatóság.

SIMONOVITS BORI–KOLTAI JÚLIA (2011b): **A munkáltatók attitűdjeinek és a védett tulajdonságokkal rendelkező munkavállalók munkaerő-piaci foglalkoztatottságának és a megfelelő munkafeltételek biztosításának összefüggései.** Kutatási jelentés, Egyenlő Bánásmód Hatóság.

SZMM (2007): **Zöld könyv. A romák médiaábrázolása.** Szociális és Munkaügyi Minisztérium, Budapest.

TÁRKI (2006): **A munkahelyi diszkrimináció mérése, módszertani pilot kutatás.** Kutatási jelentés. Táarki, Budapest.

UDVARI MÁRTON (2009): **Hazai antidiszkriminációs jogi környezet (foglalkoztatási diszkrimináció),** Megjelent: Középkorú férfiak esélytelenül? Egy diszkriminációkutatás különös tapasztalatai. Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda és Mászág Alapítvány, 6–26. o.