

KÖZELKÉP

**MUNKAPIACI
DISZKRIMINÁCIÓ**

Szerkesztette
LOVÁSZ ANNA
&
TELEGDY ÁLMOS

Előszó

1. Munkapiaci diszkrimináció – típusok, mérési problémák, empirikus megoldások
 2. Az egyenlő bánásmód biztosításának jogi eszközei az Európai Unióhoz való csatlakozás nyomán
 3. A roma foglalkoztatáspolitikai alakváltozásai
 4. Szegregáció az általános iskolákban. Számítások a 2006. évi országos kompetenciamérés adatain
 5. A diszkrimináció mérése kérdőíves és tesztmódszerekkel
 6. Roma foglalkoztatás az ezredfordulón. Számítások a 2003. évi országosan reprezentatív romafelvétel adatain
 7. A verseny hatása a női-férfi bérkülönbségre Magyarországon 1986 és 2003 között
 8. A nők és férfiak relatív termelékenységének és bérének becslése Magyarországon
- Hivatkozások

ELŐSZÓ

Idén a Munkaerőpiaci tükör *Közelkép* című részében a munkapiaci diszkriminációt és szegregációt elemezzük. Bár a diszkriminációellenes törvények a fejlett országokban elméletileg egyenlőséget biztosítanak minden demográfiai csoportnak az egyenlő bánásmód elve révén, a gyakorlatban létező diszkrimináció mértékéről, a diszkriminatív jelenségek eredetéről, valamint azok hatékony kezeléséről továbbra is vita folyik a kutatók között és a közéletben. Célunk a jelentősebb megválaszolatlan kérdések, problémakörök, valamint az ezek megoldására irányuló legújabb próbálkozások bemutatása, és a magyarországi munkapiac valóságos helyzetének felmérése, nemzetközi összehasonlítása.

A Közelkép első – bevezető – fejezetében *Lovász Anna* és *Telegdy Álmos* összefoglalja a munkapiacon megfigyelhető csoportok közötti statisztikai különbségek típusait, bemutatja a munkapiaci diszkriminációt leíró ismertebb közgazdasági modelleket, valamint külön figyelmet szentel a csoportok közötti különbségeket szintén magyarázó, diszkrimináción kívüli jelenségeknek. A diszkriminációs modellek között különbséget tesznek a szerzők a diszkriminatív viselkedés alapja szerint [preferencia- (ízlés-), illetve statisztikai alapú diszkrimináció], a megvalósulás formája szerint (a bérek, a foglalkoztatás, illetve a foglalkozás terén fellépő diszkrimináció), illetve az életpálya szakasza szerint (munkapiac előtti, illetve munkapiacon fellépő diszkrimináció). A lehetséges megjelenési formák bemutatása után felvázolják a diszkrimináció számszerűsítésének, mérésének nehézségeit. Végül a kutatásokban alkalmazott régi és legújabb módszereket, irányzatokat foglalják össze. Ezek egy részével az Olvasó találkozhat a Közelkép tanulmányaiban is.

A magyarországi helyzet bemutatását a jogi háttér elemzésével kezdjük. *Lehoczkyné Kollonay Csilla* tárgyalja az európai egyenlőségi jog fogalmait és a magyar szabályozást, a jogok érvényesítésének eszközeit és megvalósulását a gyakorlatban. A tanulmány rámutat arra, hogy Magyarországon a jogi eszközök jelenleg nem elégségesek az egyenlő bánásmód elvének biztosításához, mivel túlzott óvatosság jellemzi mind a normák tartalmát, mind pedig a jogalkalmazói gyakorlatot. Ennek ellenére biztatónak tekinthetők a törvényekben, illetve a jogalkalmazói gyakorlatban megfigyelhető változások, amelyek a társadalmi értékrend tisztulására, a kérdéskörre vonatkozó tudás növekedésére utalnak.

Fleck Gábor és *Messing Vera* ismertetik a diszkriminációellenes politika megvalósulásának következő szintjét: a romák megsegítését célzó munkapiaci

programok működését, ezek problémáit és hiányosságait. A szerzők rámutatnak arra, hogy az elmúlt évek roma foglalkoztatást célzó programjai nem tudták sikeresen befolyásolni a romák foglalkoztatottságát. A rendszer problémái kapcsolatba hozhatók a célcsoport, a célok és prioritások, az indikátorok, illetve a pályáztatás működésének meghatározásával, valamint a hatáselemzés és monitoringrendszer hiányával. A szerzők felsorolnak számos szempontot, amelyekkel javítani lehetne a foglalkozási politika hatékonyságát.

A Közelkép további fejezetei a bevezetőben bemutatott legújabb nemzetközi kutatások módszertanához köthető hazai empirikus eredményeket mutatják be. Elsőként *Kertesi Gábor* és *Kézdi Gábor* vizsgálja a roma foglalkoztatás egyik legfontosabb kerékkötőjét: az oktatási rendszer szegregáltságát. A szerzőpáros átfogó képet ad az iskolák közötti és iskolákon belüli szegregáció mértékéről, a területi különbségekről, majd a városi és kistérségi szegregációs indexek szóródásának meghatározó elemeit, valamint a roma tanulók iskolai szegregációját jellemző hosszú távú trendeket jellemzik. Végül összehasonlítják a magyar eredményeket az Egyesült Államokban folytatott kutatásokkal, és azt találják, hogy míg Magyarországon az iskolai etnikai szegregáció szintje alacsonyabb, a leghátrányosabb helyzetben lévő etnikai kisebbség növekvő aránya hasonlóképpen növeli az iskolák közötti szegregáció mértékét.

Sik Endre és *Simonovits Bori* a munkapiaci diszkrimináció mértékét különböző módszertani megközelítéseken alapuló kutatások segítségével próbálja meghatározni. Összehasonlítja a diszkrimináció elterjedtségével kapcsolatos benyomásokat magyar és más európai országok esetében, majd az áldozattá válás esélyeit célzó, a kisebbségek, illetve reprezentatív lakossági mintán végzett felmérések révén. A tanulmány szerint Magyarországon a roma származás és a migráns lét jelentősen növeli a diszkrimináció érzékelésének mértékét. Ezután a szerzők kontrollált kísérleti módszert alkalmazó diszkriminációtesztesztelés módszerével méri a különböző kisebbségi csoportok elleni diszkriminációt. Ezt a módszert álláshirdetések szövegének elemzése alapján, illetve telefonos tesztelés révén alkalmazzák, amelyben a megfigyelés célja szempontjából lényeges tulajdonságaikban megegyező, de a tesztelendő védett tulajdonságban eltérő jelentkezők elutasításának gyakoriságát mérik. Eredményeik szerint a vizsgált állásokat erőteljes nemi szegmentáltság jellemzi, és a tesztelésnél a fiatalabb dolgozókat inkább keresik, mint az idősebbeket.

Egy másik tanulmányban *Kertesi Gábor* a roma népesség foglalkoztatottságát mutatja be, és azt elemzi, hogy történt-e érdemleges változás a kilencvenes évek elején bekövetkezett drámai foglalkozáscsökkenés után. Eredményei szerint a roma foglalkoztatási szint nagyon alacsony – 30 százalék körüli – szinten rögzült, és a tipikus roma munkahelyek rendkívül instabilak. Ezek a mutatók sokkal rosszabbak, mint a hasonló iskolázottságú átlagos munkavállalóé: a legfeljebb nyolc osztályt végzettek foglalkoztatási rátája kétszerese a romák esetében mért rátának, és munkahelyeik is sokkal stabilabbak.

A nők magyarországi munkapiaci helyzetét két tanulmány méri fel két különböző megközelítésben. Az első tanulmányban *Lovász Anna* azt vizsgálja, hogy a rendszerváltást követően megnövekedett piaci verseny hatására csökkent-e a nők és férfiak közötti nem megmagyarázott (megfigyelhető tulajdonságok figyelembevételére után is fennmaradó) bérkülönbség: egyes elméletek szerint, ha egyes munkáltatók előnyben részesítik a férfiakat az ugyanolyan termelékenységű nőkkel szemben, a verseny az ilyen viselkedést kiszorítja a piacról, mivel hatékonyabb viselkedésre kényszerítheti a cégeket. A tanulmány szignifikáns negatív összefüggést mutat ki a verseny és a bérkülönbség között, a becslést hatások alapján a verseny növekedése a női-férfi bérkülönbség csökkenésének körülbelül 15 százalékát magyarázza.

Lovász Anna és *Rigó Mariann* a Közelkép utolsó tanulmányában a nők férfiakhoz viszonyított relatív bérét és relatív termelékenységét becsüli meg vállalati termelési függvények és béregyenletek alapján. A szerzők az így kapott csoportszintű relatív termelékenység és a bér összehasonlításából következtetnek a nők elleni bérdiszkrimináció mértékére. A módszernek a hagyományos egyéni szintű béregyenletekkel szemben az az előnye, hogy figyelembe veszi a nemek közötti relatív, nem megfigyelhető termelékenységbeli eltéréseket. Eredményeik szerint az irodalomban eddig publikált, egyéni béregyenletekből becslést bérkülönbség nem magyarázható a nők alacsonyabb termelékenységével, a nők egyik becslési módszer alapján sem alacsonyabb termelékenységűek, mint a férfiak. A tanulmány szerint a diszkrimináció becslést mértéke nagymértékben függ az adatoktól, mivel különböző bérváltozók használatakor eltérő mértékű a relatív bérek és termelékenységek közötti eltérés.

1. MUNKAPIACI DISZKRIMINÁCIÓ – TÍPUSOK, MÉRÉSI PROBLÉMÁK, EMPIRIKUS MEGOLDÁSOK

LOVÁSZ ANNA & TELEGDY ÁLMOS

Bevezető

Közgazdasági értelemben diszkriminációnak nevezzük azt, ha két, egyenlő termelékenységű, de valamilyen adottság alapján megkülönböztethető csoport tagjai eltérő bánásmódban részesülnek. Másként fogalmazva, a munkapiaci diszkrimináció azt jelenti, hogy a piac a dolgozók olyan személyes tulajdonságait is értékeli, amelyek nem függenek össze a dolgozók egyéni termelékenységével. Tehát diszkriminálni lehet bármely megfigyelhető egyéni tulajdonság szerint, amely miatt a diszkrimináló személy a dolgozó termelési képességeit kevésbé értékeli, mint a többi, ugyanolyan képességű dolgozót.

A diszkriminációs kutatások elsősorban néhány demográfiai csoport helyzetét vizsgálják. Talán ezek közül is a leginkább elemzett a női dolgozók hátrányos helyzete a munkapiacra (Blau–Kahn, 2000). A faji, illetve etnikumalapú diszkriminációnak is nagy irodalma van néhány országban, természetesen az adott országban élő kisebbségi csoportokra vonatkozóan: Európában elsősorban a romák helyzetét tárgyalják, míg az Egyesült Államokban a feketék, a távol-keletiek, illetve a spanyolajkú dolgozókat (Juhn és szerzőtársai, 1991, Arrow 1998, Charles–Guryan, 2007, DeVaro–Gosh–Zoghi, 2007). Számos kutatás vizsgálja az egyre növekvő számú bevándorló elleni diszkrimináció jelenségét is (például Hersch, 2008). Külön irodalma van az idősebb korosztály elleni vagy éppen javára történő munkapiaci diszkriminációnak. Egyes kutatások szerint (Bendick–Jackson–Romero, 1996, Boglietti, 1974, Lallemand–Rycx, 2009) a munkáltatók a hasonló készségű jelentkezők közül a fiatal dolgozókat részesítik előnyben az idősek valószínűbb egészségügyi problémái, kisebbnek vélt állóképessége és az új technikához való gyengébb alkalmazkodóképessége miatt. Más kutatások szerint az idősebb korosztály magasabb bért kap, mint amennyi termelékenysége indokolna, vagyis gyakran megfigyelhető az idősebb korosztály pozitív bérprémiuma (Dostie, 2006, Neumark, 2008).

A nemen, fajon, és koron kívül igen érdekes és változatos irodalma van más megfigyelhető fizikai tulajdonságokon alapuló diszkriminációnak is. Ezek közé tartoznak a fogyatékosok, a túlsúlyosok és az alacsony termetűek helyzetét vizsgáló tanulmányok, amelyek általában egyértelműen kimutatják a csoportok munkapiaci hátrányát (Hersch, 2008, Rosenberg, 2009). Szintén dokumentált a fizikai szépség alapján való pozitív irányú megkülönböztetés (Hamermesh, 2004). Egyes kutatások szerint a mélyebb hanggal rendelke-

zõ, illetve magas férfiak sikeresek a munkapiacra, és gyakrabban kapnak vezetői szerepet (*Tiedens–Jimenez*, 2003).

A nem fizikai tulajdonságok közül a vallás, illetve politikai nézetek miatti diszkriminációt kutatják, valamint a nyugat-európai és amerikai országokban gyakran vizsgálják a homoszexuális dolgozók helyzetét (*Weichselbaumer*, 2003). A dolgozó családi állapota is lehet megkülönböztető bánásmód forrása: egyes kutatások szerint például a házas (gyermeket nevelő) férfiak gyakrabban kapnak fizetésemelést, míg mások azt mutatták ki, hogy a házas fiatal nőket kevésbé veszik fel bizonyos állásokba, mivel a munkáltatók arra számítanak, hogy ők hamarosan szülnének, ami a cégnek költségekkel és munkaerő-kieséssel jár (*Antonovics–Town*, 2004).

Az Európai Unióban, valamint a fejlett országokban, köztük Magyarországon is, a jogszabályok elvileg mindenkinek egyenlő bánásmódot és esélyegyenlőséget írnak elő a munkapiacra. Ennek ellenére minden országban statisztikailag kimutathatóan továbbra is jelen van számos különbség a csoportok között, és ezek csökkentését fontosnak tartják a politikusok és az elemzők. Az OECD 2008. évi munkapiaci jelentésének (*OECD*, 2008) egyik fő következtetése például az, hogy a munkapiaci diszkrimináció továbbra is az egyik legnagyobb probléma, amely ellen a tagországoknak az eddigieknél erősebben kellene fellépniük. A jelentés szerint az OECD országokban a nők 17 százalékkal kevesebbet keresnek, mint a férfiak, és ennek a különbségnek 30 százaléka munkapiaci diszkrimináció következménye.

Valóban a diszkrimináció okozza a kisebbségek és a többségi dolgozók közötti munkapiaci különbségeket?¹ Bár a diszkrimináció fogalma egyszerűnek tűnhet, a valóságban nagyon nehéz megállapítani elterjedtségét és nagyságát, mivel a csoportok között megfigyelhető munkapiaci különbségeknek számos más oka is lehet. A közgondolkodás gyakran azon az állásponton van, hogy a csoportok közötti bér- vagy foglalkoztatásbeli különbségek a diszkriminációnak tulajdoníthatók, de ez korántsem biztos, amint ezt tanulmányunkban bizonyítani próbáljuk. Ebben a fejezetben ezért kiindulási pontként az objektív, statisztikailag kimutatható tényeket vázoljuk fel, majd a mögöttük rejlő lehetséges okokat, köztük a diszkriminációt, és annak különböző lehetséges típusait is. Azt, hogy ezek közül az okok közül melyik milyen mértékben érvényesül. A kutatók számos módszerrel igyekeznek mérni, amelyeket szintén bemutatunk. Körüljárjuk e módszerek alkalmazásának elméleti és empirikus nehézségeit, amelyek miatt a diszkrimináció mértéke – a kézzelfogható statisztikai különbségekkel szemben – továbbra is csak becslést ért meg.

A munkapiacra megfigyelhető csoportok közötti különbségek

Egyes demográfiai csoportok között egyértelműen statisztikailag szignifikáns munkapiaci különbségek mutathatók ki, amelyekről állandóan készülnek a kisebbségi csoportok helyzetét és ennek változását felmérő nemzetközi össze-

¹ A tanulmányban a diszkriminációnak kitett csoportot kisebbségnek, a diszkriminatív viselkedést tanúsító, illetve a diszkriminációt nem elszenvedő csoportot többségnek nevezzük.

hasonlító elemzések. Ezek a statisztikák két fő csoportra oszthatóak: a bérkülönbségekre, valamint a dolgozók összetételére vonatkozó különbségekre. Az 1.1. ábra a munkapiacra megfigyelhető demográfiai csoportok közötti különbségek típusait foglalja össze.

1.1. ábra: Megfigyelhető munkapiaci különbségek típusai



Jóformán minden országban tapasztalható, hogy egyes csoportok *átlagbére* jóval elmarad másokétól. Az elemzések gyakran a foglalkoztatottak teljes körében hasonlítják össze a nők átlagbérét a férfiakéval, illetve a különböző etnikumú kisebbségek átlagbérét a többségével. Ez a bér-összehasonlítás nagyon gyakran nem veszi figyelembe a csoportok arányát a munkapiacra, sem a foglalkoztatottak iskolázottságát, foglalkozását, illetve a többi, termelési képességükkel összefüggő tulajdonságot, ezért a relatív bérek különbözősége nem feltétlenül a munkapiaci diszkriminációnak tudható be. Ennek ellenére a demográfiai csoportok relatív átlagbérei fontosak a csoportok helyzetének felméréséhez, az idővel fellépő változások elemzéséhez, valamint a különböző országok közötti összehasonlításhoz.

Az *összetételbeli* különbségek a munkapiacra számos különböző szinten fellelhetők. A munkapiacra való részvétel szempontjából is egyértelmű különbségek láthatók a csoportok között. Az első szinten a különböző csoportokba tartozó emberek különböző mértékben vannak jelen a munkapiacra, vagyis munkapiaci aktivitásuk nem azonos. A kisebbségi csoportokra általában nagyobb arányban jellemző az elkeseredés, a munkapiacról való végleges visszavonulás (Köllő, 2005). A munkába állás tekintetében – ha azokat nézzük, akik szeretnék munkába állni – a kisebbségi csoportok különböző mértékben sikeresek, a munkanélküliség aránya általában magasabb a kisebbségi csoportokban.

A következő szint a *foglalkoztatottak* körében lelhető fel. A dolgozóknál megfigyelhető a foglalkozások terén, hogy bizonyos csoportok elkülönülnek *konkrét foglalkozásokba* vagy *iparágakba*. Végül szintén megfigyelhető a *vállalati* szintű szegregáció: a kisebbségi dolgozók aránya jelentősen különbözhet a vállalatok között.

Munkapiaci különbségeket magyarázó okok

A demográfiai csoportok közötti különbségek mögött rejlő egyik lehetséges ok valóban a munkapiaci diszkrimináció. De a különbségeket nem lehet egyértelműen a diszkriminatív viselkedésnek tulajdonítani, számos más jelenség is okozhat hasonló munkapiaci eltéréseket a csoportok között. Természetesen diszkriminációról csak akkor beszélünk, ha a csoportok közötti különbségek nem a termelékenységbeli különbségeket tükrözik. Az egyik ok a csoportok összetétele lehet. Amennyiben a csoportok tagjainak termelékenysége átlagosan különbözik például azért, mert legmagasabb az iskolai végzettségük, vagy azért, mert a családban és iskolában szerzett kognitív és nem kognitív képességeik eltérnek, nem meglepő, hogy nincsenek ugyanolyan helyzetben a munkapiacra.²

Egy olyan mutató, amiből kiszűrjük a dolgozók mérhető, termelékenységgel összefüggő tulajdonságainak a hatását, már közelebb áll a diszkrimináció mértékéhez, de még így is számos más okból lehet szignifikáns különbség a csoportok között, mivel a megfigyelhető tulajdonságokon kívül sok minden más is befolyásolhatja valakinek a termelékenységét. Amennyiben bizonyos termelékenységet meghatározó tulajdonságokban a csoportok szisztematikusan különböznek egymástól, akkor is lehetnek különbségek a bérek, foglalkoztatás és foglalkozások terén, ha a munkáltatók nem tesznek különbséget a csoportok között. Mivel a diszkrimináció azt jelenti, hogy a csoportok közötti relatív bérek különböznek a relatív termelékenységüktől, a diszkrimináció mértékét túlbecsülhetjük, ha a megfigyelt tulajdonságok nem mérik pontosan a csoportok közötti különbségeket.³ A férfi-női különbségek esetében ilyen kihagyott változók lehetnek a nemek között fellelhető biológiaiilag meghatározott személyiségbeli eltérések, amelyek a termelékenységet is befolyásolják.⁴

A diszkrimináció mértékét akkor is hibásan becsüljük, ha bizonyos megfigyelhető tulajdonságokat pontatlanul mérünk, és a hiba nem független a csoportbeli tagságtól. A leggyakoribb példa erre a tényleges munkapiaci tapasztalat hiánya, amelyet a számításokban általában a becsült munkapiaci tapasztalat változójával közelítünk.⁵ Mivel a nők átlagosan többet hiányoznak a munkapiacról a gyermeknevelési szabadságok miatt, a becsült munkapiaci tapasztalat általában szisztematikusan túlbecsüli a nők tapasztalatát, és ezzel a termelékenységüket is, ami szintén a valósnál magasabb becsült diszkriminációhoz vezet.⁶ Természetesen hasonló mérési problémák lehetnek a nőkön kívül bármelyik más kisebbségi csoport esetében is, ha a kisebbség kulturális, illetve biológiai okokból különbözik a többségtől valamilyen tulajdonságban.

A dolgozók termelékenységi képességükön kívül különbözhetnek egymástól a preferenciáik terén is, amelyről általában szintén nem áll rendelkezésre adat. Ebben az esetben nem a dolgozók termelékenysége terén adódnak a

2 Ezzel nem zárjuk ki azt, hogy a kisebbségi csoport még a munkapiacra érés előtt hátrányt szenvedett vagy az iskolarendszerben, vagy még azelőtt családi háttéré miatt, amelyek kihatnak később munkapiaci lehetőségeikre.

3 Például tegyük fel, hogy a nők munkahelyen kívüli (gyereknevelési, háztartásbeli) kötelességeik miatt átlagosan kevesebb energiát fektetnek a munkájukba, mint a férfiak, ezért azonos képzettségű és munkapiaci tapasztalattal rendelkező nők termelékenysége elmarad a férfiakétól (Becker, 1985). Ebben az esetben a rendelkezésre álló adatok alapján túlbecsüljük a diszkriminációt, mivel a munkáltatók látják a dolgozók valós teljesítményét, és ennek megfelelően fizetik, illetve foglalkoztatják őket, de a kutató csak az adatbázisban fellelhető változókat tudja használni, amelyek között az otthoni elfoglaltságok ritkán szerepelnek.

4 Niederle (2008) azt találja, hogy a nehéz feladatok megoldására a nők kevésbé vállalkoznak, mint a férfiak, pedig ugyanolyan sikeresek a végrehajtásukban. Ichino–Moretti (2006) is a nemek közötti biológiai különbségeket vizsgálják a munkahelyen. Gneezy–Niederle–Rustichini (2003) a nemek viselkedését elemzi kompetitív munkahelyi környezetben.

5 A becsült munkapiaci tapasztalat változójának képlete: életkor – iskolai évek száma – 6.

6 Hersch (2006) a nők döntéseit vizsgálja a munkával és otthon töltött időre vonatkozóan.

nem megfigyelt különbségek, hanem a dolgozók bizonyos foglalkozások (cégek) iránti kereslete különböző csoport szinten. Ezt írja le a kiegyenlítő bérkülönbségek elmélete (*compensating wage differentials*), amely szerint a dolgozók bizonyos nemkívánatos tulajdonságokkal rendelkező állásokat akkor hajlandók betölteni, ha ezért több fizetséget kapnak, mint a különben hasonló, de a nemkívánatos tulajdonsággal nem rendelkező állásokban. Például a fizikailag veszélyes állások betöltéséért a dolgozók magasabb fizetést kapnak, hogy vállalják a kockázatot. Másrészt bizonyos dolgozók esetleg hajlandók kevesebb fizetésért is dolgozni, ha egy adott állás rendelkezik valamilyen, számukra kedvező, béren kívüli tulajdonsággal. Amennyiben a foglalkozások iránti preferenciák a csoportok között szisztematikusan különböznek, ez is bérkülönbségekhez és foglalkoztatásbeli különbségekhez vezet, amelyet a foglalkozások tulajdonságait leíró adatok hiányában tévesen a diszkriminációnak tulajdoníthatunk. A nők például általában előnyben részesítik a viszonylag kötetlen munkaidőt kínáló állásokat (és ezért alacsonyabb fizetést is elfogadnak), illetve a – Magyarországra kevésbé jellemző – részmunkaidős állásokat, ezért a bérek összehasonlításánál fontos figyelembe venni a ledolgozott munkaórák számát.

Végül említsük meg, hogy a csoportok közötti termelékenységbeli különbségek elsősorban abból adódnak, hogy a különböző csoportok tagjai már a munkapiacra lépés előtt jelentős különbségekkel rendelkezhetnek. Ezek szintén lehetnek diszkrimináció következményei (például iskolákba való felvételen történő diszkrimináció), vagy más okokból adódóak (például családi háttér különbségei). *Cunha–Heckman* (2009) összefoglaló jellegű tanulmány azt a következtetést vonja le, hogy a kognitív és nem kognitív különbségek nagymértékben befolyásolják a munkapiaci sikerességet, és ezek a képességek nagyrészt még az iskolás kor előtt a családban alakulnak ki. *Neal–Johnson* (1996) elemzése azt találta, hogy az Egyesült Államokban a tizenéves, munkapiacra lépés előtti korosztálynál mért képességek figyelembevétele többnyire megmagyarázza a csoportok közötti bérkülönbségeket a munkapiacra.⁷ *Carneiro–Heckman–Masterov* (2003) ezt a problémát igyekszik kiküszöbölni azáltal, hogy még fiatalabb életkorban, a követelmények kifejlődése előtt méri a gyerekek képességeit, valamint a családok munkapiaci szereplésére vonatkozó elvárásait. A tanulmány a gyermekek fiatalkori lemaradásának kiküszöbölésére irányuló szakpolitika fontosságára hívja fel a figyelmet, és valamennyire alátámasztja a családok negatív hozzáállásának szerepét az iskolázással kapcsolatos döntésekben.⁸

Diszkriminációs modellek

A közgazdasági diszkriminációs modelleket két alapvető csoportba sorolhatjuk: az ízlésalapú modellek, illetve a statisztikai diszkriminációs modellek, amelyek az információ hiányából fakadó diszkriminatív viselkedést vizsgál-

7 A tanulmányt érő kritika az volt, hogy a munkapiac előtti különbségek nem feltétlenül függetlenek a munkapiaci diszkriminációtól. *Ahmed* (2006) egy olyan modellt mutat be, ahol az egyik dolgozói csoport tagjai az ellenük történő diszkriminációval kapcsolatos pesszimista elvárásaik miatt csak alacsonyabb béreket kínáló állásokra jelentkezők, és ezáltal akkor is hátrányos helyzetbe kerülnek, ha a munkáltatók valójában nem preferálják a másik csoportot. Az is lehetséges, hogy a kisebbségek emiatt kevesebbet fektetnek emberi tőkéjükbe, amint azt később tárgyaljuk.

8 *Lang–Manove* (2006), valamint *Hanna–Linden* (2009) szintén a munkapiac előtti diszkriminációt vizsgálják.

ják. A jelen alfejezetben először ezt a két típust mutatjuk be, majd leírjuk a szegregáció jelenségével foglalkozó elméleteket is.

Ízlésalapú diszkrimináció

A modellek első fajtájának alapfeltevése, hogy a munkapiac többségi résztvevői egyéni preferenciáik alapján nem kívánnak a kisebbségi csoport tagjaival együtt dolgozni, mivel előítéllettel viseltetnek velük szemben. Ennek az ízlésbeli sajátosságnak nincsen más racionális, illetve gazdasági alapja, csak az előítéletes egyéni preferenciák, tehát akkor is fellép, ha a dolgozói csoportok átlagos határtermelékenysége egyenlő. Ezt a modellt először *Becker* (1957), (1971) mutatta be, azóta a legjobban ismert diszkriminációs modellként számtalan empirikus kutatás alapja.⁹ Becker a diszkrimináló személye szerint három típust különböztetett meg: a munkáltatói, a munkatársi, illetve a vásárlóktól származó diszkriminációt, ezek közül a munkáltatói diszkriminációt leíró modellt elemezték a legtöbbet.

A *munkáltatói ízlésen alapuló diszkriminációs modellben* a munkáltató számára a kisebbségi dolgozók foglalkoztatásának a béren felül pszichikai jellegű többletköltsége is van, vagyis hasznossági függvényét kisebbségi alkalmazottainak száma (vagy aránya) negatívan befolyásolja. Ebben a helyzetben a diszkriminatív preferenciákkal rendelkező munkáltatók csak akkor foglalkoztatnak kisebbségi dolgozókat, ha ezek bére kisebb, mint a többségi dolgozók bére (feltételezzük, hogy a többségi és kisebbségi dolgozók határterméke azonos, vagyis ugyanolyan jó munkások). A piacon bérkülönbség keletkezik a csoportok között akkor, ha a diszkriminatív munkáltatók aránya elég magas ahhoz, hogy a többségi dolgozók bérével egyező bérszintnél a kisebbségi dolgozók iránti kereslet kisebb legyen, mint a kínálat. Minél intenzívebb a kisebbség elleni előítélet mértéke, valamint a diszkrimináló munkáltatók száma, annál nagyobb lesz a bérkülönbség a csoportok között. A kisebbségi dolgozókat a legkevésbé előítéletes cégek foglalkoztatják, amely munkapiaci szegregációhoz vezet. Ha például feltételezzük, hogy a munkáltatók előítéletes gondolkodása összefügg a foglalkozással (például nem kívánnak kisebbségi dolgozókat vezetői pozícióban látni), foglalkozásszintű szegregációt figyelhetünk meg.

A Becker-modellből az következik, hogy a diszkrimináló cégek alacsonyabb profitot érnek el, mint a diszkriminációt mellőző vállalatok, mivel a diszkriminatív preferenciák költségesek: az ilyen munkáltatók nem alkalmazzák a kisebb bérű kisebbségi dolgozókat, és ezt profitjuk bánja. Ha a vállalatok termékpiacán tökéletes verseny van, hosszú távon a diszkrimináló cégek kiszorulnak a piacról, és a csoportok közötti bérkülönbségek csökkennek, habár vannak olyan esetek, amelyekben a piaci verseny nem csökkenti a diszkriminatív bérezést. Például ha a diszkrimináló vállalatok fedezni tudják költségeiket (tehát rövid távú profitjuk pozitív), akkor rövid távon a verseny jelenléte

⁹ Lásd *Altonji–Blank* (1999) összefoglaló tanulmányát.

mellett is diszkriminálhatnak – ennek ára az, hogy hosszú távú profitjuk nem lesz pozitív, vagyis tőkebefektetéseiknek nem lesz pozitív hozama.

A verseny diszkriminációt csökkentő hatása csak a munkáltatói diszkrimináció esetében érvényesülhet, mivel a dolgozók, illetve vevők előítéleteit a munkáltató nem képes befolyásolni. Ilyen esetben a munkatársak hasznossága kisebb, ha a kisebbségi csoport tagjaival kell együtt dolgozniuk a munkahelyen, a vevők hasznossága pedig alacsonyabb, ha a kisebbségi csoportba tartozó dolgozótól vesznek terméket.¹⁰

Az előítéletes vevők akkor hajlandók a terméket kisebbségi dolgozótól vásárolni, ha kevesebbet kell fizetniük érte, ezáltal a kisebbségi dolgozók munkapiaci értéke (keresletük) alacsonyabb az olyan foglalkozásokban, ahol a vevőkkel érintkezniük kell. A vásárlói diszkrimináció ezért akkor vezet bérkülönbséghez a dolgozói csoportok között, ha a kisebbségi dolgozók számára nincs elég olyan foglalkozás, ahol nem kell érintkezni a vevőkkel, illetve ahol csak kisebbségi vagy nem előítéletes vevőket szolgálnak ki (*Holzer–Ihlanfeldt*, 1998). Mivel a vállalatok a vásárlói diszkrimináció esetében nem viselnek többletköltséget – a vásárlók többet hajlandók fizetni azért, hogy többségi dolgozótól vásároljanak –, a termékpiaci verseny nem csökkenti az ilyen típusú diszkriminációt.

A *munkatársi diszkrimináció* csak akkor vezet csoportok közötti bérkülönbségekhez, ha a munkakeresés költséges, és ha a dolgozók adottságai és preferenciái a foglalkozásokat illetően nem egyenlően oszlanak el a csoportok között. Ha ezek a feltételek nem állnának fenn, a cégek egyszerűen szegregált csapatokban végeztetnék a munkát, és nem alakulna ki bérkülönbség. Ha azonban a kisebbségi csoportban például nincs elég magas képzettségű munkaerő, és a magasán képzett többségi dolgozók előítéletesek, akkor valamennyi alacsony képzettségű kisebbségi dolgozónak az előítéletes többségi dolgozókkal kell együtt dolgozni, akik ezért magasabb bért igényelnek. Ekkor az alacsony képzettségű kisebbségi dolgozók kevesebbet keresnek, mint az alacsony képzettségű többségi dolgozók. A képzettség megszerzésének bérhoza az azonban ekkor magasabb a kisebbségi dolgozók esetében. Ha a képzettség megszerzésében nincsenek piaci korlátok, idővel a két csoport közötti különbségek csökkennek, és a piacon szegregációt figyelhetünk meg, bérkülönbségek nélkül.

Statisztikai diszkrimináció

Az eddig tárgyalt modellekben a diszkriminációt a szereplők ízlése indukálta: valamilyen, a modellben nem tárgyalt (exogén) ok miatt egy adott csoport tagjai nem kedveltek, és emiatt csak kompenzáció ellenében hajlandók kapcsolatba lépni velük. A diszkrimináció másik fajtája, a statisztikai diszkrimináció nem a többség preferenciái, hanem információs aszimmetria miatt alakul ki (*Phelps*, 1972; *Arrow*, 1973). Új munkaerő felvétele esetén például

¹⁰ Ezek az esetek szimmetrikusak is lehetnek, vagyis nemcsak a többség, hanem a kisebbség is „diszkriminál”, és nem hajlandó együtt dolgozni többségi munkásokkal vagy vásárolni tőlük.

igen életszerű az a feltevés, hogy a munkaadó csak korlátozottan képes felmérni a jelölt termelékenységét. Ha nem megfelelő dolgozót vesz fel, az extraköltséget jelent számára – mivel a dolgozó nem alkalmas, el kell bocsátani, és újat kell keresnie, akinek meg kell szoknia új környezetét, valamint betanítási költségei is vannak. Hogy a többletköltséget elkerülje a munkavállaló, figyelembe vesz olyan ismérveket is, amelyek korrelálnak a termelékenységgel, de nem tökéletesen írják azt le. Ilyen lehet például a nem vagy a faji hovatartozás. Ha a munkaadók tudják (vagy tudni vélik), hogy a kisebbségi munkavállalók átlagos termelékenysége alacsonyabb, mint a többségi csoporthoz tartozó munkavállalóké, akkor a borszint információként használhatják fel akkor, amikor felvételi döntésüket meghozzák, és az átlagosan rosszabb termelékenységű dolgozókat hátrányosan különböztetik meg. Mivel nem egyéni, hanem csoportjellemzőkhöz folyamodnak, diszkriminálni fogják az adott fajhoz tartozó munkavállalókat: a csoport átlagos (vélt) termelékenységéből mérik fel a dolgozó egyéni termelékenységét. Meg kell jegyeznünk azt, hogy ebben a gondolatmenetben a munkaadónak semmi baja nincs a kisebbséggel, csupán azért diszkriminál, mert az átlagosan kisebb költségekkel jár. Azt is vegyük észre, hogy ha tökéletes információ állna a munkaadók rendelkezésére, nem diszkriminálnának.

Ez a fajta diszkrimináció abból a szempontból jobb, mint az ízlésen alapuló, hogy elvileg nincs senkinek sincs kifogása a kisebbségek ellen, csak várható költségeiket minimalizálják. Tehát ha egy kisebbségi dolgozóról kiderül, hogy jól dolgozik, a munkaadó felveszi vállalatához, vagy ott fogja tartani, míg ez az ízlésen alapuló diszkrimináció jelenlétében nem teljesül. A statisztikai diszkrimináció mértéke tehát változhat, ha a munkaadó információs halmaza bővül. Ha például egy dolgozónak megfigyelheti termelékenységét (például próbaidőre felveszi), akkor dönthet a próbaidő alapján, és nem a faji vagy nemi átlagos termelékenység alapján (*Altonji–Pierret, 2001*). A dolgozó múltbeli, más munkahelyeken nyújtott teljesítménye is fontos információt nyújthat a munkaadó számára, és csökkentheti a statisztikai diszkriminációt. Tehát ez a fajta diszkrimináció a leginkább a fiatal munkavállalókat sújtja, akik először lépnek be a munkapiacra.

Ez a fajta diszkrimináció azonban racionális döntéseken (költségminimalizáláson) alapul, és ha a termelékenység átlagosan valóban különbözik a két csoport között, akkor nagyon nehéz megszüntetni. Ha például a fiatal női munkavállalók jelentős hányada nagy valószínűséggel néhány éven belül gyermeknevelés miatt elhagyja munkahelyét, ez igen nagy költséget ró a vállalatra, és ezt figyelembe veszik mind a felvételi döntésekben, mind a fizetések meghatározásában.¹¹ A diszkrimináció azokkal a fiatal nőkkel szemben valósul meg, akik nem akarnak gyermeknevelési szabadságra menni.

Tehát az a probléma, hogy a munkaadók nem a dolgozó egyéni termelékenységével teszik a béreket egyelővé, hanem a várható termelékenységgel. Így azok

11 Fontos az is, hogy ha az összes fiatal nő elmenne gyermeknevelési szabadságra, nem beszélhetnénk diszkriminációról, mivel a jelzés (az, hogy fiatal nők) munkakapcsolatuk várható hosszát tökéletesen becsülné.

a kisebbségi munkavállalók, akik ugyanolyan termelékenyek, mint a többséghez tartozó dolgozók, hátrányos megkülönböztetésben részesülnek.¹²

Eddig azzal a feltételezéssel élünk, hogy a kisebbségi és a többségi dolgozók valós vagy vélt átlagos termelékenysége exogén okok miatt különbözik. Ha feloldjuk ezt a hipotézist, a helyzet tovább romlik. Ha a többségi társadalom úgy véli, hogy a kisebbségi dolgozók képességei elmaradnak a többségi dolgozókéktól, ez önbeteljesítő jóslatként működhet azáltal, hogy a többség negatív véleménye hat a kisebbség költségeire és ennek következtében magatartására, amint azt a következő példák illusztrálják.¹³

Tegyük fel, hogy a többség véleménye szerint a kisebbség átlagosan figyelmetlenebb, és ezért gyakrabban követ el hibákat. Egy munkaadó, aki betanuló munkásokat ellenőriz, nem tudja pontosan, hogy miért követett el hibát a dolgozó (vagyis nincs teljes információ birtokában). Tehát nem tudhatja, hogy azért hibázik-e, mert nem veszi a fáradságot arra, hogy figyelmesen dolgozzon, vagy csupán rossz napja volt. Ha a dolgozó a kisebbség tagja, a munkaadót a kisebbségről alkotott előítéletei arra fogják késztetni, hogy azt gondolja, azért hibázott, mert figyelmetlenebb. Tehát a munkaadó ugyanazt az információt – a hibák számát – másképpen értékeli egy többségi és egy kisebbségi dolgozó esetében, és a kisebbségi dolgozó munkaszerződését már alacsonyabb hibaszámnál felbontja. Ha ezt a kisebbségi dolgozó észreveszi, tudni fogja, hogy kisebb a valószínűsége annak, hogy munkában maradhat a betanulás után (amit tekinthetünk a nagyobb figyelem gyümölcsének). Mivel kisebb a valószínűsége annak, hogy a nagyobb figyelemmel eléri célját, a kisebbségi dolgozó úgy dönthet, hogy nem éri meg figyelni, úgyis nagy az esélye annak, hogy elbocsátják (mivel valamennyi hibát óhatatlanul elkövet majd). Ennek pedig az lesz az eredménye, hogy a kisebbségi munkások átlagosan több hibát követnek majd el, mivel nem érdemes odafigyelniük. Tehát a munkaadó előítéletes gondolkodása igazolódik: úgy gondolta, hogy a kisebbségi dolgozók figyelmetlenebbek, mint a többségi munkások, és ezt tapasztalatai igazolták is.¹⁴

Nemcsak a negatív, hanem a pozitív diszkrimináció is hasonló folyamatokat indíthat be. Loury egyik példája a fekete diákok pozitív megkülönböztetését tárgyalja az iskolai felvételen. Amennyiben a fekete diákok alacsonyabb pontszámmal is bejuthatnak egy iskolába, mint fehér társaik, tudni fogják, hogy nem kell annyira felkészülniük a vizsgákra, mint ők, mivel nekik megkönnyítették a felvételt. Tehát valóban alacsonyabb pontszámmal jutnak majd be, és a fehérek várákozásai ismét beigazolódtak.

Fontos észrevenni, hogy ez a modell beleillik a racionális egyének haszonmaximalizáló paradigmájába. A munkaadó exogén okok miatt úgy látja, hogy a kisebbségi munkavállaló átlagosan kevésbé termelékeny, mint a többségi. Ez a várákozás befolyásolja döntéseit, amely befolyásolja a kisebbségi dolgozó döntéseit a kifejtett munkamennyiségről, odafigyelésről vagy más, a munkát

12 A fenti gondolatmenetet az élet más területeire is lehet alkalmazni: a hitelpiacra, amennyiben a bankok feltételezik, hogy a kisebbségek nagyobb valószínűséggel mulasztják hiteltörlesztésüket, mint a többséghez tartozók, vagy a kiadó lakások piacán, amennyiben a főbérlok feltételezik, hogy a kisebbségek átlagosan kevésbé vigyáznak a lakásra, mint a többségiek.

13 Az előítéletek hatásait a kisebbség döntéseire *Loury* (2006) tárgyalja részletesen. Ennek a könyvnek a megfelelő részét összegezzük a következőkben.

14 Egy másik példa: ha a dolgozó ittasan megy be munkahelyére, ha a munkaadónak előítéletei vannak a kisebbségről, akkor tekintheti már az egyszeri ittas állapotot is úgy, hogy a dolgozó részeges. Ha ez egy többségi dolgozóval történik meg, esetleg elnézi neki, mert azt gondolja, hogy családi problémája volt, vagy éppen valakinek a születésnapját ünnepelték. Mivel a kisebbségi dolgozó érzi az őt sújtó előítéletet, nem tartja majd érdemesnek figyelni arra, hogy ne menjen ittasan dolgozni (hacsak nem tökéletesen absztinens), mert már az első alkalomnál rástűtik a bélyeget, hogy ő részeges. Ez pedig megint csak munkaadót erősíti meg előítéletében: a kisebbségi dolgozók gyakran öntenek fel a garatra – éppen az történt, amire számított.

befolyásoló, egyéni költségekkel járó jellemzőkről. Olyan módon változtatja meg ezeket a jellemzőket a kisebbségi csoport tagja, hogy a munkaadó várákozásai beteljesülnek. Az egész társadalom egy rossz, de stabil egyensúlyba kerül, amelyben a kisebbségi csoport negatívan megkülönböztetett, és ez negatívan hat ki termelékenységére.

Hogyan lehet megszakítani ezt az ördögi kört? Ha a döntéshozók sokan vannak, valószínűleg nem lehet sokat tenni, mivel mindenkinek elemi érdeke, hogy fenntartsa döntéseit. Ha azonban a döntéseket egy intézmény – például a kormányzat – hozza, akkor lehetséges a változás, mivel ez a döntéshozó figyelembe veheti a többségi előítéletek hatásait a kisebbség viselkedésében, és tehet ez ellen (*Coate–Loury*, 1993).¹⁵ Ez akkor valósulhat meg, ha a kormányzat képviselői úgy gondolják, hogy a kisebbségek rossz teljesítménye mögött a negatív visszacsatolási mechanizmus áll, és nem valamiféle exogén különbség, például kulturális különbségek (*Loury*, 2006). Ebben az esetben az állami döntéshozók nem tekintik magától értetődőnek a munkapiaci aktivitásbeli vagy bérkülönbségeket a többségi és a kisebbségi csoportok között, és hasznos feladatnak tartják azt, hogy erőfeszítéseket tegyenek ennek megszüntetésére. Ha azonban a döntéshozók is úgy gondolják, hogy a kisebbségi csoport átlagosan kevésbé termelékeny, mint a többségi, nem tartják majd szükségesnek a beavatkozást, mivel világképükbe beleillik az, hogy a kisebbségek átlagosan kevesebbet keresnek.¹⁶ A kormányzatnak tehát nagy felelőssége van abban, hogy megszüntesse a diszkriminációt. A legfontosabb azonban az, hogy megváltoztassák a kisebbségek helyzetét, hogy valóban ne legyen alapja a többségiek előítéleteinek. Itt elsősorban a kisebbségek munkapiacra lépést megelőző szegregált helyzetére gondolunk, például az iskolázottságra és a környezetre, amiben felnőnek. Például *Heckman* (1998) úgy véli, hogy ez sokkal fontosabb kormányzati feladat, mint az antidiszkriminációs intézkedések.

Szegregáció

A foglalkozási szegregációnál azt vizsgáljuk, hogy a kisebbségi csoportok miért koncentrálnak általában bizonyos foglalkozásokba. Ennek számos különböző oka is lehet (*Altonji–Blank*, 1999): lehetséges, hogy a munkáltatói diszkrimináció bizonyos foglalkozásokban erősebb, mint másokban, ezért a kisebbségi dolgozók inkább a kevésbé diszkriminált állásokba tömörülnek. Az is lehet, hogy a csoportok között különbségek vannak abban, hogy mely foglalkozások elfogadottabbak társadalmilag vagy a csoport tagjai egyes állásokat jobban kedvelnek. A jogi és intézményi keret egyes esetekben korlátozhatja adott csoportok lehetőségeit bizonyos foglalkozások elérésében. Végül a munkapiacra lépést megelőző csoportok közötti különbségek, amelyekről már beszéltünk, eltérő komparatív előnyt jelentenek a különböző foglalkozásokban. Hangsúlyozzuk, hogy ezek a munkapiacra lépést megelőző, illetve

15 Kormányzati koordinációval atomizált döntéshozók esetében is megtörhető a statisztikai diszkrimináció, ez a szerepe például az antidiszkriminációs törvényeknek.

16 Elképzelhető, hogy az előítéletek különbözősége miatt változott meg a nők helyzete a munkapiacra az egyesült államokbeli feketékéhez vagy a közép-kelet-európai romákéhoz képest. Míg a nők helyzete látványosan javult az utóbbi néhány évtizedben, a kisebbségeké nem, és lehet, hogy azért, mert a kormányzat és az emberek nem hiszik, hogy a férfiak és nők között komoly kulturális különbségek lennének, míg a kisebbségek esetében igen.

preferenciabeli eltérések szintén lehetnek endogének, és nem feltétlenül függetlenek a diszkriminációtól.

A munkapiaci diszkrimináció empirikus mérése

Ahogy azt bemutattuk, a munkapiaci különbségek önmagukban nem feltétlenül jelentik azt, hogy a kisebbségi csoport elleni diszkrimináció létezik, még akkor sem, ha a legfontosabb megfigyelhető tulajdonságokban lévő különbségek hatását is figyelembe vesszük. Ebben a fejezetben bemutatjuk a diszkrimináció mérésének módjait és annak kritikáját is.

Klasszikus béregyenlet, egyéni termelékenység mérése

A munkáltatói diszkrimináció mérésére a munkapiaci kutatásokban világszerte a legáltalánosabban használt módszer a tradicionális béregyenlet. A becslésben azok a tulajdonságok szerepelnek béreket magyarázó változóként, amelyek leírják a dolgozók megfigyelhető termelékenységét, ilyen például az iskolázottság és a munkapiaci tapasztalat. A béregyenletben ezenkívül a kisebbségi csoportba való tartozást jelző változók is szerepelnek. Ha azt feltételezzük, hogy a megfigyelt dolgozói tulajdonságok jól mérik a termelékenységet, illetve hogy ezeken a változókon kívül nincs a csoportok között szisztematikus különbség a termelékenységben, a csoportokat jelző változók becsült együtthatói informálnak a diszkrimináció mértékéről. Ez a feltételezés azonban – számos, a munkapiaci különbségek többi oka között már említettek miatt – túl erős: a csoportok között minden valószerűség szerint léteznek nem megfigyelhető különbségek, amelyek befolyásolják a termelékenységüket. Ebben az esetben az ugyanolyan megfigyelhető adottságú dolgozók valójában nem egyformán termelékenyek, amit tükröz a kevésbé termelékeny csoport alacsonyabb bére is, nem pedig azt, hogy a többségi csoport hátrányos helyzetbe taszítja őket.

A béregyenletet alkalmazó kutatásokat foglalja össze *Jarrell–Stanley* (2004), *Weichselbaumer–Winter-Ebmer* (2005) és *Kunze* (2008). Ezek a kutatások a témában készült nemzetközi tanulmányok összehasonlítása alapján elemzik azokat a különbségeket a becsült diszkrimináció mértékében, amelyek az adatok minőségéből és a módszertanból adnak. Az úgynevezett metaanalízis során a szerzők összegyűjtik a diszkrimináció (pontosabban a nem megmagyarázott bérkülönbség) különböző tanulmányokban becsült értékét, és megvizsgálják, hogy miként befolyásolják a becslés során használt adatok típusai, a módszertan és a mintaválasztás a becslési eredményt, illetve milyen irányú hibához vezethetnek. A metaanalízis-eredmények rámutatnak a diszkrimináció béregyenletből történő empirikus becslésének főbb hibaforrásaira.

Legfontosabb ezek közül a bérváltozó típusa: ha az órabér helyett a havi fizetés a becslés alapja, a diszkrimináció mértékét túlbecsülhetjük, mivel a nők gyakran kevesebb órát dolgoznak, mint a férfiak, és a havi bérük emiatt ala-

csonyabb lehet. Szintén a diszkrimináció túlbecsléséhez vezet a valós munkapiaci tapasztalat hiánya, amely a nők esetében adott korosztályban általában alacsonyabb.

A diszkrimináció becsült mértéke jelentősen különbözhet, ha a becslést valamilyen okból szűkebb mintán végzik: számos kutatás csak bizonyos foglalkozásokon belül, csak a nem házas, illetve a munkapiacra frissen belépett dolgozók körében vizsgálja a csoportok közötti különbségeket. A munkapiaci szelekció hatását szintén figyelembe kell venni, bár *Jarrell–Stanley* (2004) az ebből fakadó hiba mértékének az időbeli csökkenését hangsúlyozza. Meglepő, hogy az eredmények összevetése alapján a béregyenlet becslésére használt ökonometriai módszer nem befolyásolja jelentősen az eredményt, az eddig említett adatbeli különbségeknek sokkal nagyobb szerepük van.

Végül igen érdekes jelenség, hogy a kutatók neme is befolyásolja az eredményt: a csak férfiak által készített tanulmányok általában magasabb diszkriminációt találnak, mint a vegyes, illetve a csak nők által végzett kutatások, amire *Jarrell–Stanley* (2004) szerint az lehet a magyarázat, hogy a férfiak a saját előítéleteiktől tartva akaratlanul is igyekeznek valamilyen szintű diszkriminációra utaló eredményt „kihozni” az adatokból.

A béregyenletek másik nagy hátránya, hogy hibásak lehetnek a nem megfigyelhető termelékenységből adódó becslések. Mivel ez okozza az egyik legnagyobb problémát, néhány kutatás megpróbálja kihasználni azokat a speciális helyzeteket, ahol az elemző rendelkezésére állnak az egyéni termelékenységre vonatkozó adatok. Ezek a kutatások általában csak egy vállalatra vagy speciális iparágra vonatkoznak, így nem vonhatók le egyértelmű következtetések a munkapiac egészére. Az egyik ilyen irányzat a sportolók körében elemzi a diszkriminációt, mivel a sportolók sikere (termelékenysége) könnyen mérhető. *Kahn* (1991) összefoglaló tanulmánya szerint ezek a tanulmányok általában rámutatnak a diszkrimináció létére: például a nők teniszversenyeinek összdíjazása alacsonyabb, mint a férfiaké, pedig az adatok szerint a nők legalább annyi nézőt és bevételt vonzanak a meccsre, mint a férfiak. Egy másik irányzat kutatásai olyan munkakörökben vizsgálják a diszkrimináció mértékét, ahol a dolgozók termelékenysége az általuk termelt darabszám alapján mérhető. Eredményeik a nők és az alacsonyabb rangú társadalmi csoportok (kaszatok) elleni diszkriminációra utalnak. *Wolfers* (2006) az ügyvezető neme szerinti diszkriminációt vizsgálja a cégek részvényeinek várható értéke alapján. Ha a piacon a női vezetők képességeit szisztematikusan alulbecslik, az általuk vezetett cégek a valóságban a vártnál jobban szerepelnének. A tanulmány eredménye azonban nem talál erre utaló bizonyítékot. *Donald–Hamermesh* (2004) az American Economic Association választási eredményei és a jelöltek – idézettségben mért – termelékenysége alapján mutatja be a diszkrimináció mérésével kapcsolatos problémákat. Az adatok alapján a választásokon a nők nagyobb eséllyel nyernek, mint az ugyanannyira idézett férfiak. Bár ez első

ránézésre a nők iránti pozitív diszkriminációra utalhat, a szerzők arra hívják fel a figyelmet, hogy ennek más oka is lehet: a termelékenységet befolyásoló többi adat hiánya (például a nők jobb kommunikációs készségéről, szervezői készségéről). A termelékenységet befolyásoló tényezők köre nem egyértelmű, és ezek pontos megállapítása nélkül nem lehet meghatározni, hogy egy adott helyzetben a megfigyelt különbségek mely része tudható be a diszkriminációnak, illetve a hiányzó adatoknak – még akkor is, ha a termelékenység többé-kevésbé jól mérhető.

A termelékenység mérésének problémáit *Biddle–Hamermesh* (1994) úgy oldja meg, hogy olyan diszkriminációt vizsgál, amelyik csak részlegesen korrelál a termelékenységgel. A tanulmány azt elemzi, hogy az emberi szépség milyen hatással van a bérekre. Ennek a jellemzőnek előnye az, hogy valószínűleg csak olyan foglalkozásokban van hatása a termelékenységre, ahol a dolgozó emberekkel lép kapcsolatba (például elad valamit). Mivel ez könnyen kiszűrhető, viszonylag pontosan mérhető a diszkrimináció mértéke. A szerzők azt találják, hogy az átlagnál csúnyább emberek és az átlagnál szebb emberek közötti bérkülönbség jelentős: 12 százalékpont körüli. A becsült „szépségprémium” nem függ a dolgozók nemétől. A tanulmány nem ad választ arra a kérdésre, hogy milyen jellegű ez a fajta diszkrimináció, ízlésalapú vagy statisztikai, pedig mindkettő lehetséges. Az emberek általában szívesebben dolgoznak együtt jóképű férfiakkal és csinos nőkkel, és az is bizonyított, hogy a jó tulajdonságokat agyunk gyakran racionális ok nélkül is összekapcsolja: ösztönösen úgy képzeljük, hogy aki szép, az termelékeny is. Ez a tévhit, és az ezzel járó bánásmód azonban kihat az átlagnál szebb emberekre, és önbizalmuk bizonyítottan nagyobb, mint a többi emberé, amely gyakran előnyt jelent a munkapiacra (ez a jelenség hasonlít az előző fejezetben tárgyaltakhoz, amikor a pozitív vagy negatív megkülönböztetés befolyásolja a kisebbség viselkedését).¹⁷

A bérek és a munkaadó információs halmazának kapcsolata

Amint azt a statisztikai diszkrimináció elméleti bemutatásakor taglaltuk, ez a fajta diszkrimináció függ a munkaadó információs halmazától. Ha a munkaadó tökéletes információval rendelkezne a dolgozók termelékenységéről, nem használná fel a kisebbségi jeleket (és közvetve a csoport átlagos termelékenységét) a dolgozók szűrésére. *Holzer és szerzőtársai* (2006) elemzése az egyik első kísérlet a statisztikai diszkrimináció elkülönítésére egyéb hatásoktól, amelyek szintén bérkülönbségekhez vezethetnek a többség és kisebbség tagjai között. Ötletük a következő: ha a munkaadók egy könnyen megfigyelhető, a termelékenységgel nem tökéletesen korreláló jellemző szerint állapítják meg a dolgozók bérét munkába állásuk idején, akkor idővel ennek az ismérvnek a hatása csökken, ahogy a munkaadó egyre jobban megismeri dolgozói valós termelékenységét. Lefordítva ezt regressziós nyelvezetre, annyit jelent, hogy egy béregenletben a faj hatásának időben csökkennie kell, ha olyan változó-

¹⁷ *Mobius–Rosenblat* (2006) ezeket a hatásokat különíti el egy szintén a szépség bérekre gyakorolt hatását vizsgáló kísérletben. Eredményül a szerzők azt kapták, hogy a szépség nem hat a termelékenységre, de pozitívan hat a bérekre, valamint a dolgozók önbizalmának is pozitív hatása van a bérekre. Tehát a szép emberek nemcsak jobb bánásmódban részesülnek, mint a kevésbé szépek, hanem a szépség olyan módon befolyásolja viselkedésüket, amely tovább mélyíti a különbségeket a csúnya és szép emberek között.

ra is kontrollálunk, amelyik leírja a termelékenységet, de a munkaadó nem figyelheti meg a felvétel idején, csak lassan szerez tudomást róla. A módszer tehát megoldást nyújt a diszkrimináció alapvető empirikus dilemmájára. Arra, hogy azért mérünk-e korrelációt a bérek és kisebbségi státus között, mert a munkaadók diszkriminálnak, vagy azért, mert a kisebbségi státus korrelál egy termelékenységet leíró jellemzővel, amelyet a munkaadók ismernek, de a kutató számára nem látható. A szerzők az egyesült államokbeli feketék statisztikai diszkriminációját elemzik, és nem látják igazoltnak, hogy a munkaadók statisztikailag diszkriminálnának a fekete munkásokkal szemben.

Holzer és szerzőtársai (2006) is a többletinformáció hatását vizsgálta, de nem a bérekre, hanem a vállalatok munkafelvételi stratégiájára. A szerzők azt tanulmányozták, hogy mennyiben befolyásolja a fekete dolgozók felvételét az, ha a munkaadó informálódhat a pályázók priuszáról. A kérdést elméletileg nem lehet megválaszolni, mivel – mint oly sokszor a gazdasági problémákban – két ellentétes hatás jelenik meg. Mivel a feketék számarányukhoz viszonyítva sokkal gyakrabban börtönviseltek, mint a fehérek, az információ az előéletükről nagyobb arányban befolyásolja felvételüket, mint a fehér dolgozókéét. Ha azonban a munkaadók a børszín alapján szelektálják a dolgozókat – mivel ez információt ad annak valószínűségéről, hogy a dolgozó börtönviselt-e –, akkor azokat a feketéket is sújthatja az információ hiánya a büntetett előletről, akik nem voltak korábban büntetve. A tanulmány eredményei szerint abban az esetben, amikor a munkaadó tudomást szerezhet a dolgozó előéletéről, sokkal valószínűbb, hogy fekete dolgozókat vesz fel. Ez egyrészt azt jelenti, hogy az információ hiányában a munkaadók valóban felhasználják a børszint arra, hogy megbecsüljék a dolgozó termelékenységét (például azt, hogy mennyire agresszív vagy hogy hajlamos-e a lopásra), de azt is, hogy nem alkalmaznak ízlésalapú diszkriminációt, mert ha kapnak információt a dolgozó valószínű termelékenységéről, a feketék munkába állási lehetőségei javulnak.¹⁸

Dekompozíciós eljárások

A béregyenletek becslése szorosan kötődik *Oaxaca* (1973) dekompozíciós módszeréhez, amivel a kisebbségi és többségi dolgozók közötti teljes bérkülönbséget két részre bonthatjuk: arra a részre, amelyet a dolgozók tulajdonságainak különbözősége megmagyaráz, valamint a megmagyarázatlan bérkülönbségre. A teljes bérkülönbség egy része abból adódik, hogy a két csoport különbözik egymástól mérhető tulajdonságaikban. A bérkülönbségeknek az a része, amelyet ezek az eltérések magyaráznak, nem tudhatók be a munkapiaci diszkriminációnak. A megfigyelhető emberitőke-változók két csoport közötti átlagos eltérése alapján kiszámolhatjuk, hogy mekkora a megmagyarázható rész. Ehhez szükséges a tulajdonságok hozamainak (árainak) becslése. Ezeket a becsült értékeket általában a többségi dolgozók mintáján becsült béregyenlet együtthatói adják meg: feltételezzük, hogy a többségi dolgozók

18 Az egyéni termelékenység pontos becslésének hatásait a felvételi valószínűségekre elemzi *Autor–Scarborough* (2008), és arra a következtetésre jutnak, hogy ez nem csökkenti a feketék munkába állási valószínűségét, de a vállalat termelékenységét pozitívan befolyásolja.

tulajdonságait a piac a diszkrimináció nélküli árakkal jutalmazza.¹⁹ A tulajdonságok csoportok közötti átlagos különbségének és a diszkrimináció nélküli áraknak a szorzata adja a teljes bérkülönbség azon részét, amely nem a diszkrimináció, hanem a dolgozók adottságaiban meglévő különbségek következménye. Ha ezt kivonjuk a teljes bérkülönbségből, megkapjuk azt a részt, amit nem magyaráznak meg a dolgozók emberi tőkéjének különbségei.²⁰ Ezt a fennmaradó bérkülönbséget gyakran értelmesszik a diszkriminációs komponensként. Az elnevezés azonban több okból is félrevezető, mivel ez a komponens mást is tartalmaz. Ha a béregyenletben szereplő kontrollváltozók nem mérik pontosan a dolgozók termelékenységét (és általában ez a helyzet), a megmagyarázatlan bérkülönbség mindazokat a hatásokat tartalmazza, amelyek befolyásolják a dolgozók béreit, de nem ismertek a kutató előtt. Például a már említett esetben, ha az azonos tulajdonságokkal (végzettséggel, tapasztalattal) rendelkező nők kevésbé termelékenyek, mint a férfiak, mert a munkájukba kevesebb energiát fektetnek különböző okok miatt (munkán kívüli kötelezettségek stb.), a megmagyarázatlan bérkülönbség ezt a különbséget is tartalmazza, és a diszkrimináció mértékét túlbecsüljük. A megmagyarázatlan komponens tehát tartalmazza a nem megfigyelhető termelékenységbeli, valamint a preferenciákban lévő különbségeket is. Ez a módszer azonban nem veszi figyelembe azt a lehetőséget sem, hogy a diszkriminációval kapcsolatos feltételezések befolyásolják a dolgozók képzsébe való befektetési döntéseit is (ezáltal befolyásolják a dolgozók megfigyelt tulajdonságait). Ha egy kisebbséghez tartozó egyén úgy gondolja, hogy a tanulással nem lesz akkora bérnövekménye, mint egy többségi dolgozónak, elképzelhető, hogy emiatt nem tanul tovább. Ez a béregyenlet becslésének szempontjából azt jelenti, hogy az iskolázottság endogén változó, és ez a diszkrimináció mértékének hibás becsléséhez vezethet.

19 A diszkrimináció nélküli árak kiválasztása nem egyértelmű, mivel elképzelhető, hogy a többségi csoportnak például magasabb árakat fizetnek, mint ha nem létezne diszkrimináció, így a becsült árak sem felelnek meg a célra. A dekompozíció eredményei függenek attól, hogy milyen referenciaárakat használunk.

20 A dekompozíciós módszereket és azok problémáit *Grims-haw–Rubery* (2002) foglalják össze.

21 *Hunt* (2002) jól illusztrálja a szelekció figyelembevételének fontosságát: Kelet-Németországban az első pillantásra pozitívnak tűnő tíz százalékpontos csökkenés a teljes női-férfi bérkülönbségben nagyrészt az alacsony képzettségű nők munkapiacra való kiszorulásának a következménye.

A béregyenlet és dekompozíciós módszernek egy másik jelentős problémája a munkapiaci szelekció miatt kialakuló becslési hiba. A munkapiacra való belépést a különböző csoportok nem egyenlő valószínűséggel választják, ezért a béregyenletek becslésére használt minta nem reprezentatív a teljes népességre vonatkozóan. A legtöbb országban az alacsony képzettségű nők nagyobb eséllyel hagyják el a munkapiacot, mint a többi csoporthoz tartozók. Mivel a bérkülönbségek vizsgálatakor arra vagyunk kíváncsiak, hogy a piac milyen béreket fizet a teljes női és férfi populációnak, a dolgozók mintáján végzett becslés félrevezető lehet.²¹ A *Juhn–Murphy–Pierce* (1991) által bemutatott dekompozíciós módszertan az Oaxaca-módszer legismertebb alternatívája, amelyet a bérkülönbségek nemzetközi összehasonlítására és az időbeli változások vizsgálatára is használnak. Az Oaxaca-féle dekompozíció nem veszi figyelembe a béreloszlások időbeli változásának azt a hatását a bérkülönbségekre, amikor egy tulajdonság hozama megváltozik. A nőknek például általában kevesebb a munkapiaci tapasztalatuk, és bizonyos iparágakban dolgoznak.

Ha megnő a munkatapasztalat munkapiaci hozama, vagy az iparágak közötti bérkülönbség, ez a nemek közötti bérkülönbség növekedéséhez vezet. Juhn és szerzőtársai ezt a hatást is különválasztják, a teljes bérkülönbséget négy részre bontják. Az első rész a megfigyelhető tulajdonságok változásainak hatását méri, a második a megfigyelhető tulajdonságokért fizetett árak változásának hatását. A harmadik komponens a nem megfigyelhető tulajdonságok változásainak hatása, és végül a negyedik rész az árak nem megfigyelhető változásának hatása. Az előzőkhöz képest a két utóbbi részre bontás az újítás, amelyben a nem megfigyelhető tulajdonságok változásának hatását is mérni tudjuk. A dekompozíciós eljárás általános hibaforrásait azonban ez a módszer is magában hordozza.

A munkapiaci szegregáció mérése

A munkapiaci szegregáció mérése általában iparági, vállalati és foglalkozási szinten történik. A béregyenletek becslésekor kétféleképpen szokták figyelembe venni a szegregációt. Az egyik módszerrel az iparágakon, cégeken, illetve foglalkozásokon belüli hatásokat mérik. Például amikor egy béregyenletben az iparági hatások szerepelnek, a női csoportot jelző kétértékű változó együtthatója az iparágakon belüli bérkülönbséget méri. Ha a nők inkább az alacsonyabb bérekkal járó iparágakban dolgoznak, és emiatt alacsonyabb az átlagbérük, ezzel a módszerrel kiszűrjük ezt a hatást, és a becsült bérkülönbség megmutatja, hogy adott iparágban belül mennyivel különbözik a nők bére a férfiakétól. Fontos kérdés ebben az esetben, hogy mennyire jogos a szelekció hatásának kiszűrése, ha a munkapiaci diszkrimináció mértékére vagyunk kíváncsiak. Ha a nők saját választásuk miatt csoportosulnak az alacsonyabb béreket kínáló iparágakba, cégekbe és foglalkozásokba (mert ezek számukra megfelelőbb körülményeket kínálnak), ezt muszáj kiszűrni a diszkrimináció becslésekor. Ha azonban a nőket a munkáltatók nem hajlandók felvenni a jobb állásokba, és ezért alacsonyabb a fizetésük, ez a diszkrimináció része, és ezt a hatást nem szabad kiszűrni.

A szegregáció mérésének másik módja az, hogy a béregyenletbe bevonjuk az adott iparágban, vállalatban, illetve foglalkozásban dolgozó nők arányát. Ezzel a módszerrel ellenőrizni lehet, hogy mennyire befolyásolja egy adott foglalkozás elnőiesedése a megfigyelt bérkülönbséget. *Groshen* (1991) például az Egyesült Államokban ezt a módszert alkalmazva, azt találja, hogy a foglalkozások elnőiesedése megmagyarázza a bérkülönbségek okainak jórészét. *Gupta–Rothstein* (2001) a dán iparági, cégszintű és foglalkozási szegregáció bérkülönbségre gyakorolt hatását vizsgálta a munkáltatói-dolgozói adatbázis összekapcsolása révén. A tanulmány szerint a foglalkozási szegregáció van a legnagyobb hatással a bérkülönbségre, az iparági és cégszintű szegregáció nagyon kis mértékben befolyásolja a női-férfi bérkülönbséget. A nők és férfiak

között az iparágakon, cégeken és foglalkozásokon belül is fennmarad a bérkülönbség egy része, ami a bérdiszkrimináció jelenségére utal.

A foglalkozási szegregáció elemzésében szét kell választani a munkáltatói diszkrimináció, a preferenciák, a képzettség, illetve a társadalmi nyomás hatását (*Johnson–Stafford*, 1998). Ez a bérek és az egyes foglalkozások kapcsolatának becslésekor azt jelenti, hogy a dolgozók megfigyelhető tulajdonságain kívül kontrollként szerepelnek a foglalkozások jellemzői, valamint a dolgozók igényeit leíró változók is. E változók figyelembevétele jelentősen csökkenti az Egyesült Államokban és Kanadában mért különbségeket a nők és férfiak által inkább betöltött foglalkozások között (*Baker–Fortin*, 2001).

A munkapiaci szegregációt a magyar átmenetben *Csillag* (2006) elemezte. Eredményei arra utalnak, hogy míg a késő szocializmusban a nemek közötti foglalkozások szerinti összetétel a bérkülönbségek jelentős részét magyarázta, az átalakulás után jelentősen csökkent a foglalkozási szegregáció, és a ma is látható kereseti hátrány már nem ennek tudható be. *Jurajda–Harmgart* (2004) Kelet- és Nyugat-Németországban hasonlítják össze a foglalkozási szegregáció hatását a női-férfi bérkülönbségekre, és azt találják, hogy míg Kelet-Németországban mind a nők, mind a férfiak bére magasabb volt a női foglalkozásokban, Nyugat-Németországban nem figyeltek meg eltérést a foglalkozások között.²²

Munkafelvétel tesztelés

A diszkrimináció mérésének másik fő irányzata a munkaerő-felvételek tesztelése. Gondosan kiválasztott, kisebbségi, illetve többségi csoportokhoz tartozó, de minden más tekintetben hasonló jelöltek jelentkeznek a meghirdetett állásokra, és a sikeres jelentkezések eloszlásának aszimmetriájából következtetnek a kutatók a diszkriminatív bánásmód jelenlétére. A módszer sokféle lehet: betanított színészeket küldhetnek az állást meghirdető cégekhez, így a felvételi folyamat minden részére bepillantást nyerhetnek, telefonon jelentkezhetnek az állásokra, vagy pedig csak az írott jelentkezésekre érkező válaszok számát vizsgálják. A módszer előnye, hogy a kísérlet részeként a kutatók szükség szerint változtathatják a megfigyelhető tulajdonságokat, így meg tudják figyelni azok hatását.

A módszernek számos hátrányát emelte ki a szakirodalom. A legfőbb probléma az lehet, hogy a jelentkezők valójában más tekintetben is különbözhetnek, mivel a való világban nagyon nehéz minden lehetséges különbséget kizárni, ami befolyásolhatja a dolgozók termelékenységét, illetve a munkáltatók véleményét. Például a dolgozók különbözhetnek az interjú során jelzett társadalmi kapcsolatok mennyiségében vagy kommunikációs készségükben. Ennek kiküszöbölésére néhány kutatásban az összes többi tulajdonságot láthatatlanná tesznek. Például *Goldin–Rouse* (2000) a zenekarokba jelentkező nők elleni diszkriminációt próbálják mérni úgy, hogy összehasonlítják a visszahívások

22 A faji szegregációról lásd *Hirsch–Macpherson* (2004), *Bertrand–Hallock* (2001) és *Bettio* (2002).

számát abban az esetben, ha a munkáltatók ismerik a jelentkezők nemét, és abban az esetben, ha a jelentkezők egy fal mögött ülve játszanak a hangszeren, tehát csak hallani lehet őket, de nem láthatók. Az eredményeik szerint a fal használata növelte a nők esélyét a zenekarba való felvételre, és az előítéletes bánásmód csökkentése révén növelte a nők arányát a zenekarokban.

Ezek az elemzések általában nagyobb mértékű diszkriminációt mutatnak ki, mint más módszerrel készült kutatások. *Heckman* (1998) a tesztes módszerrel érvényességét és jogosságát vitatja. Rámutat, hogy az ilyen módszerrel számos olyan céget lehet találni, amely diszkriminál, de ez nem egyenlő a munkapiac egészében megfigyelhető diszkriminációval. A munkapiaci diszkrimináció mértékét nem a leginkább diszkriminatív cégek határozzák meg, hanem azok a cégek, ahol a kisebbségek valóban dolgoznak. Tehát lehetséges, hogy léteznek diszkriminatív cégek, de mégsem beszélhetünk munkapiaci diszkriminációról, mert a kisebbségi dolgozók nem dolgoznak ezekben a cégekben, és ezért nincsenek hatással a bérükre. A tesztelelmzések alapján nem lehet eldönteni, hogy csak egyedi esetekről van-e szó, ami megmagyarázhatja az ilyen kutatások és a munkapiac egészét vizsgáló kutatások eredményei közötti eltérést. A tesztekben vizsgált jelentkezők elvileg egyeznek a csoportbeli hovatartozásukon kívül, de *Heckman* hangsúlyozza, hogy a nem megfigyelhető tulajdonságokban továbbra is különbözhetnek egymástól, ami befolyásolhatja a termelékenységüket és a tesztelés alapján becsült diszkrimináció mértékét.

Egy másik probléma lehet az, hogy a jelentkezők tisztában vannak a kutatás céljával, és akarva vagy akaratlanul is befolyásolhatják a munkáltatók viselkedését (*Blank*, 1991). Végül sokan kérdőjelezik meg azt, hogy az ilyen eredmények mennyire reprezentálják a gazdaság egészét. Mivel végrehajtásuk költséges, általában szűk foglalkozásokat, régiókat és csak néhány céget vizsgálnak, gyakran csak egy adott iskolázottsági szintre vonatkozóan.

Sikeresen kiküszöbölik e problémák egy részét az írásos jelentkezéseken alapuló kutatások. Ezeknél a kutatók valóban úgy tudják kontrollálni a kísérletet, hogy az önéletrajzok alapján a jelentkezők valóban csak a vizsgált demográfiai jellemzőben különbözzenek egymástól. Általában a nevek alapján jelzik az álláshirdetőknek a dolgozó nemét, illetve etnikumát, illetve a bevándorlókra vonatkozó kutatásokban a születés helye szerint. Mivel az önéletrajzok kiküldése jóval alacsonyabb költséggel jár, mint a színészek betanítása és interjúkra küldése, az írásos tesztelésnél jóval nagyobb mintát lehet vizsgálni. A diszkrimináció mértékét ebben az esetben nem az állásajánlatok alapján, hanem az interjúra való meghívások alapján mérik, amely valamilyenre különbözhet, ha ezek csoportszinten különböznek egymástól. Az ilyen típusú kutatások közül ismertté vált *Bertrand–Mullainathan* (2004) cikke, amelyben tipikusan fehér (Emily és Greg), illetve tipikusan fekete (Laquisha és Jamal) nevekkal ellátott jelentkezők sikerét vizsgálták. Az eredmény alap-

ján az Egyesült Államokban továbbra is jelentős a feketék elleni munkapiaci diszkrimináció, a fehérekre jellemző nevek birtokosait másfélszer annyiszor hívták vissza interjúra, mint a fekete nevűeket.²³

A vállalati és a gazdasági környezet felhasználása a diszkrimináció vizsgálatában

Az egyéni szintű termelékenységi adatok hiányára való tekintettel egyes kutatások a csoportszintű termelékenységbeli különbségeket igyekeznek mérni, és ezeket hasonlítják össze a csoportszintű bérkülönbségekkel (*Hellerstein–Neumark*, 1999). A módszer szorosan összefügg a munkáltatói és a dolgozói adatbázisok összekapcsolásának elterjedésével, mivel a cégszintű becslésekhez szükséges a cégek dolgozóinak demográfiai összetétele. A csoportszintű relatív termelékenységet egy vállalati szintű termelési függvényből becsülik, amiben a munkaerőt különböző dolgozói csoportokra bontják, mivel ezek eltérhetnek termelékenységükben. Ezzel a módszerrel minden csoportra képezhetünk egy vállalati szintű relatív – egy kontrollcsoport termelékenységehez képest mért – termelékenységi mutatót.

Ha egy piacon tökéletes a verseny, és a munkáltatók profitmaximalizáló módon viselkednek, az egyes csoportok relatív termelékenysége megegyezik relatív bérükkel. Hellerstein és Neumark a csoportok relatív bérét is cégszinten becsülik (másik módszer az egyéni béregyenletekből becsült relatív bérek használata), így könnyen ellenőrizni tudják a relatív bérek és termelékenységek egyenlőségét. Ezzel a módszerrel általában alacsonyabb a diszkrimináció becsült mértéke, mint a dolgozói szintű béregyenletek becsléseiben, ami arra utal, hogy valóban léteznek a csoportok között nem megfigyelhető, de ezzel a módszerrel mérhető termelékenységbeli különbségek. Ezt látjuk számos országban elvégzett kutatásokban is: például *Dostie* (2006) Franciaországban, *Van Biesebroeck* (2007) négy afrikai országban, *Kawaguchi* (2007) pedig Japánban is ezt a módszertant alkalmazta, és általában sokkal alacsonyabb diszkriminációt mértek, vagy nem találtak szignifikáns eltérést a relatív bérek és termelékenység között.

A csoportszintű termelékenységet becsülő módszernek számos problémája van. A termelési függvény becslését jellemző összes problémával szembe kell nézni, és ezek nagymértékben befolyásolják a becsült relatív termelékenységet. Fontos az egyenlet megfelelő specifikációja, az inputok pontos mérése, valamint az általunk nem megfigyelt keresleti sokkok megfelelő kezelése. Amennyiben a keresleti termelési sokkok összefüggnek a nem megfigyelhető inputokkal, ez a termelési függvény hibás becsléséhez vezet.²⁴ Egy másik ökonometria probléma az, hogy arról nem tudunk semmit, hogy a cégek miért választanak különböző arányban a dolgozói csoportokból, és ez összefügghet a termelési technológiájával. Ennek ellenére a relatív termelékenység és relatív béreket összehasonlító módszer fontos kutatási irányzat, mert lehetővé teszi a

23 További hasonló kutatásokat végeztek többek között *Carlsson–Rooth* (2006), *Arai–Thoursie* (2009), *Moreno és szerzőtársai* (2004), *Bravo–Sanhueza–Urzua* (2008).

24 Ezt a problémát általában cégszintű fix hatások figyelembevételével, illetve speciális módszerek révén kezelik (*Levinsohn–Petrin*, 2003).

csoportok közötti nem megfigyelhető különbségek mérését, és ezen keresztül a bérkülönbségek elemzését a munkapiac egészére vonatkozóan.

A diszkrimináció létezésének kimutatására végül sok kutatás közvetett módon próbálkozik. Ebben az esetben olyan exogén változó hatását vizsgálják, amely a modellek szerint csak a diszkriminációra hat, és csak ezen keresztül hat a munkapiaci különbségekre. Ezek közül a leginkább vizsgált kapcsolat a Becker-modell leírásánál már említett kapcsolat a termékpiaci verseny és a munkaadói diszkrimináció között.²⁵ A feltevés szerint, ha a verseny növekedése miatt csökken a csoportok közötti bér- és foglalkoztatásbeli különbség, ez közvetett bizonyítéka annak, hogy a piacon létezett a diszkrimináció. Ezt az összefüggést sokan vizsgálják számos különböző módszerrel. A hetvenes évektől kezdődően számos kutatás a piaci koncentráció és a bérkülönbségek kapcsolatát becsülte (például *Ashenfelter–Hannan*, 1986). Hiányossága ezeknek a kutatásoknak, hogy a piaci koncentráció használata mint versenyt mérő változó egyre vitatottabb. Ezek a kutatások egy adott évben vizsgálták az iparágak közötti különbségeket, ezért további probléma lehet a nem megfigyelt iparágak közötti különbségek jelenléte. Amennyiben ezek a verseny szintjével valamilyen módon összefüggnek, a hatásukat tévesen a verseny hatásának tulajdoníthatjuk.²⁶

A hatás pontosabb azonosításához az szükséges, hogy a cégek termékeinek a piacán a verseny mértéke exogén tényező legyen. E tényezők különbözők lehetnek. Egyesek a bizonyos szektorok deregulációja miatt megnőtt verseny hatását mérik. Például az Egyesült Államokban *Black–Strahan* (2001) a pénzügyi szektor liberalizációját használják fel, és összehasonlítják azokat az államokat, ahol a liberalizáció megtörtént azokkal, ahol nem változtak a szabályok. Eredményeik szerint a verseny növekedése csökkentette a bérkülönbségeket a liberalizált tagállamokban. Mások a globalizáció révén megnövekedett külkereskedelem hatását vizsgálták. *Black–Brainerd* (2004) például az import növekedésének bérkülönbségekre gyakorolt hatását mutatják be. Magyarországon *Campos–Jolliffe* (2005) azt elemezte, hogy a rendszerváltás után csökkent-e a reziduális női–férfi bérkülönbség, amelyet a diszkriminációnak tulajdonítanak. Bár a szelekció hatását is figyelembe veszik, mégsem mérik konkrétan a verseny és a bérkülönbségek közötti összefüggést.

A verseny a bérkülönbségekre gyakorolt hatását számos kutatás nemzetközi összehasonlító elemzések révén vizsgálja, kihasználva a jogi és gazdasági környezet különbségeit. *Weichselbaumer–Winter–Ebmer* (2007) például számos ország női–férfi bérkülönbségeinek a megmagyarázatlan (megfigyelhető tulajdonságok hatásának kiszűrése után) részeit vizsgálják az országok piaci struktúrájának és a munkapiaci diszkriminációt célzó jogszabályainak függvényében. Azt találják, hogy általában mind a verseny növekedése (piaci korlátok megszűnése), mind a nemzetközi esélyegyenlőséget biztosító irányelvek elfogadása csökkenti a bérkülönbséget. A szerzők azonban azt is hang-

25 A munkatársak preferenciáin alapuló diszkrimináció méréséről lásd például *Frijters és szerzőtársai* (2003).

26 Egy példa lehet erre az, ha a magasabb szintű piaci verseny nagyobb munkahelyi stresszrel jár együtt, és emiatt az alacsonyabb képzettségű nők inkább elkerülik az ilyen iparágakat, míg a termelékenyebb nők ott maradnak, mert őket kevésbé zavarják a stresszes körülmények (elhivatottabbak). Ebben az esetben a verseny növekedése a bérkülönbség csökkenésével járhat együtt, mivel a kevésbé termelékeny nők elhagyják az adott iparágakat, ami a nők átlagbérének emelkedésével jár. Ez a csökkenés azonban nem a verseny diszkriminációra gyakorolt hatásának a következménye.

súlyozzák, hogy a bérkülönbségek diszkriminációként való értelmezésével vigyázni kell: például azt, hogy az OECD országokban, úgy tűnik, a versenynek kisebb hatása van a bérkülönbségekre, azzal magyarázzák, hogy ezekben az országokban a különbségek jó része a preferenciák és a termelékenységbeli különbségeket tükrözik, nem pedig a munkapiaci diszkriminációt.

Záró gondolatok

A kisebbségi csoportokat sújtó munkapiaci diszkrimináció számos tudományos elemzés témája, de rangos helyet foglal el a politikai és társadalmi közbeszédben is. Tanulmányunkban meghatároztuk, hogy hogyan értelmezi a diszkriminációt a közgazdasági szakirodalom, bemutattuk a fajtáit és a mérési módszereket. Legfontosabb következtetésünk az, hogy a munkapiaci diszkriminációt tetten érni nagyon nehéz (ha nem lehetetlen), mivel a dolgozók termelékenysége nem ismert, és az adatbázisokban levő változók csak hiányosan írják le azt. Véleményünkhöz azonban az is hozzátartozik, hogy a fontos társadalmi jelenségeket akkor is elemezni kell tudományos módszerekkel, ha ezt csak hiányosan lehet megtenni. A fejezet itt következő hét tanulmányában a szerzők legjobb tudásuk szerint mérik a bérkülönbségeket, valamint a szegregációt a nők és romák esetében a magyar társadalomban. Habár a téma nem ad okot a vidámságra, jó olvasást kívánunk!

2. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD BIZTOSÍTÁSÁNAK JOGI ESZKÖZEI AZ EURÓPAI UNIÓHOZ VALÓ CSATLAKOZÁS NYOMÁN

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA

Bevezető

A magyar egyenlő bánásmód hatályos szabályrendszerét két forrás – alapvetően a rendszerváltás utáni magyar jog mellett a századforduló után fejlődésnek indult európai egyenlőségi rendszer – táplálja. Az Európai Unióhoz való csatlakozás előtti magyar helyzet kettőssége azonban jól kimutatható. A szabályrendszer természetesen és elsősorban a rendszerváltás utáni alkotmányos alapokon nyugszik. Másrészt azonban e mögött – a formai egyenlőség szigorú tiszteletében, a gazdasági-szociális egyenlőtlenség figyelembevételével szembeni aggálllyal – felfedezhető a rendszerváltás előtti, politikai, ideológiai, származási alapú, valamiféle szociális egyenlőség nevében gyakorolt, nyílt megkülönböztetés időszakának visszahatása: felfedezhető a rendszerváltást követő értékválság hatása, amelynek egyetlen biztos iránytűje volt: a múlt tagadása és fordítottjának keresése.¹

A tanulmány először röviden az európai egyenlőségi jog kialakulását, majd a hatályos jog alkotmányos alapjait mutatja be. Ezt a bevezetést követően a mai jogszabályi fogalmakat és hazai értelmezésüket veszi sorra. A jogi keretek áttekintő bemutatását a terjedelem által megengedett mértékben jogesetek illusztrálják és esetenként a szerző kritikai észrevételei kísérik.

Az európai és hazai alapok

Egyenlő bánásmód az Európai Unióban

Az Európai Gazdasági Közösség, majd az Európai Unió alapvetően gazdasági célú nemzetek feletti szervezetként jött létre, ezért abban az emberi jogi ihletésű diszkriminációs tilalomnak eredetileg éppúgy nem volt szerepe, mint szociális tárgyú rendelkezéseknek. Két ponton jelent meg mégis az egyenlő bánásmód parancsa már a kezdetektől, azaz az Európai Gazdasági Közösséget alapító 1957-es Római Szerződésben. Egyrészt – éppen a Közösség lényegéből fakadóan – a tagállamok polgárai közötti, az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés tilalmában (amely természetesen a gazdasági szervezetre is kiterjedt),² másrészt pedig a nők részére egyenlő munkáért egyenlő bér fizetését előíró 119. cikkelyben.³ E szabály – jelentős viták ellenére történő – felvételét az igazságossági és emberi jogi megfontolásoktól teljesen független, gazdasági, piaci cél motiválta: azoknak a tagállamoknak versenyhátrányát volt hivatott kiküszöbölni, amelyek belső joga a nemek eltérő bérezését már akkor tiltotta.

1 A rendszerváltást követő időszakot az élet minden területén jellemezte ez a tünetegyüttes (az orosz nyelv tanulásának csaknem megbélyegző jellege, Habsburg Ottó köztársasági elnöki jelölése, a kommunisták által elkövetett bűnök áldozataiban automatikusan nemzeti hőst látó igyekezet vagy egy humorosabb elem: a Heineken sörörös csillagjának látványa miatt indított per). A munka világát különösen érintette ez a jelenség (Lehoczkné Kollonay, 2007).

2 Ezzel a kérdéssel a fejezet továbbiakban nem foglalkozik, a témát legrészletesebben Király (1998) dolgozza fel.

3 A lényegesen módosított és újraszámozott Amszterdami Szerződésben ez a rendelkezés a 141. cikkelyként szerepel, szintén megújított szöveggel.

Az egyenlő bérezés követelménye illuzórikus a munkavállalás, a munkafeltételek és az előmenetel egyenlő esélye nélkül. Az egyenlő munkáért egyenlő bér követelményének gyakorlati érvényesítése ezért viszonylag hamar vezetett a nők és férfiak közötti megkülönböztetés általános tilalmához a szakmai képzés, alkalmazás, munkafeltételek és előmenetel terén. A foglalkozási egyenlő bánásmód elvét kimondó és történelmi jelentőségű 76/207/EGK irányelvet számos további követte, amelyek – a bőséges és kifinomult bírói esetjoggal együtt – egyrészt szélesítették az egyenlő bánásmód alkalmazási területét, másrészt magának az egyenlő bánásmódnak a fogalmát finomították és tették korszerűbbé. Tehát az egyenlő bánásmód követelménye formai, szűk körű, versenyhátrányt kiküszöbölő normából az esélyek egyenlőségét célzó és mind inkább az Európai Unió alapjaihoz tartozó effektív, általános („alkotmányos”) elvvé vált.⁴

Az egyenlő bánásmódnak a férfiak és nők közötti, és kizárólag munkahelyi egyenlőségre szorított fogalmát meghaladó lépést az 1997. évi Amszterdami Szerződés 13. cikkelye tartalmazta. Ez a rendelkezés felhatalmazta az Európai Uniót (annak jogalkotó szerveit), hogy megfelelő eljárásban lépéseket tegyenek a nemi, faji, etnikai, valláson vagy hiten alapuló, valamint a fogyatékoság, életkor vagy szexuális orientáció miatti megkülönböztetés leküzdésére. E felhatalmazás alapján nyílt lehetőség arra, hogy az Európai Unió kötelezze a tagállamokat antidiszkriminációs normák megalkotására. Mint várható volt, a fejlődés felgyorsult és a 13. cikkely alapján hamar meg is születtek az Európai Unió egyenlőségi irányelvei.

Az egyenlőség a magyar alkotmányban

A Magyar Köztársaság Alkotmányának 70/A. paragrafusában deklarálja: „[A] Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.”

Az alkotmányi rendelkezés az egyenlő bánásmód klasszikus, formális, azaz mindenkire egyenlő szabály alkalmazását megkövetelő fogalmán alapul. Az Alkotmánybíróság által kialakított értelmezés is ezt a formális fogalmat részesíti előnyben, annak ellenére, hogy az egyenlőségi szabály tárgyi és személyi hatókörét tágra nyitotta: egyrészt deklarálta, hogy a 70/A. paragrafus nemcsak az alapvető emberi és állampolgári jogokra alkalmazandó, hanem a jogrend egészére kiterjedő, azaz bármely jog tekintetében alkalmazandó elv,⁵ másrészt az Alkotmány felsorolását záró *egyéb helyzet* (úgynevezett nyílt végű felsorolás) alapján történő megkülönböztetés tilalmát széles és szabadon értelmezve 70/A. paragrafus által védett személyeket és tulajdonságokat voltaképpen végtelenre tágította, nem téve különbséget a valódi (hosszú

⁴ Az egyenlő bánásmód fogalmának fejlesztése elsősorban az Európai Bíróság egy sor előremutató és figyelemre méltó elemzést tartalmazó ítéletének köszönhető, amelyek egyebek között kimondták, hogy a terheesség miatti megkülönböztetés, függetlenül a „komparatortól”, nemi diszkrimináció, és ugyanígy a munkavállaló nemének műtéti megváltoztatása miatti diszkrimináció is; világossá tették a közvetett diszkrimináció fogalmát és a hagyományos nemi szerepekből fakadó hátrányok csökkentésére törekedtek. Kimunkálták az előnyben részesítésnek az egyenlő bánásmóddal összeegyeztethető jogi modelljét. Az irányelvek közül a bizonyítási teher megfordításáról szóló 97/80/EK irányelv, a szülői szabadságról szóló 96/34/EK, a terheesség alatti és szülést követő védelem szabályairól szóló 92/85/EGK irányelv sorolható a fogalmi fejlesztést szolgálók körébe.

⁵ 61/1992 (XI. 20.) AB-határozat.

távú) társadalmi hátrány és a pillanatnyi jogi szituációban elszenvedett hátrány között.

Ugyanakkor – éppen az említettek miatt is – az Alkotmánybíróság által kimunkált értelmezés viszonylag szűk és formális marad, mert a formailag egyenlő norma alkalmazásától való bármilyen eltérést diszkriminációnak tekint, amelynek alkotmányos keretek közötti elismerése az Alkotmánybíróság által megfogalmazott – mindmáig nem teljesen világos – feltételeknek való megfelelés esetén lehetséges.⁶ A *pozitív diszkrimináció* önellentmondó fogalmának megalkotásával minden különbségtételt – a társadalmi egyenlőtlenségeket figyelembe vevő különbségtételt is – *diszkriminációnak* minősít, amelynek alkotmányosként elismerését a nem világos *alkotmányossági tesztnek* megfeleléshez köti. Bár a megkülönböztetés csak *homogén csoportba* tartozók esetén diszkrimináció, eltérő csoportokat a jogi konstrukció és nem a társadalmi helyzet hoz létre az Alkotmánybíróság elemzésében.⁷ Az egyenlőség fogalmi kereteit meghatározó ítéletek szövegében kifejezetten tetten érhető a szociális egyenlőtlenségek, társadalmi hátrányok megkülönböztetést indokoló elismerésével szembeni ambivalencia – olykor érzékelhető utalással ezek múltbeli, kétségtelenül nem jogállami kezelésére.⁸

A 70. paragrafus további két bekezdése „szigorú büntetéssel” fenyegeti a diszkriminációs tilalom megszegőit, valamint előírja az esélyegyenlőségek csökkentésére irányuló intézkedések meghozatalát. A megszegők büntetése azonban illuzórikus, az esélyegyenlőségek csökkentéséről szóló rendelkezésről pedig az Alkotmánybíróság ismételtlen leszögezte, hogy az „nem állapít meg konkrét köteleességet”.⁹

Az egyenlő bánásmód törvényi követelményei az Unió jog alapján

Az Európai Unió egyenlőségfogalma a formális-minimalista megközelítés meghaladására törekszik. A bő harmincéves fejlődés eredményeként kialakult közösségi jog (*acquis communautaire*) szövegében és szellemében is az *egyenlőség biztosítását* kívánja meg. Olyan jogi kereteket teremt, amely a tartalmi egyenlőség előmozdítását tekinti célnak, és ennek érdekében pozitív lépéseket is megkíván – mégpedig nemcsak megengedett kivétel gyanánt. Ebben a keretben kellett a csatlakozó országoknak, így Magyarországnak is harmonizációs jogi normáit megalkotni. A hazai törvényhozás ezt a köteleességet Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) megalkotásával teljesítette, amely az európai uniós csatlakozás küszöbén 2004 januárjában lépett hatályba.

A kissé kapkodva, kellő idő és háttértudás híján előkészített Ebtv. alkotói számára – az EU irányelveit is megelőzve – az alkotmánybírósági döntések jelentették a kapaszkodót és a parancsoló kereteket (maga a törvényszöveg is esetenként az Alkotmánybíróság döntéseinek recitációja). Így a többszöri kiigazítás¹⁰ után is, mindmáig fennmaradt a feszültség, a finom meg nem felelés

6 „Alapjogok” esetén az úgynevezett „szükségesség és arányosság” követelményét fogalmazta meg a testület az alkotmányosság feltételeként. Nem alapjogok esetén pedig akkor ütközik Alkotmányba egy rendelkezés az Alkotmánybíróság szerint, ha „önkéntes”, és ezért emberi méltóságot sértő. Önkéntesnek pedig az minősül, aminek nincs „ésszerű”, „alkotmányos” indoka. A kissé körben forgó érvek nem sokat segítenek a fogalmi tisztázásban.

7 Két szemléletes példa: homogén csoportnak tekintve a terhes, illetve szülő nőket más címen (de nem betegség miatt) távollévőkkel, az Alkotmánybíróság pozitív diszkriminációnak tekinti a szülési szabadság idejére járó terhességi-gyermekágyi segélyt; vagy – a munkáltatót és munkavállalót homogén csoportba tartozónak tekintve – azt, hogy a munkáltatónak a felmondást indokolnia kell. Az egyenlőség tartalmi és európai szemléletében mindkét eset épenséggel az egyenlő bánásmód megvalósulása, nem pedig az attól való eltérés, azaz diszkrimináció.

8 A „pozitív diszkrimináció” fogalmát megalkotó 9/1990 (IV. 25.) AB-határozat indokolása zárómondata („Bár a társadalmi egyenlőség mint cél, mint társadalmi érdek, megelőzhet egyéni érdekeket, de nem kerülhet az egyén alkotmányos jogai elé.”), ha az egész rész nyelvezetének ködös módján is, jelzi a magyar egyenlőségi jogot mai napig meghatározó konfliktust.

9 Legutóbb a 2009 februárjában hozott 624/B/2000 AB határozat, amely pedig hivatkozott e megállapításnak a 13/2008 (II. 21.) AB határozatban történt megerősítésére.

10 Annak ellenére, hogy ez egy viszonylag stabil, nem a gazdasági, politikai hullámzásoknak kitett joganyag, a 2004. januári hatálybalépés óta jelenleg a 13. szövegváltozatot kell alkalmazni.

az egyenlőség európai követelménye és a magyar egyenlő bánásmód követelménye között. Ennek ellenére az Ebtv. és a hatálybalépését követő fejlődés kétségtelenül megtette a kezdeti lépéseket az egyenlő bánásmód jogi eszközeinek kiépítésében. A hazai, erősen előítéletes társadalmi gondolkodás, az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos ismerethiány és a jogok érvényesítésének jogállami eszközeibe vetett gyenge bizalom ezeknek a jogi eszközöknek a használatát erős korlátok közé szorítja.

Az egyenlő bánásmód sérelme – a közvetlen diszkrimináció

A törvény 1. paragrafusa – egyszerre igazodva az európai szellemhez és az Alkotmánybíróság szövegfordulataihoz – szélesen fogalmaz: „a... természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben ... azonos tisztelettel és körülményekkel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni”.

A törvény központi fogalma az *egyenlő bánásmód sérelme*, amelyet a 7. paragrafus határoz meg főfogalomként, és amelynek „alcsoportjai” a törvényben: a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint ezekre adott utasítás. (Bár az utóbb felsorolt négy magatartásfajta valójában szintén hátrányos megkülönböztetés, annak kétségtelenül sajátos – és sokáig nem a diszkrimináció körébe tartozónak tekintett – formáit jelentik.)

A törvény III. fejezete néhány fontosnak tartott alkalmazási területre nézve (foglalkoztatás, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, oktatás, szolgáltatások, áruforgalom) meghatározza részletesen, hogy mely kérdésekben tilos a diszkrimináció. Ezek az olykor hosszú tematikai listák¹¹ a törvényből külön felsorolás nélküli is értelemszerűen következnenek. Valamennyi felsorolás a *különösen* szóval kezdődik, jelezve, hogy nem taxációt, azaz minden mást kizáró felsorolást tartalmaz.

Közvetlen diszkrimináció akkor valósul meg, ha valamely személy vagy csoport a törvényben felsorolt úgynevezett védett tulajdonsága: neme, faja, valósa, kora, családi állapota stb. „miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne”. A diszkriminációnak tehát két lényegi eleme van: kedvezőtlenebb bánásmód, azaz *hátrány* és valamely úgynevezett *védett tulajdonság*, amely a hátrányt okozó intézkedés alapjául szolgált. A továbbiakban mindkettőt részletesen tárgyaljuk.

Hátrány

A hátrány lehet kár (például bérkülönbség), joghátrány (például a jogviszony megszűnése), előny elmaradása (például beiskolázásból, utazásból, összegjövetelelől kihagyás), kedvezőtlen munkafeltételek (például munkaszoba, munkaidő-beosztás) és bármilyen egyéb, anyagi vagy morális hátrány, de minden-

¹¹ A munkaviszony esetében például az álláshirdetés, alkalmazást megelőző eljárás, felvétel, munkafeltételek, képzés, bérezés és egyéb juttatások, előmeneteli rendszer, felelősségi rendszer, szakszervezeti jogok szerepelnek a listán.

képpen bizonyíthatónak kell lennie. Hátrányként kezelte és jogellenesnek minősítette például az Legfelsőbb Bíróság azt, hogy a bíróságokra történő beléptetésnél a jogtanácsosoknak át kell menni biztonsági ellenőrzésen, míg más jogászok (ügyvédek, ügyészek) esetében elég az igazolvány felmutatása (LB Kfv.III.37.365/2007/9).

Mérlegelési jog. Gyakori félreértés miatt hangsúlyozni kell, hogy a hátrány bekövetkezéséhez nem szükséges – tehát az egyenlő bánásmód megsértésének nem feltétele – a munkáltató jogsértő eljárása. Sőt, a diszkrimináció jellemzően a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntések esetén következik be. Ha ugyanis a munkáltató valamilyen intézkedését nem mérlegelheti, hanem jogszabály, kollektív szerződés vagy munkaszerződés írja elő, akkor az ettől eltérő magatartás nem diszkrimináció, hanem az alkalmazandó norma, feltétel megsértése miatti jogsértés. Példával illusztrálva: a Munka törvénykönyvébe ütközik, tehát jogsértő, ha a munkáltató megfelelő indok nélkül mond fel valakinek. Hátrányos megkülönböztetés miatt akkor lesz jogellenes a lépése, ha a fennálló jogszerű indok – például ténylegesen végrehajtott létszámcsökkentés – esetén, mérlegelési jogkörében eljárva, úgy választja ki a leépítés által érintetteket, hogy abban a dolgozó neme, kora, etnikai hovatartozása, családi állapota stb. szerepet kap. Megkérdőjelezhető tehát az a gyakran olvasható ítéleti indokolás, amely szerint azért nem állapítható meg a hátrányos megkülönböztetés, mert a munkáltató (vagy más alperes) az intézkedését (határozatát) mérlegelési jogkörében hozta meg, döntését „szabadon” mérlegelhette (Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10. 961/2007/5. sz., Pfv. IV. 21. 938/2007/6. sz.)

Más ítéletekben azonban megfogalmazódik, hogy „a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntése (a létszámcsökkentéssel érintett személy kiválasztása) is jogvita tárgyát képezheti.”¹² Előremutató döntés az, amely megállapította az egyenlő bánásmód megsértését abban az ügyben, amely egyértelműen a munkáltató mérlegelési jogkörébe (szerződési szabadságába) tartozott, amelyben a határozott idő lejártá után a terhességéről őt tájékoztató munkavállaló munkaszerződését nem hosszabbította meg, miközben rövid időtartamú határozott időre szóló munkaszerződést kötött egy másik alkalmazottal. Ebben a döntésben az *Egyenlő Bánásmód Hatóság* kifejezetten hivatkozott az Európai Bíróságnak azon döntésére, amely a határozott idejű szerződés meg nem hosszabbítását a terhesség alatti munkaviszony megszüntetéssel vagy szerződés megtagadásával azonosan értékelte (<http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/zanza2jan.pdf>). Hasonlóképpen jogellenes diszkriminációként értékelte az *Egyenlő Bánásmód Hatóság* a terhes köztisztviselő jogviszonyának – a próbaidő felénél történt sikeres komplex értékelés ellenére, a terhesség bejelentését követő – próbaidő alatti megszüntetését is, nem látva akadályt annak szabad mérlegeléstől függő voltában (EBH 1201/2008. sz. határozata).

12 LB Mfv. I. 11. 018/2006/5. sz. Az Mt. 199. paragrafusának 4. bekezdése világosan kimondja, hogy a mérlegelési jogkörben hozott döntés ellen jogvita indítható, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó (azaz a mérlegelésének korlátot szabó) rendelkezéseket megszegte. Jellemzően ilyenek a joggyakorlás módjára – jóhiszeműség, rendeltetésszerűség és nem utolsósorban diszkriminációmentesség – vonatkozó előírások.

Összehasonlítás. A hátrány megállapítása összehasonlítást igényel: annak valaki(k)hez képest kell bekövetkeznie. A *komparatornak*, mérceként szolgáló összehasonlítható alannak a személye döntő a hátrány megállapítása szempontjából. Az összehasonlítás lehetőségét a törvény jelenlegi szövege („részesül, részesült vagy részesülne”) az EU-normákkal összhangban tágan vonja meg. Lehetővé teszi nemcsak az azonos időben jelenlevők közötti összehasonlítást, hanem annak szankcionálását is, ha például valaki az azonos vagy hasonló munkakört korábban betöltött személyhez képest részesül hátrányban, továbbá lehetővé teszi a pusztán hipotetikus alannal való összehasonlítást is. Így például megállapítást nyert a diszkrimináció abban az esetben, amikor a gyermeket nevelő és „gyenge testalkatú” nő jelentkezését elutasította a munkáltató, de végül nem is vett fel senkit az adott állásra (EBH 310/2007 sz. határozata).

A bérezés egyenlőtlensége miatt kialakult viták nemcsak az egyik leggyakoribb, hanem a legnehezebb esetszoportot is jelentik, egyebek között éppen a komparator kiválasztása szempontjából. Ez elsősorban az azonos munkahelyen, azonos munkakörben dolgozó alkalmazottak közül választható ki. Ennek során az Mt. 142/A. paragrafus szerint „különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni”.

A bér fogalmának meghatározásánál az idézett Mt. 142/A. szabály előírja azt is, hogy az összehasonlítás szempontjából „munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás”. Ez utóbbiak körébe tartozhat például a munkavállaló javára kötött magánbiztosítás díja, étkezési hozzájárulás, különböző létesítmények igénybevétele stb. Nem fogadta el azonban a bíróság annak a munkáltatónak a védekezését, aki a női alkalmazott hátrányára a személyi alapbérben meglevő indokolatlan különbséget a folyósított munkavállalói kölcsönrel magyarázta. A védekezés elutasítása nem magának a munkavállalói kölcsönnek mibenlétén alapult, hanem egyrészt azon, hogy a kölcsön bármely (és nemcsak az „alulfizetett”) alkalmazottnak rendelkezésére állt, másrészt pedig azon, hogy nem volt bizonyított, milyen vagyoni előnyt nyújtott a kölcsön, azaz alkalmas lehetett-e a kompenzációra (LB Kfv. IV. 37. 332/2007/5. sz.). Ha a munkáltatónak több telephelye van, a különböző telephelyeken foglalkoztatott munkavállalók összehasonlítható helyzetben levőnek minősülnek, tehát eltérő bérezésük hátrányos megkülönböztetés lehet, hacsak a munkáltató meg nem tudja okolni ezt. A hatályos normák kereteiben nincs mód a régóta sérelmezett, úgynevezett ágazati bérdiszkrimináció elleni fellépésre: a tipikusan női szakmákban, illetve ágazatokban (jellemzően az egészségügy, oktatásügy, a közigazgatás alacsonyabb szintjei) a bérek jellemzően elmaradnak más ágazatok hasonló munkát végző munkavállalóinak bérétől.

Védett tulajdonság

A második kritérium, hogy a hátrányos megkülönböztetés az adott személy valamely védett tulajdonsága miatt következett be. A törvény 19 olyan tulajdonságot sorol fel, amelyek alapján tilos a személyek között különbséget tenni (védett tulajdonságok). Ezek: a) nem, b) faj, c) bőrszín, d) nemzetiség, e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozás, f) anyanyelv, g) fogyatékoság, h) egészségi állapot, i) vallási vagy világnézeti meggyőződés, j) politikai vagy más vélemény, k) családi állapot, l) anyaság (beleértve a terhességet) vagy apaság, m) szexuális irányultság, n) nemi identitás, o) életkor p) társadalmi származás, q) vagyoni helyzet, r) rész munkaidős, illetve határozott időre szóló foglalkoztatás, s) érdekképviselőhez való tartozás. Ez a felsorolás kiegészül egy 20. általános elemmel, a legtöbbet hivatkozott t) pont alatt tiltva az *egyéb tulajdonság* miatti hátrányos megkülönböztetést is.

A védett tulajdonságok ilyen kiterjedt és ezen felül is „nyílt végű” felsorolása egyrésztől kétségtelenül szélesíti a diszkriminációval szembeni védelem hatókörét, másrészt azonban alkalmas arra, hogy relativizálja a védett tulajdonság fogalmát. A munkaviszony és az élet többi területe is tele van különbségtétellel. Pillanatnyilag nincs iránytű, amely eligazítást adna például abban, hogy milyen kritérium az, amely egy – nem a nevesített, hanem „egyéb” alapon történt – differenciálást az egyenlő bánásmód sérelmévé, ezáltal jogszerűségi elemzés tárgyává minősít. Ez már eddig is vezetett irracionális esetekhez, azonban súlyosabb problémát jelent, hogy a parttalan és „ömlesztett” lista elmosza az egyes védett tulajdonságok közötti különbséget. Ezzel pedig akadályává válhat a diszkrimináció legsúlyosabb formáiból származó társadalmi hátrány és kirekesztés felszámolásának.¹³

A hátrányos megkülönböztetés objektív tényállás. Megvalósulásához elég az adott tulajdonság miatti különbségtétel, a diszkrimináció megállapításának nem feltétele, hogy magát az intézkedőt a megkülönböztetett csoporttal szembeni előítélet vagy kizárási szándék vezesse. A jogsértés megvalósul pusztán az adott tulajdonságon alapuló különbségtétel és a bekövetkező hátrány által. Jellemzően ilyen esetek azok, amikor vendégek, ügyfelek, paciensek vagy esetleg munkatársak körében élő – feltételezett vagy valós – előítéletek miatt bánt megkülönböztetően az előítéletektől egyébként mentes vagy akár az azonos csoporthoz tartozó munkáltatói joggyakorló. (Például, ha az üzletház takarítását ellátó cég nem alkalmaz roma takarítókat, mert az üzlettulajdonosok kifogásolták jelenlétüket, vagy a munkaerő-kölcsönző cég nem küld romákat, mert a foglalkoztató munkáltató „csak magyarokat” fogad – a jogellenes diszkrimináció megvalósul azáltal, hogy a döntés alapja a munkavállaló roma származása, függetlenül attól, hogy a munkáltatói döntéshozó személy esetleg bizonyíthatóan mentes az ilyen előítélettől.) (EBH 271/2007. sz. határozata.)

13 Különbség van egyfelől egy személy identitásának szerves részét jelentő, veleszületett, szemmel látható, a társadalmi hatalomban uralkodó és alárendelt szerepekhez (többnyire kisebbségi helyzethez is) kapcsolódó tulajdonság, amely a történelem hosszú korszakaira visszatekintő szisztematikus, társadalmi hátránnyal párosuló diszkrimináció alapja, és mélyen bevésozott társadalmi szereotípiákkal is párosul (mint például a faj, bőrszín, nem, szexuális irányultság) – másfelől pedig az ilyen jellemzőket nem mutató, de védettnek minősített tulajdonság (például határozott idős vagy rész munkaidős foglalkoztatás, esetleg szak szervezeti tagság) között.

Közvetett diszkrimináció

Viszonylag új, az EU antidiszkriminációs jogában is csak az 1980-as évek második felében kialakult fogalom a közvetett diszkrimináció.¹⁴ Az Ebtv. szerint – a hatályos közösségi joggal összhangban – közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor valósul meg, ha egy látszólag semleges (azaz nem a felsorolt védett tulajdonságok valamelyikén alapuló) feltétel lényegesen nagyobb számban hoz hátrányba valamely védett tulajdonság alapján meghatározható csoportot (Ebtv. 9. paragrafusa). Jellemzően ilyen a túlnyomó részben nőket érintő intézkedés, például családi kötelezettségekre (távollétre) tekintettel történő megkülönböztetés. A fogalom megalkotását megelőzően az ilyen diszkrimináció – hacsak kifejezett diszkriminációs szándék nem volt bizonyítható – nem minősült jogellenes hátrányos megkülönböztetésnek.¹⁵

A különbség a kétféle diszkrimináció között viszonylagos és sokat bírálták. Míg eredetileg a diszkrimináció fogalmának kiterjesztéséről volt szó az addig diszkriminációnak nem minősülő esetekre, a gyakorlatban ezzel ellentétesen, sokszor lehetőséget adott a diszkrimináció jogkövetkezményeinek elkerüléséhez. A megkülönböztetés a gyakorlatban enyhébb kimentési feltételekhez vezet, gyakran megelőzve egyszerű költségzempontok bemutatásával.

A bíróság elfogadta a munkáltatónak védekezését, amikor egy ügyvezetői utasítás kizárta a jutalomból és béremelésből azokat, akik évi 15 napnál többet mulasztanak betegség miatt. A kisgyermekes szülőket nyilvánvalóan aránytalanul érintő rendelkezés ellen az egyik érintett fordult bírósághoz. A munkaügyi bíróság elfogadta a munkáltató védekezését, amely szerint költségeinek alacsony szinten tartása nem teszi lehetővé, hogy a feltétlenül szükségesnél nagyobb létszámot foglalkoztasson, ugyanakkor percre pontosan kell a megrendelő autógyárak részére teljesítenie, hiszen egyetlen alkatrész késedelme miatt esetleg egész összeszerelő sort kell leállítani, amelyért a munkáltatót nagy összegű „büntetés” terhelné. A munkáltató mindezt „ésszerű” indoknak tekintette, és nem látta megállapíthatónak az egyenlő bánásmód sérelmét (BH 2008/253.).

Sérti az egyenlő bánásmód elvét az is, ha a jogok gyakorlásához való egyenlő hozzájutás lehetősége nem biztosított. Ez olyan személyek esetében fordul elő, akik – valamely védett tulajdonságra tekintettel – alapvető jogaikat csak segítséggel, illetve a környezet megfelelően alkalmassá tétele esetén tudják gyakorolni. Ilyen tulajdonság elsősorban a fogyatékkal élés, de más, például betegség, terheesség, anyaság, életkor is lehet. A másokkal egyenlő joggyakorlás feltételei megteremtésének elmulasztása hátrányos megkülönböztetés. Az Ebtv. nem jelölte meg „külön formaként” a környezet alkalmassá tételének elmulasztását. Bár megfelelő értelmezéssel és a fogyatékosok jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény rendelkezéseinek segítségével az egyenlő bánásmód sérelmének ez a fajtája is szankcionálható, az egyenlőség fogalmával kapcsolatos tisztázatlanságok ezt akadályozzák.

14 Az 1986. május 13-án, a 170/84. számú, *Bilka-Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz* ügyben hozott ítélet alkotta meg a közvetett diszkrimináció fogalmát, amely kimondta, hogy az egyenlő bánásmód sérelmét jelentheti az az intézkedés, amely foglalkoztatói nyugdíjat nyújtott a munkáltatónál legalább húsz éve alkalmazottaknak, ha ebből legalább 15 évet teljes munkaidősként töltöttek el.

15 Így például az 1981-ben hozott *Jenkins kontra Kingsgate* ügyben (96/80. sz.) ahol az volt a kérdés, hogy sérti-e a nők és férfiak egyenlő bérezésének elvét az, ha a munkáltató a túlnyomórészt női részfoglalkozású alkalmazottaknak alacsonyabb órabért fizet, a bíróság álláspontja az volt, hogy nem sériül a nemek egyenlő bérezésének szabály, kivéve, ha az intézkedés célja kifejezetten az volt, hogy ily módon a nőknek alacsonyabb bért fizesse.

Abban az ügyben, amelyben két látássérült sérelmezte, hogy másokkal azonos bankkártya-szerződés és díjfizetés ellenére sem tudják bankkártyájukat használni a Braille-írással, illetve hangosan kommunikáló szoftverrel ellátott bankautomaták teljes hiánya miatt, az elsőfokú bíróság helyesen közvetlen diszkriminációt megállapító (és meghatározott számú megfelelő automata felszerelését előíró) határozatát a Fővárosi Ítéltábla hatályon kívül helyezte, és ezt a Legfelsőbb Bíróság helybenhagyta. A feljebbviteli bíróságok szerint a speciális automaták hiánya közvetett diszkrimináció: semleges intézkedés, amely hátrányosabb helyzetbe hozta a felpereseket. Az ítéleteik szerint azonban az egyenlő bánásmód ily módon okozott sérelmére „ésszerű” magyarázat az automaták cseréjével járó költség elkerülése. A standard egyenlőségi elemzés azt mutatja, hogy az intézkedés sért minden látássérültet (az adott tulajdonsággal rendelkező csoport minden tagját), de a látók közül egyet sem hoz hátrányos helyzetbe, azaz közvetlen diszkriminációt valósított meg. Az eset jól illusztrálja a kétféle diszkrimináció megkülönböztetésének nehézségét, valamint azt, ahogy a különbségnek a bíróság kimentést megkönnyítő jelentőséget tulajdonított.¹⁶

Zaklatás és szexuális zaklatás

A zaklatás mint a hátrányos megkülönböztetés egyik formája olyan, az emberi méltóságot sértő magatartást jelent, amelynek célja vagy hatása egy személlyel vagy csoporttal szemben – valamely védett tulajdonsággal összefüggésben – megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása (Ebtv. 10. paragrafus 1. bekezdés). A zaklatás számtalan formában nyilvánulhat meg – kellemetlenkedő megjegyzések, agresszív vagy gúnyolódó fizikai gesztusok, az adott tulajdonságra tekintettel valaki számára bántó képek, ábrák, tárgyak kitétele a közös munkahelyen (például obszcén, pornográf ábrák vagy tárgyak, vallásos szimbólumokat gúnyoló rajzok, tárgyak).¹⁷ Olyan magatartás tartozik ide, amely a célba vett személy(ek) munkahelyi közérzetét, teljesítményét számottevően befolyásolja, azaz másokhoz képest hátrányosabb feltételeket teremt számukra. Ez kihat a teljesítményükre, és ezáltal negatívan befolyásolhatja a dolgozó előmeneteli lehetőségeit, de számos esetben a munkahely elhagyásához, azaz az állás elvesztéséhez is vezethet.

Az Ebtv. nem szabályozza a szexuális zaklatást, amely kifejezetten szexuális közeledésben nyilvánul meg. A törvényalkotó érzékelhetően vonakodott,¹⁸ és egy tényállásba igyekezett zsúfolni két különböző, az EU-irányelvben is két önálló tényállásként szabályozott helyzetet, kifejezésre juttatva a törvényszövegezői ambivalenciát, egyben gyengítve a szexuális zaklatás esetére az EU-szabályokban célul tűzött védelmet.¹⁹

A zaklatásnak a diszkrimináció egyik fajtájként való minősítése viszonylag későn történt meg. Korábban, a zaklató munkavállaló egyéni magatartásaként értékelve, nem minősült a munkáltató terhére betudható diszkriminációnak,

16 Fővárosi Ítéltábla 2.Pf.21.073/2007/4 és LB Pfv. IV.21.144/2008/7. szám. Az Ebtv. 7. paragrafusának 2. bekezdése nem a költségmentesen elérhető egyenlő bánásmód, „ésszerűségi” kritériumáról, hanem „az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű” okról szól (azaz például, hogy az ilyenek felszerelése a bank üzemszerű működését akadályozza, valamilyen komoly biztonsági kockázatot jelent stb.) További, félreértésen alapuló megállapítások is vannak az ítéletben, amelyekre később visszautalok. Érdekes módon a Fővárosi Ítéltáblának ugyanaz a tanácsa mintegy negyedévvel korábban, egy kereses székes ügyfélnek bankja ellen indított perében a megközelítés akadályozottsága miatt nemcsak megállapította a diszkriminációt, hanem mind az alperes kimentésének elutasítása, a megkülönböztetés definíciója tekintetében gyökeresen eltérő, „megértőbb” fogalomrendszert használt, a fogyatékosok jogairól szóló törvényre hivatkozással (lásd Fővárosi Ítéltábla 2.Pf.20.531/2007/4.).

17 Az elhíresült „Mohamed-karikatúrák” látványos kihelyezése például egy munkahelyi környezetben, ahol muszlim vallásúak is dolgoznak, kimeríti a zaklatás fogalmát.

18 Még az Európai Uniótól kapott kifejezett figyelmeztetést követően is csak annyi történt, hogy a szövegbe bekerült a „vagy szexuális természetű” szövegfordulat, ami valakinek a nemére tekintettel történő zaklatást, de nem szexuális zaklatást jelent.

19 A 2006/54/EK irányelv szerint ugyanis a zaklatás általános esetével ellentétben, a szexuális zaklatás megállapításának nem feltétele – inkább minősített esete – a megfélemlítő, ellenséges, megalázó környezet kialakítása (2. cikkely 1. bekezdés d) alpont).

illetve csak akkor, ha a munkáltatói hatalmat gyakorló, a munkáltatói hatalom „képeben” megjelenő személy részéről történt. A mai szabályok alapján a zaklatás bármely formájának bárki (tehát nem felettes) részéről történő elkövetése megalapozhatja a munkáltató felelősségét. Ilyen magatartás megtűrése a munkahelyen ugyanis beleütközik a munkáltatónak az egészséges munkakörülmények kialakítására, a lelki vagy fizikai egészséget nem veszélyeztető munkahelyi légkör megteremtésére irányuló kötelezettségébe. A felelősség kockázatát a munkáltató jelentősen csökkentheti megfelelő magatartási kódex megalkotásával és annak oktatásával (és már ezáltal is a zaklatást elítélő munkahelyi szellem előmozdításával), panaszforumok intézményesítésével és nem utolsósorban a zaklató magatartás hatékony szankcionálásával. A tényállással kapcsolatos jogi bizonytalanság, hiányos ismeretek, leküzdendő társadalmi-tudati akadályok miatt a tilalom érvényesítése gyerekcipőben jár Magyarországon.

Jogellenes elkülönítés, megtorlás és diszkriminációra utasítás

A közvetett és közvetlen diszkriminációval, valamint a zaklatás eseteivel elmenttben a következő formák esetében a tényállásból hiányozhat vagy a hátrány, vagy a védett tulajdonság, ennek ellenére az egyenlő bánásmód sérelme bekövetkezik.

A jogellenes elkülönítés tilalmát néhány magyarországi iskolában tapasztalható jogsértő intézkedés, a roma és nem roma tanulók elkülönítése motiválta. Ez speciálisan hazai szabály, az EU-normák nem tartalmazzák. Jogellenes elkülönítés a törvény értelmében az a magatartás, amely egyes személyeket vagy csoportokat, más, hasonló helyzetben levő személyektől vagy csoportoktól elkülönít anélkül, hogy ezt törvény kifejezetten megengedné. A jogellenes elkülönítés akkor is megvalósul, ha a külön létesítmény vagy egyéb felétel semmivel sem rosszabb, sőt, akkor is ha esetleg jobb minőségű, mint az összehasonlítható csoport részére biztosított feltétel.

Megtorlás az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt fellépő (kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő) személlyel szemben jogsérelmet okoz, ennek okozására irányul vagy azzal fenyeget. A megtorlás tehát irányulhat védett tulajdonsággal nem rendelkező személy ellen is, ha szót emelt a másokkal szembeni diszkrimináció ellen, vagy ilyen eljárásban részt vett.

A hátrányos megkülönböztetésre adott utasítás is a hátrányos megkülönböztetés önálló alakzatának minősül. Ez egyrészt azt jelenti, hogy már maga az utasítás kiadása megvalósítja a diszkriminációt, függetlenül attól, hogy ennek alapján történik-e ténylegesen diszkrimináció. Másrészt azt is jelenti, hogy az utasított személy jogszerűen tagadja meg az ilyen utasítás teljesítését.²⁰ (Ebből az is következik, hogy amennyiben a munkáltatónak az ilyen utasításból kártérítési kötelezettsége – és ennek folytán kára – keletkezik, a munkálta-

20 Munka törvénykönyve 104. paragrafusa 2. bekezdés: „Nem köteles a munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba... ütközik.”

tó a diszkriminációra utasító vezetővel együtt kártérítésre kötelezheti az azt végrehajtó alkalmazottat is – nyilvánvalóan a beosztásnak és felelősségnek megfelelő eltérő szabályok és mérték szerint.) Az utasítás megtagadása miatti megtorlással szemben a munkavállalót nemcsak a munkajogi szabályok védik, hanem az előző bekezdésben említett, az Ebtv. ilyen megtorlást *sui generis* diszkriminációnak minősítő rendelkezése is.

Kivételek (kimentés)

Vannak helyzetek, amikor egy jogviszony csak akkor tudja betölteni a funkcióját, ha kifejezetten valamely védett tulajdonságra tekintettel történik megkülönböztetés az emberek között (tehát például egy adott feladatkört csak az egyik vagy másik nemhez vagy nemzetiséghez, valláshoz tartozó személy láthat el). Ezeket a rendkívül szűkre szorított helyzeteket fontos közérdek (közbiztonság, közrend, közegészség) vagy személyek alapvető jogainak tiszteletben tartása diktálhatja.²¹

Az Ebtv. általános és speciális kimentési feltételeket határoz meg. Az általános kimentési feltételek az Alkotmánybíróság szövegfordulatait idézve a sokat emlegetett *szükségesség–arányosság* tesztjét, illetve az *ésszerűség* követelményét fogalmazzák meg, az alapjogi vagy nem alapjog sérelme szerint különböztetve és az Alkotmánybíróság *tesztekhez* igyekeztén igazodni.²²

Világosabban, de ugyancsak túl tágan fogalmaz az alkalmazási viszonyokra megfogalmazott kivétel: nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését „a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés”. Ez a megfogalmazás az Mt. eredeti 5. paragrafus szövegét („Nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetés.”) veszi át pontatlanul. Ezt kombinálja az Ebtv. az EU irányelvei között szereplő arányossági követelménnyel, de ebből sem veszi át a leglényegesebb kifejezést, hogy az adott sajátosságnak *valódi* és *döntő* alkalmazási feltételnek kell lennie.

Döntő és meghatározó szempont lehet a munkavállaló neme, amikor például a női fürdőbe a fürdőigazgatóság női fürdőfelügyelőt kíván alkalmazni (LB Mfv. I. 11. 160/2000. sz., BH 2003/86. sz.)

Kevésbé meggyőző a nemi kritérium döntő szerepe egy másik ügyben, amikor a közigazgatásban *egyéb ügyintéző* munkakörbe jelentkező nővel eleve közölték, hogy „inkább férfiakat várnak”, és – noha interjúra négy nőt is behívtak – végül egy férfit alkalmaztak. Az *Egyenlő Bánásmód Hatóság* elfogadta a munkaidő nagyobb részében végzendő fizikai munkára (karbantartás, javítás, súlyos tárgyak mozgatása stb.) általában történő munkáltatói hivatkozást, amely a jelentkező egyéni alkalmasságával, illetve fizikai képességeinek a konkrét munkaköri követelményeknek való megfelelésével nem is foglalkozott (EBH 441/2008.).²³

21 Például életkori határ vagy fizikai feltételek előírása meghatározott, a közrenddel közbiztonsággal összefüggő foglalkozások betöltésénél egészségi állapot előírása; meghatározott nemhez tartozás az egészségügyi vagy különböző személyi szolgáltatások területén.

22 Eszerint nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az olyan rendelkezés, amely vagy a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos. Nem alapjogi korlátozás esetén, „amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van”. Kiveszi – helyesen – a megengedhető kivételek közül a törvény a fajra, bőrszínre, nemzetiségre, etnikumra tekintettel történő megkülönböztetést, azaz ilyen alapú megkülönböztetés semmilyen indokkal nem lehetséges.

23 A munkáltatói magatartás mögötti sztereotíp gondolkodás nyilvánvaló, és éppen az ilyen sztereotípiák továbbélését kellene megakadályoznia a kimentés – a hatályos magyar szabályozásnál – szigorúbb feltételeinek.

A kivételek tág megfogalmazását még megtetézi a törvény a vallási, etnikai-kulturális alapú és hasonló szervezetekre megfogalmazott, a szervezet „szellemiségből közvetlenül adódó” kivétellel. Ennek alapján a bíróság jogszerűnek minősítette a homoszexualitását oktatójának bizalmasan feltáró református teológiai hallgató eltávolítását a felsőoktatási intézményből.²⁴

A sikeres kimentés (a kivétel bizonyítása) azt jelenti, hogy az adott esetben – a védett tulajdonság alapján való kategorizálás ellenére – az egyenlő bánásmód nem sérült. Ennek hangsúlyozása azért fontos, mert az Ebtv.-nek a bizonyítási teherről szóló félreérthető szövegezése („az egyenlő bánásmód követelményét... az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani”) téves következtetéseket enged. Így például a 18. lábjegyzetben már hivatkozott ítélet szerint „az alperes magatartásának ésszerű indoka volt, azaz az alperes nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét”. Ez téves megállapítás. A kivétel nem az egyenlő bánásmód megsértésére tartalmaz fel, hanem az egyenlő bánásmóddal összhangban levőnek minősíti az adott kritérium alkalmazását.

Az egyenlő bánásmód elvének érvényesítése

Az egyenlő bánásmód betartására kötelezettek

Az Ebtv. részletes szabályozást tartalmaz az egyenlő bánásmód parancsa által kötelezett alanyok körére nézve. Ezt a részletes szabályozást is a rendszerváltás utáni új szabadságjogok, elsősorban az úgynevezett „magánszféra” és a magántulajdon aggályos tisztelete motiválta, és ezért az EU-elvek és -normák által diktált terjedelemtől szűkebb alanyi kört kötelez.

A közszféra szereplői – a magyar állam és az önkormányzatok, valamint ezek szervei, tehát a költségvetési szervek is – természetesen kötelezettek. Kötelezettek továbbá a közalapítványok, köztestületek, 2009 októbertől a munkavállalói és munkáltatói érdekképviselői szervek. A kötelezettek egy következő nagy csoportját jelentik a közszolgáltatást végző szervezetek (energia-, víz-, hőszolgáltatás, köztisztaság, posta, közforgalmú közlekedés stb.), az oktatási, szociális, gyermekvédelmi, közművelődési intézmények, egészségügyi szolgáltatók, a magánnyugdíj- és önkéntes kölcsönök biztosító pénztárak. Egyenlő bánásmódra kötelezettek a politikai pártok is, kivéve a politikai nézet szerinti megkülönböztetést.

A szervezet (az alany) jellegétől függetlenül, a folytatott tevékenység alapján terjed ki a törvény hatálya további négy kategóriára: 1. aki a „köz” (előre meg nem határozott személyek) számára tesz ajánlatot vagy ajánlattételre felhívást; 2. nyílt forgalmú helyiségben szolgáltatást nyújt, vagy árut forgalmaz; 3. állami támogatást használ fel (a diszkrimináció tilalma csak az ilyen támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyokban kötelezi); 4. a munkáltató a munkaviszonyban és az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban, illetve az ezekkel összefüggő jogviszonyok tekintetében.

24 Az LB indokolása szerint a hitéleti képzés elválaszthatatlan kapcsolatban van az adott egyház hitelveivel, amelyet az állam intézményei nem bírálhatnak felül, és ezért a bíróság szerint a hitelveken alapuló különbségtétel (azaz adott esetben a kizárás) az oktatási rendszerbe bekapcsolódó hallgatók szexuális irányultsága alapján, nem sért jogszabályt (LB Pfv. IV. 20. 678/2005. sz., BH 2006. 14. sz.).

Bár a taxatív felsorolás mindenki mást kizár a törvény hatóköréből, a törvényalkotók szükségesnek tartottak négy kifejezett kivételt nevesíteni: amely adott esetben az egyébként a törvény hatálya alá tartozó szervet is kiveszi onnan. Ezek a) a családjogi, b) a hozzátartozók közötti jogviszonyok, c) az egyházi jogi személyeknek a hitéllettel összefüggő viszonyai, végül d) a 4. paragrafusban felsorolt közszereplők esetében is – ha tagságuk van – a tagsági viszonyok magánjellegűnek minősülnek, és kiveszi őket a törvény az egyenlő bánásmód betartásának kötelezettsége alól. A köztisztviselők és a munkapiaci érdekképviseletek esetében viszont mégis kiterjeszti az egyenlő bánásmódot a tagsági jogviszonyok keletkezésére, megszűnésére és a tagsági jogok gyakorlására.²⁵

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén igénybe vehető eljárások

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a sérelem elhárítására és a jogsértő magatartás szankcionálására több út kínálkozik: a közigazgatási út, a polgári peres út és a – ma még kevésbé ismert és tartózkodással kezelt – közvetítő útján történő egyeztetés. A jogi kényszer alkalmazásával járó eszközök közül a közigazgatási út gyorsabb és egyszerűbb, a bírósági eljárás viszont az, amely valódi jóvátételt eredményezhet. A közigazgatási út az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása mellett elvileg a munkaügyi ellenőrzés eljárását is jelenti,²⁶ azonban gyakorlatilag az erre nem terjed ki.

Egyenlő Bánásmód Hatóság

Az EU-normák fokozott hangsúlyt helyeznek az egyenlő bánásmód hatékony biztosítására. A nemi és faji egyenlőségről szóló irányelvek megkövetelik a tagállamoktól, hogy olyan testületeket állítsanak fel, amelyek egyrészt konkrét segítséget nyújtanak a hátrányos megkülönböztetés áldozatainak, másrészt vizsgálatokkal, elemzésekkel, javaslatokkal mozdítják elő az egyenlő bánásmód érvényesülését. Az Ebtv. – az európai uniós követelményeken túlmenve – közigazgatási szervként létrehozta az Egyenlő Bánásmód Hatóságot, amely kérelem alapján eljár, és szankciót állapíthat meg diszkriminációs ügyekben. A szankciók között leg súlyosabb a hatmillió forintig terjedhető bírság kiszabása, emellett elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, és megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeli tanúsítását. Ez utóbbiak azonban – az eljárás közigazgatási jellegére tekintettel – nem foglalják magukban a diszkrimináció áldozatának nyújtott elégtételt,²⁷ ez csak bíróságtól kérhető. Visszatartó ereje lehet az elmarasztaló határozat meghatározott ideig tartó nyilvánosságra hozatalának is, illetve annak, hogy marasztaló határozat jogerőre emelkedésétől (ha megtámadták bíróságnál, a bírósági határozat jogerőre emelkedésétől) számított két évig a munkáltató nem minősül „rendezett munkaügyi kapcsolatokkal” rendelkező szervezetnek, és nem kaphat állami támogatást.²⁸ Az *Egyenlő Bánásmód Hatóság* saját kezdeményezése alapján is indíthat pert (erre még nem került sor), és az egyedi ügyekben be-

25 A kiíró magánalapítvány jellegére tekintettel jogszerűnek kellett tekinteni azt a nyilvános ösztöndíjpályázatot, amelyet egy magánalapítvány írt ki kizárólag férfi joghallgatók részére (EBH 531/2005. sz. <http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/zanza4jan.pdf>).

26 A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 3. paragrafus 1. bekezdés d) pontja alapján az kiterjed az egyenlő bánásmódra is.

27 Tehát például a diszkrimináció miatt elbocsátott alkalmazott munkaviszonyának helyreállítását a „jogsértő állapot megszüntetése” nem tartalmazza, ha azonban ezt a munkáltató önként megteszi, jelentősen befolyásolhatja például a bírság kiszabását.

28 1992. évi XXXVIII. törvény az államháztartásról, 15. paragrafus 6. bekezdés c) pont.

töltött szerep mellett vizsgálatokat végez, valamint véleményező, tanácsadó szerepe van kormányzati kérdésekben.

Tekintettel az eljárás gyors és olcsó (ingyenes) jellegére, a 2004 óta működő hatósághoz fordulók száma gyorsan növekedett. Az első év néhány tucat kérelmezőjével szemben már 2005-ben 491-en, 2008-ban pedig 1153-an fordultak a hatósághoz vélt vagy valódi diszkrimináció miatt.

Bíróági eljárás

A munkaviszonyok terén az 1992. évi Munka törvénykönyve. 5. paragrafusa árnyalt és korszerű egyenlőségi szabályt tartalmazott,²⁹ a sűrűn előforduló munkahelyi diszkrimináció mégis jórészt rejtve maradt. A jogérvényesítésnek – a társadalom tudatában rejlő okok mellett – egyik lényeges gátja a bírói kikényszerítés nehézségeiben rejlik.

Az európai uniós csatlakozás nyomán bekövetkező jogfejlődés tehát legtöbbször a hatékony jogérvényesítés terén tehetett. Az EU-normákban négy elem irányult az egyenlő bánásmód korábbinál hatékonyabb megvalósulására: 1) a bizonyítási teher megfordítása, 2) az okozott károk megfelelő visszatartó erő és kellő kompenzációt tartalmazó jóvátétele, 3) az eljárás megindítására való jog szélesítése (egyfajta *actio popularis* bevezetése, illetve a civilszervezetek eljárási státusának biztosítása) és 4. a szociális partnerek szerepének növelése, elsősorban a megelőzésben.

A perindítás lehetőségét az Ebtv. szélesítette a *közérdekű igényérvényesítés* intézményesítésével, amely az érintett személy (és az *Egyenlő Bánásmód Hatóság*) mellett az ügyészt, valamint az olyan társadalmi és érdekképviselői szervezeteket is felhatalmazta perindításra, amely alapszabályában rögzített célja a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének, az emberi és állampolgári jogoknak védelme. A perindítási jog két feltétele, hogy az adott ügyben a diszkrimináció olyan tulajdonságon alapuljon, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés vagy annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti. A beépített korlátok folytán a közérdekű igényérvényesítés nem volt képes a jogvédelem komoly eszközévé válni.

A jogérvényesítés terén általában – tehát diszkriminációs ügyekben való fellépésben is – komoly hátralépést jelentett a munkaügyi perek tárgyi illetékmentességének eltörlése 2008 elejétől. A munkavállalók számára még pernyertesség esetén is számos kockázattal járó pereskedés most további, komoly anyagi teher kockázatával párosul.

A bizonyítási teher

A bizonyítás klasszikus polgári jogi elve, amely szerint mindenkinek saját állítását kell bizonyítani, a diszkriminációs ügyek sértettjét reménytelen helyzetbe hozza, hiszen gyakran olyan belső megfontolást kell bizonyítani, amellyel kapcsolatban nincs előtártható bizonyíték. Az Ebtv. – összhangban az európai

29 Nemcsak a diszkriminációt tiltotta, hanem pozitíve előírta az előmeneteli lehetőség egyenlő biztosítását, megfordította a bizonyítási terhet, és egyértelmű, a jelenleginél szűkebb normát tartalmazott a kivételekre

és nemzetközi követelményekkel – a polgári perek bizonyítási teherre vonatkozó tipikus szabályától eltérően rendezi ezt a kérdést, és alapvetően azt a vélelmet állítja fel, hogy ha a védett tulajdonsággal rendelkező személyt hátrány érte másokkal szemben, az diszkrimináció következménye, és ezért a vélelem cáfolatának, azaz a diszkrimináció hiánya bizonyításának terhét a sérelmezett intézkedés meghozójára terheli.

Ha tehát a védett tulajdonsággal rendelkező személy valószínűsíti, hogy őt hátrány érte, a szembenálló félnek vagy azt kell bizonyítania, hogy a hátrány nem függ össze a védett tulajdonsággal, vagy azt, hogy összefügg ugyan, de – a jogos kivételre tekintettel – az adott esetben ez a különbségtétel nem sértette az egyenlő bánásmód elvét, ugyanis a védett tulajdonság alapján történő osztályozás döntő feltétel az adott jogviszonyban.³⁰ Bár a bizonyítási teherre vonatkozó szabályok alkalmazása egyre inkább elterjed a bíróságok körében, az *Egyenlő Bánásmód Hatóság* pedig tudatosan szem előtt tartja, sajnálatosan vannak olyan ítéleti hivatkozások, amelyek a pusztán hátrány bizonyításán túl, a „megkülönböztetés” bizonyítását is várják a felperesektől.³¹

Záró gondolatok

Az egyenlő bánásmód biztosításának jelenlegi jogi eszközei Magyarországon nem elégségesek ennek az alapvető emberi jogi elvnek a hatékony garantálásához. Bár az Európai Unióhoz való csatlakozás feltételül szabott, a közösségi jog átvételére irányuló törvényhozási lépések elmozdulást jelentettek egy korszerű egyenlőségi jog kereteinek megteremtésében, mind a normák tartalmát, mind pedig a jogalkalmazói gyakorlatot túlzott óvatosság szövi át – tartva a rendszerváltáskor visszanyert civil- és gazdasági alapjogokba való beavatkozástól. A jogérvényesítés akadályai, a megindult eljárásokban elérhető jóvátétel nemzetközi összehasonlításban is szerény volta inkább elterelik a sértetteket a jogi fellépéstől, és nem ösztönözik a jelenleginél bátrabb, a jogsértőket pedig elbátortalanító gyakorlat kialakításához. Ugyanakkor éppen az Ebtv.-nek kifejezetten a megfélemlésre irányuló változtatásai, a jogalkalmazói gyakorlat hullámvázait mutató, de kétségtelen fejlődése együttesen biztatást jelenthetnek arra, hogy a tapasztalatok és a háttértudás növekedése, a múlttól való távolodás és az állampolgári értékrend tisztulása belátható időn belül olyan jogi keretek és jogi eszközök megteremtéséhez vezet, amelyek a tartalmi egyenlőséget a jelenleginél korszerűbb szinten mozdítják elő.

30 22. paragrafus 2. bekezdés b) pont. Az, hogy bizonyíthatja, hogy „az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani”, az mind elvi-logikai alapon, mind pedig az 5. paragrafus szövege alapján csak olyanok számára lehetséges, akikre a törvény hatálya nem vonatkozik.

31 Mfv. I. 10. 842/2007/3 sz.: „...a felperes tényállítása nem bizonyosodott be, miszerint a felmentésére egészségi állapot romlása, illetve kora miatt került sor. Ezen tényállítások tekintetében a bizonyítás a felperest terhelte, és amennyiben a megkülönböztetés ténye fennáll, akkor merül fel az alperest terhelő kimentési bizonyítás.”

3. A ROMA FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA ALAKVÁLTOZÁSAI

FLECK GÁBOR & MESSING VERA

Bevezető

Terepen dolgozó kutatóként folyamatosan tapasztaltuk, hogy a roma emberek még abban az esetben sem kapnak munkát, ha végzettségük, képzettségük és minden más, az álláshirdetésben leírt követelménynek megfelelnek. Roma interjúalanyaink a faji alapú diszkrimináció módjainak széles skáláját mesélték el szinte függetlenül attól, hogy az ország mely régiójában és milyen településen élnek, és hogy az elmúlt nyolc-tíz évben mikor került sor a beszélgetésre. A kormányzatok az etnikai alapú diszkriminációt sokáig nem vették komolyan, legalábbis nem kezelték olyan problémaként, amelynek megoldása kormányzati hatáskört igényelne. Az elmúlt években azonban több olyan tudományos publikáció látott napvilágot, amelyek határozottan bizonyítják a hátrányos megkülönböztetés nagyfokú elterjedtségét.

A kutatások egy része az országos foglalkoztatási adatok feldolgozása alapján bizonyítja, hogy a romák alacsony foglalkoztatása nem csupán alacsony iskolázottságuknak és kedvezőtlen területi elhelyezkedésüknek köszönhető. Kertesi Gábor ökonometriaival módszerekkel elemezte a különböző tényezők hatását, amely alapján arra a következtetésre jutott, hogy „cigányokat összehasonlíthatatlanul jobban sújtja a helyi gazdaság depressziója, mint a velük azonos nemű, életkorú, iskolai végzettségű, családi helyzetű nem cigány embereket. [...] *Nehéz ezt másként, mint a foglalkoztatási diszkrimináció jeleként értékelni.*” (Kertesi, 2000a, 440. o., kiemelés az eredetiben). Kertesi öt évvel később készített számításai is azonos következtetéseket tartalmaznak: „munkához jutási esélyeik a kontrollcsoport [velük azonos képzettségű munkavállalók] esélyeinek felét sem érik el...” (Kertesi, 2005, 191. o.).

Az elmúlt években több olyan kutatás is elkészült, mely a diszkrimináció létét közvetlenül vizsgálja. Ezek eredményei egytől egyik lesújtók. Babusik Ferenc magyarországi vállalkozások körében végzett empirikus kutatásai szerint a munkáltatók négyötöde „nemcsak, hogy alig alkalmaz romákat, de egyúttal nem is szeretne alkalmazni, még abban az esetben sem, ha azok végzettsége megfelelő” (Babusik, 2006, 3 o.). Az Európai Roma Jogok Központja (ERRC) 2005-ben készített kutatása részletes áttekintést ad arról, hogy milyen diszkriminatív gyakorlatot alkalmaznak a munkaadók és a munkapiac más szereplői, megállapítja a következőket. „A kutatás legfontosabb eredménye az, hogy hátrányos megkülönböztetés a munkaerőpiac szinte minden szegletében jelen van. Ennek következménye, hogy a munkaképes korú romák jelentős része kiszorul a munkaerőpiacról.” (ERRC, 2007). Az antidiszkriminációs jogalkotás ellenére a romákat már a munkapiac kapujában – a munkaerő-felvétel

során – kiszorítják a foglalkoztatásból. Mindkét említett kutatás szerint általános jelenség, hogy a munkaadó csupán amiatt utasítja el a jelentkezőt, mert feltételezi roma származását: az ERRC kutatásában megkérdezettek 29 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a munkaadó nyíltan szemébe mondta, hogy az elutasítás oka roma származása. Erre a jelenségre az egyenlő bánásmódot betartatni hivatott hatóságokhoz érkező panaszok és azok vizsgálatai is rámutatnak: az Egyenlő Bánásmód Hatóság, az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium Roma Antidiszkriminációs Ügyfélszolgálati Hálózata, a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda és a kisebbségi ombudsman beszámolóí is rendre tartalmaznak hasonló eseteket.

Több kutatás utal arra, hogy nem csupán a piaci munkaadók diszkriminálják a romákat, hanem közvetetten a munkaközvetítők és az állami munkaügyi központok, amelyek figyelembe veszik a munkaadók etnikai hovatartozásra vonatkozó igényeit. Saját kutatásainkban is találtunk olyan munkaügyi központot, amely elnézően, sőt elfogadóan kezelte a munkaadó ilyen irányú kikötéseit,¹ de hasonló tapasztalatokról számol be az ERRC² is. A törvénysértő gyakorlatot a hivatalok gyakran azzal indokolják, hogy a munkaadó akkor sem venne fel roma alkalmazottat, ha ők ehhez ragaszkodnának – azzal csupán azt érnék el, hogy a munkaadók a központ megkerülésével keresnének alkalmazottakat (OTKA 67898 sz. kutatása). Jogosan merül fel hát a kérdés: ha az állam nem képes megakadályozni (saját berkein belül sem) a faji alapú hátrányos megkülönböztetést, mit tesz annak érdekében, hogy legalább a következményeket tompítsa? A kérdés fontosságát hangsúlyozza az Állami Számvevőszék is 2008. évi helyzetfeltáró tanulmányában (ÁSZ, 2008, 37. o.):

„A romaintegráció finanszírozásában évek óta *meghatározó szerepe van a foglalkoztatást elősegítő támogatásoknak*. Az ezt szolgáló források különböző tárcákhoz tartoztak (GM, FMM, SZMM, GKM, KVM). 2002-ben az ilyen célú források már meghaladták a 3,6 milliárd forintot, 2004-ben a 10,4 és 2005-ben a 18,4 milliárd forintot, 2006-ban pedig a 17,6 milliárd forintot. Évről évre bővült a foglalkoztatás növelésére, a munkapiacról kiszorultak reintegrációjára irányuló kezdeményezések és az azokat szervező hálózatok fejlesztésének, továbbá a roma vállalkozások és a romákat foglalkoztató vállalkozások támogatása. A becslült adatok szerint erre a célra 1997 és 2006 között összesen 74,7 milliárd forintot fordítottak.”

Mint az idézetben is szerepel, ezek a számok csupán becslések. Nem is lehetne más, hiszen nagyrészt nem célirányos romaprogramok pénzügyi kereteiről van szó. A tárcák és programkezelő szervezetek legtöbb esetben maguk sem tudják, mennyit is fordítottak romákra egyes programjaik költségkeretéből. Beszámolási kötelezettségeiknek eleget téve azonban igyekeznek megbecsülni az érintett roma népesség nagyságát és a rájuk fordított összegeket, ám e becsléseknek számos olyan pontja van, amely érvényességüket erősen korlátozza. A programok monitorozása pedig sajnos, szakmailag nem megoldott.³

1 Szegény családok megélhetési stratégiái regionális és etnikai metszetben. OTKA 687898. kutatás. Kutatásvezető: Messing Vera.

2 Egy magyarországi esettanulmányból láthatjuk, hogyan történik mindez a gyakorlatban: a munkaügyi hivatal számítógépes rendszerében R betűvel voltak megjelölve azok az állások, ahol a munkaadó jelezte, hogy nem kíván romákat alkalmazni (ERRC, 2007, 41. o.).

3 A monitorozással kapcsolatos dilemmákra később még visszatérünk.

A következőkben megpróbáljuk csoportosítani azokat a kormányzati kereket, amelyek az elmúlt évtized ez irányú politikáját meghatározták, értékelésükre azonban csak korlátozottan vállalkozhatunk elsősorban az adatok hozzáférhetetlensége és az ilyen programokhoz elengedhetetlenül tartozó szakmai monitoring és hatásvizsgálatok hiánya miatt. Igyekeztünk minden elérhető forrást felhasználni, de csak mozaikszerű, hézagos képet tudunk felvázolni. Tehát már itt, a bevezetőben megállapíthatjuk egyik legfontosabb következtetésünket: a programokkal kapcsolatos adatok gyűjtése, a hatásvizsgálatok megtervezése és végrehajtása nélkül nem érdemes belefogni a diszkriminációellenes és a diszkrimináció hatásait tompító politikába. Általánosabban fogalmazva: egyetlen fillér közpénzt sem lenne szabad elkölteni úgy, hogy nincs előre megtervezett, programhoz kapcsolódó hatásvizsgálat.

Szintudatos politikák

A 2000-es évek elejéig a romák foglalkoztatásának növelését és az őket érő munkapiaci diszkrimináció hatásait elsősorban roma, vagyis kimondottan etnikai alapon célzó foglalkoztatási programokkal kísérte meg az aktuális kormányzat ellensúlyozni. A roma foglalkoztatási programok hatásait egy, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium felkérésére 2005-ben készített, eddig nem publikált kutatásunk elemzi (*Fleck–Messing–Mike*, 2005). E kutatás során felkerestük azokat az intézményeket, amelyek Magyarországon romák foglalkoztatását elősegítő programokat vezettek 1998 és 2003 között. Mivel azóta nem készült az etnikai alapon célzó programok hatásait elemző újabb kutatás, alapvetően erre támaszkodunk e tanulmány roma foglalkoztatási programokról szóló részében.⁴ A dokumentációk és a hiányosan rendelkezésre álló statisztikák elemzésén túl a kutatás gerincét azok az interjúk alkotják, amelyek a pályázatokat kiíró intézményekkel, a pályázó szervezetekkel, valamint a programban részt vevő foglalkoztatottakkal készültek.

Roma foglalkoztatási programokat több szervezet is bonyolított egymással párhuzamosan a 2000-es évek elején. Ezek többnyire kormányzati vagy kormányzati fenntartású szervezetek voltak, mint például az Országos Foglalkoztatási Alap (OFA), az Európai Szociális Alap-Phare, a Széchenyi Program Roma Vállalkozásfejlesztési Programja. Jelentősebb civil szervezet ezen az Autonómia Alapítvány, valamint (amennyiben civilnek tekintjük) a Magyarországi Cigányokért Közalapítvány volt, amely roma vállalkozói és megélhetési programokat koordinált.

Ezeket a programokat szinte lehetetlen egymással összehasonlítani, hiszen nagyon különböznek egymástól – elsősorban a hozzáférhető források tekintetében,⁵ és más a hatókörük, gyakran céljuk is. Ugyanakkor, ha szigorúan vesszük, aktív foglalkoztatási programokat igenis lehet összehasonlító módon értékelni, mégpedig azok legalapvetőbb célkitűzései mentén, azaz hogy mennyire éri el a célcsoportját, növeli-e a foglalkoztatottsági esélyeket (vagyis

⁴ Hasonló témájú kutatást készített az Autonómia Alapítvány, ám az még egy korábbi állapotot rögzített (*Lukács*, 2005).

⁵ A programok futamideje alatt (ami 1–3 év között szóródik) nagyságrendileg a következő költségvetéssel rendelkeztek: Autonómia Alapítvány három programjának (Roma munkaerő-piaci képzés, Roma kisüzemi program, Roma közösségi program) költségvetése összesen 37,5 millió forint volt; az OFA Roma foglalkoztatási programja 120 millió, az Európai Szociális Alap (ESZA) Küzdelem a kirekesztés a munka világából elnevezésű programja 5 milliárd forintot költött; a munkaügyi központok azon programjai, amelyek célcsoportja roma vagy „hátrányos helyzetű, különös tekintettel a roma népességre” ismeretlen összeget költöttek, saját becslésünk szerint minimum 5 milliárd forintot. Magyarországi Cigányokért Közalapítvány (MCKA) roma vállalkozói és roma megélhetési programjainak éves költségvetése 200 millió forint, Széchenyi Program Roma Vállalkozásfejlesztési Programja 200 is millió forinttal gazdálkodott egy évben.

hozzáségit-e a tartós munkanélkülieket az elsődleges munkapiacra történő belépéshez), vannak-e nem kívánt káros következmények, és milyen költség/haszon aránnyal működnek.

Az utolsó szempontot nem tudtuk megvizsgálni egyszerűen azért, mert gyakran még a költség- és egyéb bemeneti adatok (résztevők száma) sem álltak rendelkezésre – a haszon mérésére ezek után nem is tettünk kísérletet.⁶ Az első három szempontot azonban a kutatás meg tudta vizsgálni.

„Ki a roma?”

A romákat támogató programoknak egyik legvitatottabb pontja a célcsoport elérése. Már az induláskor kérdéses a pályázató szervezetek számára, hogy miként definiálják a célcsoportot. A különböző támogató szervezetek eltérő módon oldották fel a „ki a roma?” dilemmáját. Volt olyan pályázató, amely feltételül szabta, hogy a pályázó roma civil szervezet legyen, ám a foglalkoztatottak esetében nem kötötte ki a cigány etnikai hovatartozást. Az így kiírt pályázatok között gyakran előfordult, hogy a foglalkoztató roma civil szervezet volt ugyan, de a foglalkoztatottak jelentős része nem. A pályázató azzal az – utóbb hamisnak bizonyult – vélelemmel élt, hogy roma szervezet romákat alkalmaz. A szervezetek egy másik része úgy kísérte meg a roma munkanélküliek elérését, hogy a helyi cigány kisebbségi önkormányzat ajánlását szabta feltételként, vagy esetleg a cigány kisebbségi önkormányzatokkal együttműködve valósították meg roma foglalkoztatási programjaikat. Pontos felmérések ugyan nincsenek a programban részt vevők etnikai hovatartozásáról – azaz az etnikai alapon célzó foglalkoztatási programokról nem lehet tudni, hogy mennyiben érik el célcsoportjukat –, de a munkavállalókkal készített interjúkból az derült ki, hogy a megkérdezett pályázó/foglalkoztató szervezetek a foglalkoztatottak kevesebb mint felét gondolták romának. Ebben a tekintetben hatalmasak voltak az eltérések (20–80 százalék között volt a roma részvétel), de minél komplexebb (képzést, foglalkoztatást és egyéb szolgáltatásokat is magába foglaló) és hosszabb távú volt egy program, annál kisebb volt a résztvevők körében a romák aránya.

Javítják-e a programok a foglalkoztatottsági esélyeket?

Máshogy feltéve a kérdést: hozzásegítik-e a programok a tartós munkanélkülieket az elsődleges munkapiacra történő belépéshez? Ha foglalkoztatási programoknak az lenne az értelme, hogy a támogatási programot követően a résztvevők foglalkoztatási esélyei növekednének, és foglalkoztatásuk legalább középtávon megoldódna. A vizsgált programok között csupán három olyan volt, amely megpróbálta követni a program utáni foglalkoztatottsági helyzetet: az Európai Szociális Alap-Phare, a Munkaügyi Központ és az Országos Foglalkoztatási Alap, amely utóbbi csupán egyetlen bizonytalan adatot mutatott a továbbfoglalkoztatási arányról. Számszerű indikátorokat azonban eddig egyetlen szervezet sem alkalmazott.

⁶ Fleck–Messing–Mike (2005) tanulmányunk megállapítja: „Az Autonómia Alapítvány, a Munkaügyi Központok, az MCKA és a Széchenyi Program esetében nincsenek eredménymutatók, és amennyiben megfogalmazódnak eredményelvárások, azok nagyon általánosak. A Phare-program meghatároz ugyan outcome célokat, ám ezek használhatatlanok. Az OFA nem dolgozott ki mutatókat, ám a 3 éves újrapiályázási periódusokban komolyan ellenőrizték, hogy a pályázó szervezetek által működtetett vállalkozások mennyire életképesek, mennyire sikeresek és milyen mértékben érték el a korábban vállalt céljaikat.”

Empirikus vizsgálatunk során kiderült, hogy a viszonylag meggyőző továbbfoglalkoztatásról beszámoló pályázatok esetében is a háttérben gyakran látszatzmegoldások húzódtak meg (*Fleck–Messing–Mike*, 2005). Néhány jellemző példa:

- eleve nem, vagy csak papíron munkanélküliek kerültek a programba, valójában a cég korábban feketén foglalkoztatott munkavállalóinak foglalkoztatását legalizálták a program keretében;
- a sikeres programokban (amelyekben 50 százalék feletti volt a továbbfoglalkoztatottsági arány) a résztvevők csupán elhanyagolható százaléka volt roma;
- általános, hogy a továbbfoglalkoztatás szigorúan a meghatározott kötelező ideig tart, utána azonnal újra utcára kerülnek a résztvevők;
- a programokban résztvevők egy része az egyik program befejeztével egy másikba került, így a továbbfoglalkoztatás látszólag megoldott, a program papíron sikereket mutatott, miközben az érintett célcsoport munkapiaci helyzete jottányit nem változott.

A továbbfoglalkoztatás gyakori akadály a rosszul megválasztott program, illetve az ahhoz kapcsolódó oktatás, képzés. Nem egy esetben találkoztunk eleve kudarcra ítélt vállalkozásokkal, amelyek az adott térségben támogatás hiányában nyilvánvalóan életképtelenek.⁷ Alig-alig találtunk olyan programot, amely témájában igazodott volna az adott környék reális munkapiaci lehetőségeihez, vagyis szem előtt tartotta volna a munkanélküliek későbbi foglalkoztatásának szempontját.

A roma foglalkoztatási programok működési hibái

Vizsgálatunk során olyan programmal nem találkoztunk, amelyet minden szempontból példaértékűnek lehetne tekinteni. A kezdeményezések több esetben nem egyszerűen hatástalanok voltak, hanem kifejezetten fordított hatással jártak, azaz a kitűzött céllal ellentétesen a tartós munkanélküliek segélyfüggőségét, kiszolgáltatott helyzetét növelték, a helyi társadalomban meglévő patrónus-kliensi rendszert erősítették, tovább rontották a roma munkanélküliek többségi társadalom általi sztereotip megítélését.

A következőkben néhány pontban összesűríjük azokat a problémákat, amelyek az elemzett romaprogramok kudarciban komoly szerepet játszottak.

Pályázati rendszer

A vizsgált programok többségében a rendelkezésre álló forrásokat pályázati úton osztották szét. A pályázati rendszerből önmagában következik kontraszelekció súlyos problémája: a leginkább tőkeerős, pályázatírásban gyakorlott, társadalmi kapcsolatokkal bőven rendelkező szervezetek és közösségek jutnak a forrásokhoz, azaz az egyenlőtlenség tovább fokozódik, a legrászorultabbak hátrányos helyzetét kialakító tényezők pedig egymást erősítik. Ez a növekvő egyenlőtlenség, valamint az, hogy középtávon is kiszámíthatatlan

⁷ Varrónőképzés és varroda kialakítása egy olyan kistérségben, ahol 3 működő varroda ment tönkre egy év alatt az olcsó kínai import miatt; fakitermelők képzése és foglalkoztatása olyan területen, ahol nincsenek a közelben erdők; számolatlan parkgondozói és motoros fűnyíró-kezelői képzés olyan területen, ahol már száznál több – jelenleg is munkanélküli – ember kapta meg ugyanezt a képzést.

a rendszer, alapjaiban kérdőjelezi meg a finanszírozási módszerek alkalmazhatóságát ebben a területen.

Adminisztráció, ügyintézés

A programok lebonyolítása, véghezvitele – különösen abban az esetben, ha a foglalkoztató pályázó civil szervezet – olyan adminisztratív nehézségekkel jár, melyekkel csak a komoly gyakorlattal rendelkező, tőkeerős szervezetek tudnak megbirkózni. Mindez tovább fokozza a pályázás során már jelentkező kontraszelekciót. A leginkább rászoruló térségek és szervezetek esélyei csekélyek arra, hogy sikeresen végigvigyék programjukat. A nehézkes ügyintézés, a hosszú idő elteltével érkező kifogások és hiánypótlási kérések miatt gyakran hónapokig, akár évekig elhúzódó kifizetések csődbe viszik nemcsak a projektet, de gyakran lebonyolító szervezetét is. A következő példa sajnos nem egyedi, valamennyi megkérdezett vállalkozás említette, hogy nagyon jelentős összeget – nem ritkán több tíz millió forintot – kellett saját vagy más forrásból előfinanszírozzon.

„Az alapítvány teljes összeomlásával fenyegetett az a gyakorlat, miszerint az előfinanszírozott projekt részbeszámolóit, pénzügyi elszámolásait hónapokig bírálta el, és a következő részletet addig nem utalta, míg végleg el nem fogadták az elszámolásokat. A gyakorlatban ez azt eredményezte, hogy a támogatási összeg második részlete (körülbelül 30 millió forint) a programzárással egy időben érkezett, mert a több hónapos elbírálási idő miatt addigra fejeződött be a részbeszámoló elfogadása. Vagyis 30 millió forintot az Alapítvány saját zsebből hitelezett.” (*Fleck–Messing–Mike*, 2005.)

Lebonyolító szervezet szakmai felkészültsége

Szakmailag nem felkészült pályázató szervezetek több olyan projektet támogattak, amelyek eleve kudarcra voltak ítélve, mivel szakemberek hiányában nem tudták megítélni, hogy gazdaságilag-szakmailag mennyire reális az adott pályázat.

„A pályázató szervezetnek nem profilja a vállalkozásfejlesztés, foglalkoztatás, így gyakorlatilag komoly szakmai megfontolás nélkül támogatnak olyan tevékenységeket, amelyek sorra csődbe viszik a támogatottakat. [...] A megfelelő előkészítés és a szakmai támogatás hiánya miatt nem ritka kimenete a támogatott pályázatoknak, hogy a támogatott vállalkozás csődbe megy, eladósodik (jelzálogot vagy készfizető kezest kell megjelölni a szerződésben), jogi eljárás alanyává válik...” (*Fleck–Messing–Mike*, 2005.)

Az Autónia Alapítvány és az OFA programjainak kivételével az összes vizsgált program súlyos problémája a hathatós szakmai támogatás hiánya: az alapvetően képzetlen pályázók/foglalkoztatók nem kaptak semmilyen számvetési, pénzügyi, jogi vagy adminisztratív támogatást a program során. E nélkül szinte bizonyos, hogy kudarcot vall még a legjobb szándékkal előkészített projekt is. A projektek jelentős részét szakmai hozzáértés nélkül dolgozták ki

úgy, hogy megfeleljenek a pályázat kiírási keretfeltételeinek. „Márpedig egy rosszul tervezett pályázatot, amennyiben támogatást kap, rosszul kell megvalósítani” – mondta az egyik tapasztalt pályázó interjúalanyunk.

Monitoring és szakmai támogatás formális jellege vagy teljes hiánya

Az általunk vizsgált időszakban elsősorban az európai uniós forrásokból finanszírozott projektek esetében létezett monitoring, de ezek többnyire formálisak, nagyrészt technikai jellegűek voltak, a szakmaiságot, a szakmai szempontok megvalósítását döntően nélkülözték. „A monitorozás pénzügyi, eljárásrendi és jogszabályi megfelelést vizsgál csupán. Amennyiben kellően dokumentálva van a butaság, akkor azt elfogadják, ugyanakkor, ha valaki célt ér el, de rosszul dokumentálja a projektet, akkor megbukik a monitoringon” – jellemezte a helyzetet ez egyik minisztérium pályázatokkal foglalkozó szakértője. Monitoring nélkül nem csupán a program eredményei vesznek homályba, de a résztvevők úgy érzik, magukra maradtak, nem érdemes komolyabb energiákat fektetni a projektbe.

Színvak politika

A roma foglalkoztatási programok kapcsán felsorolt problémák láttán felmerül a kérdés, hogy „színvak” vagy „színtudatos” politikát célszerű-e alkalmazni, azaz a célcsoport meghatározásakor alaposan meg kell fontolni az etnikai hovatartozás kikötését. Ha abból indulunk ki ugyanis, hogy a foglalkoztatási helyzet alapvetően nem etnikai jellegű, hanem oktatási, települési, regionális kérdés, akkor indokoltabbnak látszik a munkapiacian hátrányos helyzetben lévők támogatása. Egy-egy problémát azon a területen kell kezelni, ahol az keletkezik: a hátrányos helyzetből eredő foglalkoztatási problémákat érdemes a hátrányos helyzet csökkentésével orvosolni, nem pedig etnikai kérdéssé alakítani. A roma lakosság többségét jellemző nehézségek meglehetősen összetettek: alacsony iskolai végzettség, diszkrimináció, társadalmi és gazdasági kirekesztés, területi elszigeteltség, illetve e tényezők együttes hatása érvényesül esetükben. Adódna hát a problémák megoldásának az a módja, amely egy-egy válságosabb térségre kiterjedten komplex módon igyekszik kezelni azokat, az összetett, a célcsoport minden problémájára kiterjedő kezelési módot részesíti előnyben.

Úgy látszott, elvileg és részben ebbe az irányba mozdult el a közpolitika 2002 után, amikor szociológiai jellemzők alapján igyekeztek a zömében, de nem kizárólag roma, peremre szorult népességet elérni. Bár a valóban rászoruló népesség egész pontosan meghatározható területi, szociális és képzettségi ismérvek együttese alapján, a gyakorlat mégis kisiklott. Az egyes tárcák által lebonyolított programok végrehajtói túlságosan szűknek érezhették a definíciót, s tervezeteikben már olyan leegyszerűsített kategóriákat találunk, mint a munkanélküliek, a nagycsaládosok vagy az alacsony iskolázottságúak, holott e kategóriák közös metszete jelenthette volna a valóban rászorulóknak cso-

portját. Így a támogatottak köre a leszakadó csoportoktól felfelé csúszott, és minél inkább tágitották ezt a kört a gyakorlatban, annál inkább kiszorultak a legalul lévők. Ez egyben azt is jelentette (összefüggésben a magyarországi roma lakosság társadalmi és gazdasági helyzetével), hogy az egyes tárcák által lebonyolított programok esetében a roma népességet az eredetileg tervezetthez képest sokkal kevésbé sikerült ezen elérni. Minderre persze adatszerű bizonyíték nincsen, mert ezzel kapcsolatban semmilyen mérés nem történt, ilyen jellegű célzott kutatások vagy vizsgálatok nem zajlottak. A működési mechanizmus logikája azonban erre enged következtetni, amely következtetést tereptapasztalataink is megerősítenek.

A Nemzeti Fejlesztési Terv különböző operatív programjainak egy részében⁸ a hátrányos helyzetűeket mint támogatandó csoportot határozták meg, de konkrét definíció itt sem társult a kategóriához, míg a többi operatív programban az esélyegyenlőség mint horizontális (általános) szempont szerepelt.⁹ Az etnikai hovatartozást a programok mindegyikében szintén horizontális szempontként határozták meg. Ez elvben megint csak lehetne jó megoldás, ám a gyakorlat sajnos azt mutatja, hogy a horizontális szempontokat a pályázatok bírálati szakaszában néhány hangzatos körmonddal teljesíteni lehet, a programok lebonyolítása során pedig végképp háttérbe szorul. A programok utólagos értékelése mindössze a formai megfelelést és a pénzügyi teljesítést vizsgálja, a projekt szakmai, tartalmi részével többnyire nem foglalkozik. Így végül azok a szempontok, amelyeknek át kellene hatnia az operatív programokat a tervezéstől a megvalósításon át egészen a lezárásig, nagyrészt tartalmatlan díszítőelemekké válnak a gyakorlatban (*Bernát és szerzőtársai*, 2007). A Nemzeti Fejlesztési Ügynökség a Regionális Operatív Program értékeléséről szóló anyagában a következőket írja az esélyegyenlőségi szempontok érvényesüléséről:

„Tanulmányozásuk alapján az esélyegyenlőségi hatások számbavétele a rendelkezésre álló információ alapján nem, vagy csak jelentős becslésekkel végezhető el, mivel a tervezés során nem készültek esélyegyenlőségi hatásvizsgálatok, nincs »viszonyítási alap«, a projektmenedzserek nagyobb része nem tudott a hatások objektív mérésére alkalmas információt adni.” (http://www.nfu.hu/rop_ertekelesek.)

A programok egy következő típusa területi alapon igyekszik elérni a rászorulókat. A *leghátrányosabb helyzetű kistérségek felzárkóztatási programja* például a következő felismerésből született.

„Az egyes kistérségek közötti fejlettségbeli különbségek generációról generációra öröklődő társadalmi igazságtalanságokat szülnek. Számos kistérségben ma még növekvő probléma a szegénység, a munkanélküliség, a működő vállalkozások és a minőségi közszolgáltatások hiánya, az esélytelenség. E folyamatok különösen érintik a roma lakosságot.” (<http://www.nfu.hu/lhh>.)

8 Társadalmi Megújulás Operatív Program (Támop), Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program (TIOP), Regionális Operatív Program (ROP).

9 A pályázati kiírásokban erre vonatkozóan a következő mondat szerepel: „...minden egyes projektnek hozzá kell járulnia a nők, romák, valamint a fogyatékkal élőek esélyegyenlőségének javításához, függetlenül a projekt jellegétől és témájától Az esélyegyenlőség szempontjainak át kell hatnia az egész projektet a pályázat megfogalmazásától az utóértékelésig. A pályázónak mindennapi szervezeti működésében, és a projektmegvalósítás során egyaránt figyelembe kell vennie az esélyegyenlőségi szempontokat.” (http://www.nfu.hu/rop_ertekelesek)

E helyzet javítása érdekében a kormány 33 leghátrányosabb helyzetű térséget határozott meg statisztikai adatok alapján. A *leghátrányosabb helyzetű kistérségek felzárkóztatási programja* keretében részint kifejezetten az elmaradott kistérségek számára írtak ki pályázatokat, részint a bírálatok során részesítik előnyben a leghátrányosabb helyzetű kistérségekből érkező pályázatokat. A 33 leghátrányosabb kistérség számára 2009-ben összesen 157 milliárd forintos keretet határoztak meg, amely összeg a következő módon oszlik meg az egyes operatív programok szerint:¹⁰

- a kistérségek által tervezhető forrásokra összesen 97 milliárd forintot (ezen belül Regionális Operatív Program: 66,4 milliárd forint, Társadalmi Megújulás Operatív Program: 26,6 milliárd forint, Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program: 4 milliárd forint).

- a kistérségek számára elkülönített további forrásokra összesen 60 milliárd (ezen belül Gazdaságfejlesztési Operatív Program 25 milliárd forint, Új Magyarország Vidékfejlesztési Program 35 milliárd forint)

A területi alapú megfontolás mögött szintén van elfogadható érvelés, hiszen az országot valóban súlyos regionális egyenlőtlenségek jellemzik, és az elmaradott térségekben egyre koncentráltabban vannak jelen mélyszegénységben élők, és inkább jellemző az etnikai alapon kialakuló szegénység teljes területi leszakadása is. A program azonban ismét csak egy szegmensét fogja meg az összetett problémahalmaznak, és ráadásul egy köztes területi egység, a kistérség szintjén teszi. Ennek következtében a kistérségen belüli egyenlőtlenségek nagy valószínűséggel tovább növekednek azzal, hogy a kisközpontok elszívják a források nagy részét. Ezzel csupán a periféria központjai erősödnek, a leszakadó kisfalvakhoz továbbra sem jutnak el a források és a lehetőségek. Az etnikai megközelítés mint horizontális szempont pedig itt is csupán azon a szinten érvényesül, mint az operatív programok megvalósításakor általában: a roma szervezetekkel való látszat-együttműködések elegendőnek bizonyulnak a támogatás elnyeréséhez. Az egyre inkább leszakadó falvakban és térségekben pedig tovább koncentrálódik az egyre esélytelenebb helyzetben lévő roma többségű, mélyszegénységben élő, képzetlen, aktív kereső nélküli családok tömege.

Elvileg tehát elég jó arányban el lehetne érni a roma munkanélkülieket olyan térbeli, gazdasági és társadalmi dimenziók mentén, mint a hátrányos régió, kistérség vagy település (mint a település mérete, az egy főre jutó GDP, illetve az iskolai végzettség) anélkül, hogy etnikai keretbe kellene helyezni a támogatási programot. Ám abban az esetben, ha e dimenziókat nem együttesen veszik figyelembe, a programok nem érnek célba, és nem a leginkább rászorulókat találják meg. A támogatottak köre „felcsúszik” néhány réteggel, és odébb vándorol néhány kilométerrel, ezzel fokozva a létező súlyos társadalmi és területi egyenlőtlenségeket.

10 Tájékoztató a 33 leghátrányosabb helyzetű kistérség fejlesztési programjáról: www.nfu.hu/lhh

„Út a munkából”

Az utóbbi közel egy évben új „paradigma” váltotta fel, illetve egészítette ki a romák foglalkoztatását is elősegíteni hivatott – sok gonddal járó és egyben kétes sikerrel működő – eddigi kísérleteket. Az Országgyűlés 2008. december 15-én fogadta el azt a törvénymódosítást, amely gyökeresen megváltoztatta a rendszeres szociális segélyezettekre vonatkozó rendelkezéseket. A módosítás célja az *Út a munkához* elnevezésű program megvalósítása, amelynek születését nagy lelkesedéssel fogadta a helyi és országos politikusok többsége, miközben ambivalens reakciókat váltott ki szakértői körökben. Az új paradigma kiemeli a segélyezés elvét és gyakorlatát a rászorultság keretéből, és a képesség hatáskörébe helyezi azt: ezentúl az jogosult segélyre, aki megdolgozik érte.¹¹

E cikkben azért foglalkozunk az *Út a munkához* programmal, mert jelenleg megkerülhetetlen a romák munkapiaci kiszorulását ellensúlyozó kormányzati programok vizsgálatához. Annak ellenére, hogy a program nem etnikai hovatartozás alapján céloz, nem lehet elsiklani afelett, hogy a programalkotók, a végrehajtók, a közvélemény és a média azt egyaránt elsősorban a segélyezett romák foglalkoztatási keretprogramjaként kezelik. A szociális tárca korábbi vezetője maga is felváltva beszélt „romákról”, „hátrányos helyzetűekről”, „alacsony képzettségű, a munkaerőpiacról tartósan kiszorult emberekről” a program meghirdetésekor adott nyilatkozatában (Szűcs, 2008), a médiában pedig nem egy olyan cikket, illetve polgármesteri nyilatkozatot találhatunk, amely egyenlőséglelet von a programba kerülők és a tartósan munkanélküli romák között.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat megyei szintű adatai alapján is levonható az a következtetés, hogy a program egyik legfontosabb célcsoportja a formális munkapiacról tartósan kiszorult roma népesség. Az *Út a munkához* program alanyainak, azaz a rendelkezésre állási támogatásra jogosultaknak a munkanélküli népességen (és ezen belül a tartósan munka nélkül élőkn) belüli megoszlása egyenes arányban áll az egyes megyékben élő roma népességarányával. Ahol tehát sok roma él (Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár, Baranya, Somogy, Nógrád, Jász-Nagykun-Szolnok), ott a munkanélküliek 35–40 százaléka részesült rendelkezésre állási támogatásban, vagyis a közmunkára kötelezett, míg a romák által ritkán lakott megyékben ez az arány csupán 10–20 százalék között ingadozik.¹²

A program sokak szerint számos megkérdőjelezhető mellékhatással jár. Közgazdászok mellett érvelnek, hogy a segélyezés és foglalkoztatás ilyen jellegű összekapcsolása közgazdasági értelemben félrevisz, mivel vagy nincsen kereslet az ilyen módon létrejött munkahelyen végzett munka iránt, vagy ha van, akkor a programnak kiszorító hatása van: az elsődleges munkapiactól szipkázza el azt a munkahelyet, amelyet közfoglalkoztatásban valósít meg. Különösen problémássá válik a közfoglalkoztatás kiszorító hatása abban az esetben, ha az a jelenleg készülő törvénymódosítási javaslat megvalósul, amely

11 Az *Út a munkához* programról a szociális miniszter így nyilatkozott: „Pénzzel azt lehet segélyezni, aki munkaképtelen, aki viszont képes a munkára, annak munkát kell biztosítani.” (Szűcs, 2009.)

12 Állami Foglalkoztatási Szolgálat, 2009. május. http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_afsz_stat_telepules_adatok_2009

alapján piaci szereplők is beléphetnek foglalkoztatóként az *Út a munkához* programba.¹³ Miközben érthető a jó szándék – a munkából kiszorultak fokozatos visszavezetése a munkapiacra –, nehéz felmérni, hogy mekkora torzítást okoz a munkapiacra, ha ez a javaslat valósággá válik: jelenleg az *Út a munkához* keretében foglalkoztatottak bér- és járulékköltségeinek 95 százalékát az állam fizeti, a foglalkoztatót csupán 5 százalék terheli.

Ma úgy költ el az állam becslések szerint 120 milliárd forintot közfoglalkoztatásra,¹⁴ hogy közben tisztában van azzal, hogy az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök közül ez az, amely semmilyen pozitív hatással sincs a benne részt vevők foglalkoztathatóságára.¹⁵ A közfoglalkoztatás nemhogy növelné az elsődleges munkapiacra történő integrálódást, hanem egyenesen hátráltatja azt: az időszakos és rövid időtartamú munka, amely szorosan kapcsolódik a segélyezéshez, nagyon instabillá teszi a foglalkoztatást és kiszolgáltatottá azokat, akik a közfoglalkoztatotti és segélyezett lét között pendliznek (Kertesi, 2005). Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat életút-adatbázisát elemezve Tardos (2006) azt a következtetést vonja le, hogy

„...jobban leírna a valóságot, ha ezeket az embereket »időszakosan foglalkoztatott munkanélküliekként« tartanánk nyilván. (...) A munkaügyi központok mintha »le is mondtak volna« arról, hogy ezeket az embereket a többi aktív foglalkoztatási eszköz segítségével az elsődleges munkaerőpiacra próbálják meg visszasegíteni.”

A témával foglalkozó kutatók súlyos fenntartása a javaslattal kapcsolatban, hogy tovább erősödhet a közmunkák már amúgy is jelentős etnikai jellege, valamint erősödik a roma tartós munkanélküliek hivatallal szembeni kiszolgáltatottsága. A javaslatban a hazai szociálpolitika elismert szakértői a közfoglalkoztatás etnikai alapúvá válását, a szegények támogatására érdemes és arra érdemtelen csoportjainak kettéválasztását, valamint a tartós munkanélküliek helyi hatóságok (és hatalmasságok) általi megregulázását, hivatalokkal szembeni kiszolgáltatottságának növekedését valószínűsítik (Ferge, 2008, Szalai, 2009).

A program alkotói a munkapiacra történő integráció célját maguk sem gondolhatták komolyan, amikor a peremfeltételeket – alacsony foglalkoztatási idő, képzés hiánya, megfelelő munkahelyek hiánya – jogszabályba foglalták. Azt, hogy az *Út a munkához* program hogyan zárja be a tartós munkanélkülieket, és hogyan teremt e népességben belül is etnikai gettót, legutóbbi – más témájú – terepmunkáink kapcsán tapasztaltuk meg. A vizsgált városban az *Út a munkához* munkásait apróbb kivételektől eltekintve két foglalkoztató alkalmazta: a városi önkormányzat (illetve annak városgazdálkodási cége) és a kisebbségi önkormányzat. Nem kell nagy fantázia ahhoz, hogy a munkások etnikai megoszlását magunk elé képzeljük. A cigány kisebbségi önkormányzatok azonban nem az összes városi roma munkanélkülit foglalkoztatták, hanem kizárólag a problémás – gettósodott – városrészekben élőket. Nagyon gyorsan (néhány hónapon belül) kialakult a közmunkások népességén belüli

13 „Szűcs Erika szerint az *Út a munkához* program jelenlegi állapotában több helyen is korrekcióra szorul, és az őszi törvénymódosítások erről szólnak majd. [...] A másik oldalon az önkormányzatokon kívül munkaadóként magáncégeket is bevonnának.” <http://www.origo.hu/itthon/20090801-ut-a-munkahoz-program-a-munkakeresokon-segit-a-tartos-munkanelkulieken.html>

14 Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat honlapján található statisztika szerint az előzetes becslésekhez képest közel kétszeres (150 ezer ember) a rendelkezésre állási támogatottak száma.

15 Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat hatásvizsgálata szerint a közfoglalkoztatás kivételével minden aktív foglalkoztatáspolitikai eszköz képes a résztvevők egy jelentős részét az elsődleges munkapiacra visszaterelni: a munkapiaci képzésben részt vevők fele helyezkedett el a programot követően, a bértámogatásban részt vevők kétharmadát véglegesítették a támogatás megszűntével, a vállalkozóvá válási támogatásban részesülők háromnegyede maradt a piacon, miután megszűnt a munkaügyi támogatás. Kizárólag a közfoglalkoztatásnak nincs pozitív hatása: a résztvevők 0,7 százaléka tudott elhelyezkedni a támogatott foglalkoztatását követően 2008-ban – ez alacsonyabb arány, mint a támogatásban nem részesültek elhelyezkedési esélye (Tajti, 2008).

intézményesített etnikai-szociális gettó: az önkormányzat, illetve annak cégei megszabadultak a városi gettóban élő, nehezen kezelhető, problémás, „érdemtelen” romák foglalkoztatási kényszerétől. Ezt a feladatot delegálták a cigány kisebbségi önkormányzatoknak.

Már a programalkotás időpontjában is nyilvánvalónak kellett lennie, hogy az *Út a munkához* semmilyen utat nem kínál a munka világába, attól inkább eltávolít, tartósítja és rögzíti a segélyezett létet, és lehetőséget teremt arra, hogy gettósítsa – vagyis etnikai alapon ketté ossza – a programban résztvevőket. Azt, hogy mindez már a program megalkotásakor létező elvi lehetőség volt, Szalai Júlia fejt ki a program dokumentumainak elemzése kapcsán:

„[a törvényt] a szegénység etnicizálása és az etnicizált szegénység intézményesítése szempontjából tartom határkönek. Mert nem kisebb dolog történt, mint az, hogy [...] megszületett az első olyan törvény, amely immár nyíltan és jogszabályi keretekbe foglaltan gondoskodik arról, hogy a szociálpolitika helyi cigány gettói szervezetileg is, eljárásrendileg is világosan elkülönüljenek a többségi szegények támogatási rendszeréről”. Teszi mindezt azáltal, hogy „a tartós munkanélküliek körét életviteli szempontok mentén élesen kettéosztva, egyik csoportjuk esetében továbbra is jogosnak látja a közpénzek segély formájában történő odaítélését, másik csoportjukat azonban »habitualis munkakerülőnek« tekinti, és hatósági foglalkoztatási kényszer alá helyezi.” (Szalai, 2009.)

Az *Út a munkához* minden jel szerint nem a foglalkoztatotti léthez vezet el, nem értékteremtő munkára ösztönöz, hanem olyan kényszerfoglalkoztatást valósít meg, amely sem egyéni, sem pedig társadalmi szinten nem növeli a jólétet. Hogy miért is állítjuk ezt? Egyrészt a közfoglalkoztatás a gyakorlatban nem különbözik az alkalmi munkák piacától a munka tartalma és időszakos jellege, illetve az ebben rejlő függés szempontjából.

Másrészt tüzes vassal üldözi a „feketén” munkát vállalókat: akit rajtakapnak nem bejelentett munkavégzésen, elesik minden szociális támogatástól – pedig akárhogy is nézzük, a feketemunka értékteremtő tevékenység, hiszen van rá kereslet. Illegalitásának oka az, hogy a feketén dolgozó, alacsonyan kvalifikált munkaerő nem termeli ki a munkához kapcsolódó járulékokat és egyéb költségeket. Egyéni szinten pedig hazugság és eltitkolás felé tereli az érintetteket, hiszen azok számára, akik egy kicsit is ismerik a mélyszegénységben, tartós segélyezett létben élők helyzetét, a napnál is világosabb, hogy a segély önmagában nem elégséges az alapvető életfeltételek biztosításához, azt minden esetben valamilyen egyéb jövedelem egészíti ki.

Harmadrészt a program bezárja a tartósan segélyezett népességet a szociális segély és közfoglalkoztatás körforgásába, amelyből gyakorlatilag lehetetlen kilépni, mert a kilépést a foglalkoztatáspolitikai nem, vagy alig támogatja.

Negyedrészről sok településen – különösen a nagy munkanélküliséggel jellemezhető falvakban – az önkormányzat egyszerűen nem képes értelmesen foglalkoztatni összes rendelkezésre állási támogatásban részesülő lakosát.¹⁶ A

16 „Az egyetlen utcát nem tudom naponta háromszor felsöpörtetni, mint ahogy a temetőt sem lehet naponta tisztogatni. Ebben a faluban 3–4 embernek való munka van, segélyezett pedig 40. Vagy a kellenél több embert állítok egy-egy munkára, de abból semmi jó nem süti ki” – mondta egy magas munkanélküliséggel jellemezhető zsákfalu polgármestere (Kint és bent háromszor. OTKA 73015. Kutatásvezető: Kovács Éva).

program legsúlyosabb buktatója véleményünk szerint az, hogy megbélyegzi a segélyezetteket azáltal, hogy kettéosztja a szociálisan rászorulókat *munkára kötelezett és segélyezhető* csoportjára: vagyis aki közfoglalkoztatott, az érdemtelen a segélyre, hacsak azért meg nem dolgozik.

Záró gondolatok

Ha az elmúlt évek foglalkoztatáspolitikáinak sorát végigkövetjük, a kép meglehetősen elkésérítő. A támogatásra vonatkozó gondolkodásmód többször változott az elmúlt időszakban, és mondhatjuk, hogy mindegyiknek van védhető eleme. Ám egyik sem volt képes befolyásolni a roma lakosság foglalkoztatási mutatóit – nem csak abszolút, de relatív értelemben sem. Problémák sora jellemzi a rendszert kezdve a célcsoport, célok és rangsoraik kijelölésétől, az indikátorok és a pályáztatás működésének meghatározásán keresztül egészen a monitoringrendszer és hatásvizsgálat megszervezéséig.

A programok tervezésekor az egyik fontos kérdés a célcsoport pontos meghatározása. A programgazdák (kormányzatok és kormányzati intézmények, illetve nagyobb civil szervezetek) szem előtt tartva, hogy nehegy olyanokat juttassanak támogatáshoz, akik nem szorulnak rá, gyakran követik el azt a hibát, hogy nem figyelnek arra, hogy a rászorulók hozzájuthassanak a támogatásokhoz.

A programok hatásainak mérése szintén olyan nehézség, amelynek megoldása nélkül nem várható, hogy a programok jól működjenek. Mióta megjelentek a támogatási programok Magyarországon, visszatérő probléma az előzetes vizsgálat és a folyamatában nyomon követő monitoring, valamint az utólagos értékelés hiánya, illetve merőben formális jellege. Az értékelések és monitoring-vizsgálatok – ha léteznek egyáltalán – csupán a programok lebonyolításának formai (jogi, adminisztratív) és pénzügyi jellemzőire terjednek ki, arra azonban nem, hogy az adott projekt tartalmilag mennyiben valósította meg szándékolt célját. Valójában egyetlen fillér közpénzt sem lenne szabad elkölteni úgy, hogy nem tudunk konkrét adatokat annak hasznosulásáról. Ez nem egyszerűen az adott program értékelése, hanem a további programok tervezése szempontjából is alapvető.

Az Állami Számvevőszék korábban már idézett jelentése is kiemeli az egységes monitoringrendszer hiányát. Ezzel kapcsolatban voltak ugyan kormányzati kezdeményezések,¹⁷ de mint annyi minden, ez is féldőben kifáradt. A jelentés, támaszkodva európai uniós szervezetek állásfoglalásaira és többek között a kisebbségi jogok állampolgári biztosának 2005. évi jelentésére,¹⁸ egyértelműen foglal állást arra nézve, hogy az etnikai adatok gyűjtése hozhat-e megoldást e tekintetben. Mi ezzel kapcsolatban jóval óvatosabbak lennénk. Az etnikai adatok gyűjtése jogilag lehetséges ugyan, de számos etikai és módszertani problémát vet fel. Egyrészt az egyes hivatalokban és intézetekben vajon ki és milyen kritériumok alapján sorolja be az ügyfeleket etnikai hovatartozás alapján? Akár külső minősítés, akár önbesorolás alapján is működne egy ilyen

17 „A Monitoring Iroda 2004 áprilisában kezdte meg tevékenységét. Kezdeti lépésként az intézkedési tervhez kapcsolódó programok tervezésében, rendszeres értékelésében együttműködés alakult ki az Esélyegyenlőségi Kormányhivatal, majd jogutódja az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium által működtetett Monitoring Iroda és a tárcák között. A monitoringrendszer működésének, az indikátorok kialakításának a módszertani megalapozása megtörtént. Az egységes szakmai és pénzügyi beszámolás adatlapjai a kormányhatározat korábban említett módosításaként bevezetésre kerültek. A monitoringrendszer teljes körű bevezetése azonban elmaradt. A Monitoring Iroda a kormányzati koordinációért felelős tárcánál 2006 első feléig működött, majd megszűnt.” (ÁSZ, 2008. 56. o.)

18 „A dominánsnak mondható álláspont szerint, az etnikai adatok gyűjtése és kezelése elengedhetetlenül szükséges, mind kisebbségvédelmi, mind esélyegyenlőségi szempontból, a valóban hatékony és adekvát kisebbségvédelmi rendszerek, illetve antidiszkriminációs politikák és jogintézmények kidolgozása és megvalósítása megfelelő adatbázisok létrehozása nélkül elképzelhetetlen. (...) Az etnikai adatgyűjtés jellemző területei a következők: foglalkoztatás, oktatás, egészségügy, igazságszolgáltatás, bevándorlás, lakásügyek és a közigazgatás személyzete.” (A nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa 2005. évi beszámolójának bevezetője. Idézi: ÁSZ (2008) 57. o.)

rendszer, mit kellene gondoljunk-mondjuk a romaként számon tartottakról, ha komolyan vesszük azt a tézist, hogy az etnikai kategorizáció a legkevésbé sem objektív kategória, sőt, az egyes helyzetek alapvetően befolyásolják azt, hogyan minősítünk másokat, és minek valljuk magunkat. Másrészt a jelenlegi hazai viszonyok között (elterjedt cigányellenesség, adatok védelmének hiányosságai) komoly dilemma, hogy megengedhető-e hivatalokban ilyen adatokat gyűjteni és tárolni. Ezek megbízhatósága tehát erősen megkérdőjelezhető, társadalmi kockázata pedig igen komoly.

Ha abból indulunk ki, hogy az operatív programokban az etnikai hovatartozás horizontális szempont, jogos az a felvetés, hogy a hatásvizsgálat a roma népesség hozzáféréseire is kiterjedjen. Ehhez azonban nem feltétlenül szükséges az, hogy kormányhivatalok és lebonyolító szervezetek etnikai alapú adatokat gyűjtsenek. Módszertanilag is indokoltabbnak látszik az, hogy két, egymástól független lábon álló mérés valósuljon meg.

1. A célterületek adminisztratív követelményeinek ellenőrzése előre jól meghatározott indikátorok alapján, egységesített beszámolási rendszerben a lebonyolítók által gyűjtött adatok segítségével képzelhető el.

2. Az esélyegyenlőség mint horizontális szempont érvényesülését, a romák hozzáférést, illetve a programok roma népességre gyakorolt hatását azonban indokoltabb, ha a programok lebonyolító szerveitől független kutatók vizsgálják. Az elmúlt időszakban egymástól független kutatások igyekeztek képet alkotni a magyarországi romák helyzetéről. Ezek az önmagukban nagyon is értékes munkák különböző mintavételi eljárással, különböző etnikai definíciót használva folytak – mégis igyekeztek egymásra hivatkozva tendenciaszerű képet rajzolni a roma lakosság állapotának változásáról. Egy komoly, szakmailag megalapozott hatásmérés tehát azonos módszerekkel, azonos romadefinícióval és mintavételi eljárással, rendszeresen ismétlődő, panelszerű kutatásra épülhetne.

A legalapvetőbb kérdés azonban e jelenlegi írás kereteit meghaladó dilemma: a foglalkoztatáspolitikai alapvető paradigmájának fenntarthatósága. A mai magyar foglalkoztatáspolitikai olyan állami támogatásokra, illetve állami finanszírozású foglalkoztatásra épül, amely nemigen kapcsolódik a versenyszférához. A munkanélkülieknek (és az egész társadalomnak) viszont arra lenne szüksége, hogy minél többen munkát, még hozzá *értékteremtő* munkát találjanak. Hogy hogyan segíthet ebben a foglalkoztatáspolitikai, arra itt csak néhány vitaindító gondolatot tudunk felsorolni, a teljesség igénye nélkül.

1. Támogatni kellene az alacsony képzettségűek foglalkoztatását akár azon az áron is, hogy a foglalkoztató jelentős járulék- és adókedvezményeket kap, hiszen jól tudjuk, hogy ez az a réteg, amely igen csekély eséllyel talál legális és tartós munkahelyet. Ez a megoldás arra is alkalmas, hogy „kifehérítse” e rétegek tömeges illegális foglalkoztatását.

2. Fokozatossá kellene tenni a támogatott foglalkoztatás (vagy segélyezett lét) és az elsődleges munkapiac közötti átmenetet. Minden olyan ország,

amely sikereket ért el a foglalkoztatáspolitikai területén, olyan támogatási rendszert működtet, amelyben a segélyek fokozatosan épülnek le a foglalkoztatásba visszakerülő tartós munkanélküliek számára. Különösen fontos lenne ez Magyarországon, ahol a magas közterhek miatt az alacsonyan képzett munkaerőt csak a legkritikább esetben foglalkoztatják tartósan. A bizonytalan állásért kevesen merik feladni a biztosnak látszó segélyt.

3. Támogatni kell a munkaerő mobilitását. Magyarországon a tartós munkanélküliek nagyon jelentős hányada olyan településen él, amely nehezen és drágán közelíthető meg közösségi közlekedéssel. Ebben – mind a költségek csökkentésében, mind a közlekedés megszervezésében – komoly szerepe lehetne a foglalkoztatáspolitikának.

4. A végrehajtó szervezetek funkcióinak meghatározását is újra kell gondolni. E terület kulcsszereplői a munkaügyi szervezetek és ezen belül az Állami Foglalkoztatási Szolgálat, illetve annak megyei, illetve kistérségi munkaügyi központjai. Jelenleg e szervezetek sokkal inkább működnek hatóságként (munkanélküliek nyilvántartása és a járadékra való jogosultság megítélése, munkaadók igényeinek regisztrálása, munkaügyi támogatások megítélése és regisztrálása), semmint olyan szolgáltatóként, amelyek személyre szabott támogatást nyújtanak a rászorulóknak. Felmerülhet megoldásként a hatósági és szolgáltatói funkciók különválasztása, mivel a hatósági funkció szinte bizonyosan elnyomja a szolgáltatói feladatokat és egészen más ügyfélviszonyt is igényel.

5. Elengedhetetlen a munkaügyi szervezetek ügyfélszolgálati funkcióinak mélyreható változása. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat belső statisztikái szerint egy átlagos ügyfélre 5–8 perc idő jut, ez az idő bizonyosan nem elég arra, hogy egy hosszabb ideje munka nélkül lévő ügyfelet segítsenek a munkához jutásban – a legtöbb, ami a regisztráción túl történhet, hogy a kezébe nyomnak néhány telefonszámot. Pedig minden szereplő számára nyilvánvaló, hogy ez vajmi keveset ér. A munkakereséshez szükséges alapvető képességet és hozzáértést nélkülöző ügyfélnek arra van szüksége, hogy személyre szabott segítséget kapjon. A szolgáltató jelleg erősítéséhez tartozik az is, hogy a szolgáltatásnak fizikailag közelebb kell kerülnie az ügyfelekhez. A központok kistérségi központokban vannak, az ügyfelek viszont jellemzően távolabbi, közösségi közlekedéssel költségesen és időigényesen elérhető falvakban. Jelenleg az ügyfeleknek kell a központokba eljutniuk ahelyett, hogy a központok egy-egy munkatársa szolgálati autóval és lappal meghatározott időpontokban ügyfélfogadást tartana a központhoz tartozó több településen.¹⁹

Ha ezeket a szempontokat sikerülne a foglalkoztatáspolitikában érvényesíteni, akkor valószínűleg több tartós munkanélküli – és közöttük sok roma – kerülhetne vissza a munkapiacra. Sokkal több, mint a jelenleg hatályos paternalizmussal átitatott gyakorlatban.

19 Erre egyetlen példát ismerünk: a komlói munkaügyi központ működtet mobilkirendeltséget.

4. SZEGREGÁCIÓ AZ ÁLTALÁNOS ISKOLÁKBAN. SZÁMÍTÁSOK A 2006. ÉVI ORSZÁGOS KOMPETENCIAMÉRÉS ADATAIN¹

KERTESI GÁBOR & KÉZDI GÁBOR

Bevezető

Ebben a tanulmányban a 2006. évi országos kompetenciamérés – minden iskolára és egy iskolai évfolyam minden tanulója kiterjedő – adatfelvételére támaszkodva megpróbáljuk részletesen feltárni a magyarországi iskolai szegregáció jelenségét: az iskolák közötti és az iskolákon belüli osztályszintű elkülönülés mértékét, településszintű és regionális (kistérségi léptékű) térbeli különbségeit és a szegregáció mértékét befolyásoló összefüggéseket. Az elemzés újdonságát a teljeskörűsége adja. Az elmúlt évtizedben számos mélyreható elemzés született, amely a magyar közoktatás bizonyos részeit lehatárolva vagy egy-egy nagyobb város vagy városrész iskolapolitikáját elemezve tárta fel az iskolai szegregáció mozgatórugóit és rejtett mechanizmusait. Az itt következő tanulmány azonban az első, amely minden általános iskolára és az ország egészére nézve próbál megfogalmazni az iskolai szegregációról érvényes állításokat.

A tanulmány felépítése a következő. Az első részben ismertetjük adatforrásainkat és a szegregáció mérésekor követett mérési eljárást. Ezután kerítünk sort az empirikus elemzésre: az iskolák közötti és iskolákon belüli szegregáció országos értékeinek ismertetésére, az elkülönítő gyakorlat területi különbségeinek feltérképezésére, a városi és kistérségi szegregációs indexek szóródását meghatározó összefüggések feltárására, a roma tanulók iskolai szegregációját jellemző hosszú távú trendek felrajzolására. Ezt követően egy rövid kitekintésben összevetjük a magyar adatokat az iskolai szegregáció Egyesült Államokbeli mértékét jellemző adatokkal.

Adatforrások és a szegregáció mérése

Az iskolai elkülönülés mértékét egy országos hatókörű államigazgatási adatfelvétel (az országos kompetenciamérés) valamennyi általános iskolára kiterjedő adatain vizsgáljuk. A számításokhoz a 2006. évi adatfelvételt használjuk. A hazai kompetenciamérések történetében ez volt az első olyan vizsgálat, amely néhány évfolyam esetében a tanulók teljes körére kiterjedt. Az iskolák, illetve bizonyos évfolyamok teljes körét lefedvén, a kompetencia-mérések és a hozzájuk tartozó háttérkérdőívek adatai egyedülálló lehetőséget biztosítanak arra, hogy az iskolarendszer egészére nézve fogalmazhassuk meg állításokat – többek között – a különböző társadalmi helyzetű tanulók iskolák közötti, illetve iskolán belüli elkülönülésének mértékéről és az iskolai szegregáció területi különbségeiről.

¹ Köszönettel tartozunk *Németh Nándor* kollégánknak a tanulmányban szereplő térképek megrajzolásáért és *Gyöngyösi Győzőnek* kiváló asszisztensi munkájáért. A tanulmány elkészítését a Közoktatás teljesítményének mérése-értékelése című NFÜ projekt (267/2008), az Oktatás, foglalkoztatás versenyképes gazdaság Magyarországon a XXI. században című Jedlik Ányos program (B2-2006-0016), valamint az Alacsony iskolázottság reprodukciója című OTKA program (68523K) támogatta.

Adatforrások

Országos Kompetenciamérés keretében 2001 óta kerül sor Magyarországon a közoktatásban tanuló diákok tudásának standardizált tesztekkel történő mérésére. Az adatfelvétel során jellemzően a 6., 8. és 10. évfolyamos tanulók olvasási-szövegértési, valamint matematikai eszköztudását, illetve a 4. évfolyamos tanulók alapkészségeit mérik. Az érintett iskolák, illetve tanulók részére az évente egyszeri alkalommal megtartott kompetenciamérésben való részvétel kötelező. Az adatfelvétel módját a tanév rendjét szabályozó rendelet rögzíti. A méréseket szakmai szempontból az Oktatási Hivatal tervezi meg és a lebonyolítást is ő végzi. A standardizált tesztek – a nemzetközi PISA felvételekhez hasonlóan – nem azt mérik, mennyire ismerik a tanulók az iskolában megtanult tananyagot, hanem hogy mennyire képesek a tanultakat életszerű helyzetekben alkalmazni, tudásuk milyen mértékben használható.

A kompetenciamérések a közoktatás valamennyi intézményére kiterjednek. A mérés keretében, intézményszinten minden iskolára nézve gyűjtenek adatokat. A felmért tanulói kör azonban 2006-ig évfolyamtól függően, évről évre változó volt: az egyes évfolyamokon a tanulók különböző méretű reprezentatív mintái töltötték ki a teszteket. 2006 volt az első év, amikor a mérés az évfolyamok egy részét (a 4. és 8. évfolyamot) tekintve a teljes körű volt. Ebben a tanulmányban a 2006. év kompetenciamérésének intézményi és tanulói adataira, a tanulói szintű adatok esetében a 8. évfolyamos tanulók adataira támaszkodunk.

A kompetenciamérések célja az, hogy a közoktatási rendszer teljesítményét intézményszintű mélységben értékelhessük. A szóban forgó iskolaértékelések fontos információkat szolgáltatnak az iskolafenntartók és az országos oktatáspolitikai számára az iskolák és az egész közoktatás működéséről. Az iskolaértékelések a kompetenciamérés során felvett teszteredmények mellett egy sor tanulói, iskolai, illetve iskolai telephelyi szintű információt is használnak. Ezen adatok hiányában megfelelően orientáló iskolaértékelések el sem készülhetnének. Ez utóbbi adatok forrásai a mérések során a résztvevők által kitöltött tanulói, iskolai, illetve telephelyi háttérkérdőívek. A tanulói háttérkérdőívek kitöltése anonimizált és önkéntes. A tanulók a kérdőíveket otthon, szüleikkel közösen töltik ki, és a kitöltött kérdőíveket lezárt borítékban juttatják el az iskolájuk közvetítésével az Oktatási Hivatalhoz. A „teljes körű” adatfelvételekben nem vesznek részt a sajátos nevelési igényű diákok és természetesen a hiányzók sem. Országosan az érintett évfolyamok mintegy 90 százaléka vesz részt a felmérésben, és a résztvevő diákok nagyjából 80–85 százaléka tölti ki a tanulói háttérkérdőívet. Az iskolai és telephelyi kérdőíveket az intézményvezetők – az iskolák igazgatói, illetve (ha az intézmény több telephelyből áll) az elkülönült iskolai telephelyek vezetői – töltik ki. Elkülönült telephelynek számít minden olyan iskolai tanítási egység, amely az iskolai többi telephelyé-

től különböző postacím alatt található. Ebben a tanulmányban iskolának az elkülönült iskolai telephelyeket tekintjük. Ennek a választásnak az értelmét az adja, hogy az elmúlt két évtized számos iskola-összevonása következtében számos intézmény ma már egynél több, számos esetben egymástól több kilométernyi távolságban levő telephelyből áll, amelyek az iskolai szegregáció szempontjából *de facto külön iskoláknak* tekinthetők. Ha ezt a körülményt figyelmen kívül hagynánk, durván alulbecsülnénk az iskolák közötti szegregáció mértékét. A 2006. évi kompetenciamérés nem terjedt ki kb. 60 iskolai telephelyre. Ezek között körülbelül 20 olyan intézmény is van, ahol magas (17 intézményben 100 százalékos) a sajátos nevelési igényű tanulók aránya. Az érintett településeken emiatt a valóságosnál bizonyosan alacsonyabb szegregációs indexeket becsülünk. Az *4.1. táblázat* áttekinthető formában mutatja információforrásainkat.

4.1. táblázat: Áttekintés a szegregációs mérőszámok adatforrásairól*

	Milyen információ alapján számoltuk a szegregációs mérőszámokat?		
	<i>roma etnikai hovatartozás</i>	<i>hátrányos helyzet (rendszeres gyermekvédelmi támogatás megléte)</i>	<i>anya iskolai végzettsége (0–8 osztályt végzettek versus magasabb iskolázottságúak)</i>
A szegregációs mérőszámok szintjei			
<i>Iskolák közötti különbségek (iskola = elkülönült telephely) (csak azon településekre értelmezve, ahol van legalább két általános iskolai telephely)</i>	<i>forrás:</i> OKM telephelyi kérdőív <i>kérdés:</i> Megítélése szerint az Önök telephelyén milyen százalékos arányban vannak az általános iskolás tanulók között vannak roma tanulók? <i>válaszoló:</i> iskolaigazgató vagy az iskolai telephely vezetője <i>az információ tartalma:</i> az összes általános iskolai évfolyamra járó tanuló telephelyi szintű <i>becsült</i> adata	<i>forrás:</i> OKM telephelyi kérdőív <i>kérdés:</i> Megítélése szerint az Önök telephelyén milyen százalékos arányban vannak az általános iskolás tanulók között rendszeres gyermekvédelmi támogatásban részesülő tanulók? <i>válaszoló:</i> iskolaigazgató vagy az iskolai telephely vezetője <i>az információ tartalma:</i> az összes általános iskolai évfolyamra járó tanuló telephelyi szintű <i>becsült</i> adata	
<i>Iskolán (telephelyen) belüli (osztályok közötti) különbségek (csak azon telephelyekre értelmezve, ahol 8. évfolyamon van legalább két párhuzamos osztály)</i>		<i>forrás:</i> OKM tanulói kérdőív <i>kérdés:</i> Kap-e a családot az önkormányzattól rendszeres gyermekvédelmi támogatást? <i>válaszoló:</i> tanuló és a szülei <i>az információ tartalma:</i> a 8. évfolyamos tanulók egyéni szintű adata	<i>forrás:</i> OKM tanulói kérdőív <i>kérdés:</i> Mi édesanyád/nevelőanyád legmagasabb iskolai végzettsége? <i>válaszoló:</i> tanuló és a szülei <i>az információ tartalma:</i> a 8. évfolyamos tanulók egyéni szintű adata

* OKM = országos kompetenciamérés 2006. évi teljes körű adatai.

A rendelkezésre álló információk egy része a telephelyi kérdőívből, másik része a tanulói háttérkérdőívből származik. A telephelyi kérdőív a telephely egészére nézve kérdezte meg, hogy a tanulók hány százaléka tartozik valamilyen

csoporthoz. A kompetenciavizsgálat telephelyi kérdőíve tíz különböző csoport – közöttük a rendszeres gyermekvédelmi támogatásban részesülő tanulók, illetve a roma tanulók – százalékos arányát becsültette meg az iskolákkal. Mivel a teljes tanulói létszám abszolút száma ismert, a becsült százalékos arányok alapján tetszőleges területi egységre tudunk iskolák közötti szegregációs indexeket számolni. A telephelyi kérdőívekben külön kérdeztek rá az általános iskolai, gimnáziumi, szakközépiskolai és szakiskolai képzési formában tanuló diákok és családjaik társadalmi összetételére. Mivel a számítás alapjául szolgáló telephelyi szintű becslések *összevontan* vonatkoznak a gimnáziumi képzésben tanuló diákokra, melyekből nem különíthetők el az általános iskolai (5–8.) évfolyamokon tanulóakra vonatkozó becslések, az elemzést az általános iskolai² telephelyekre korlátoztuk, és a kihagytuk a hat- és nyolcosztályos gimnáziumi telephelyeket. Ez a korlátozás bizonyosan lefelé torzítja az általunk számított szegregációs mutatószámok értékeit. Az iskolák nem elhanyagolható része nem töltötte ki a telephelyi kérdőíveket,³ a tanulóknak pedig körülbelül 20–25 százaléka nem töltötte ki a tanulói háttérkérdőívet. A becslési hibák mértékéről a következőket mondhatjuk el: a szegregációs indexek *átlagos* értékei az elméleti átlagos értékek megbízható *alsó becsléseinek* tekinthetők (a szegregáció mértéke átlagosan ezeknél *nagy valószínűséggel nem kisebb*). A telephelyszintű válaszmegtagadások következtében azonban egyes településeken komolyabb mérési hibával mérjük a szegregációs indexeket. Becsléseink ezért egyedi települések szintjén nem használhatók, csak csoportosított szinten megbízhatók.

Természetesen csak olyan területi egységen belül van értelme iskolák közötti elkülönülést mérő jelzőszámokat számítani, ahol van legalább két iskola (iskolai telephely). Legalacsonyabb szinten ez az iskolák települése lehet. Magasabb aggregációs szinten az érintett területi egység például a kistérség lehet.

Az osztályok közötti, iskolán belüli elkülönülés mérése csakis egyéni szintű információk alapján lehetséges. Értelemszerűen csak olyan telephelyekre van értelme a számításnak, ahol az elemzés alapjául szolgáló 8. évfolyamon volt legalább két párhuzamos osztály. Ilyen információkat tartalmaz a tanulói háttérkérdőív több kérdése is. Közöttük kitüntetetten fontos a jövedelmileg hátrányos helyzet mérésére alkalmas adat a rendszeres gyermekvédelmi támogatásról, illetve az anya, illetve apa iskolai végzettsége, mely utóbbi adatok közül mi az anya (nevelőanya) legmagasabb iskolai végzettségét használjuk, a csoportok közötti határt a 8 osztálynál magasabb, illetve nem magasabb végzettségénél meghúzva.

Mérési eljárás

A szegregáció mérése a csoportközi kontaktusok valószínűségét becsülő, úgynevezett kitettség (*exposure*) mutatókat (E^T a többség, E^K a kisebbség kitettség mutatója), illetve a belőlük számítható szegregációs indexet (S) használjuk. A következő jelöléseket vezetjük be.

² Az érintett iskolák 86 százaléka egy telephellyel rendelkezik, 11,4 százaléka kettővel, 2 százaléka hárommal, és kevesebb mint 1 százaléka rendelkezik négy vagy több telephellyel

³ Az ebből adódó adathiány körülbelül 7 százalékos.

N_{ji} a tanulók száma a j -edik település i -edik iskolájában,
 M_{ji} a kisebbségi tanulók száma a j -edik település i -edik iskolájában,
 N_j a tanulók száma a j -edik településen,
 M_j a kisebbségi tanulók száma a j -edik településen,
 p_{ji} a kisebbségi tanulók aránya a j -edik település i -edik iskolájában,
 p_j a kisebbségi tanulók aránya a j -edik településen,
 $(1 - p_{ji})$ a többségi tanulók aránya a j -edik település i -edik iskolájában,
 $(1 - p_j)$ a többségi tanulók aránya a j -edik településen,
 $(N_{ji} - M_{ji})/(N_j - M_j)$ a többségi tanulók hányad része jár az i -edik iskolába a j -edik településen,
 M_{ji}/M_j a kisebbségi tanulók hányad része jár az i -edik iskolába a j -edik településen.

E_j^T index azt méri, hogy a j -edik település iskoláiba járó többségi tanulók átlagosan milyen mértékig vannak kiteve a kisebbséghez tartozó tanulókkal való kontaktus lehetőségének.⁴ A többség kitettségi indexe (E_j^T) nem más, mint az iskolánkénti kisebbségi arányok többségi tanulók iskolai részarányaival súlyozott átlaga. Képletben:

$$E_j^T = \sum_{i=1}^I \frac{N_{ji} - M_{ji}}{N_j - M_j} p_{ji}, \text{ nyilvánvalóan: } 0 \leq E_j^T \leq p_j.$$

Értelemszerűen ki kell kötni azt is, hogy $0 < p_j < 1$, vagyis hogy a településen egyaránt vannak „kisebbségi” és „többségi” tanulók. Úgy is fogalmazhatnánk, hogy a többség kitettségi indexével analóg a kisebbség kitettségi indexe (E_j^K), amely azt méri, hogy a j -edik település iskoláiba járó kisebbségi tanulók átlagosan milyen mértékig vannak kiteve a többséghez tartozó tanulókkal való kontaktus lehetőségének. Másképpen fogalmazva: hogy milyen valószínűséggel kerülne egy kisebbségi tanuló egy többségi tanulóval kapcsolatba a település iskoláiban, ha a tanulók *véletlenszerűen* létesítenének egymással kontaktusokat. Képletben:

$$E_j^K = \sum_{i=1}^I \frac{M_{ji}}{M_j} (1 - p_{ji}), \text{ nyilvánvalóan: } 0 \leq E_j^K \leq (1 - p_j).$$

A mérőszám minimális értéke 0, ami – a kisebbségi tanulók oldaláról nézve a dolgot – a kisebbség és a többség közti potenciális interakciók teljes hiányára utal, az index maximális értéke pedig $(1 - p_j)$, ami a többségi tanulóknak az adott településre jellemző részarányát testesíti meg. A kétféle kitettségi mutató levezethető egymásból:

$$E_j^K = \frac{1 - p_j}{p_j} E_j^T$$

A kitettségi mutatók hátránya – minden szemléletes tartalmuk ellenére –, hogy értékük függ a kisebbséghez, illetve többséghez tartozó tanulók adott

4 A „kisebbség” szót itt nem helyi, hanem országos értelemben használjuk. Egy adott településen a „kisebbség” akár számszerű többséget is alkothat.

településre jellemző részarányától. Emiatt településközi összehasonlításra korlátozottan alkalmasak. Ezt a problémát oldja meg a szegregációs index, amely a kitettségi indexek tartalmát megtartva, normalizált képet ad a szegregáció mértékéről. A szegregációs index megmutatja, hogy a többség és kisebbség közötti véletlenszerű kontaktusok valószínűsége mennyivel (hány százalékkal) kisebb annál, amekkora abban az esetben lenne, ha a kisebbségi (vagy a többségi) tanulók eloszlása egyenletes lenne a település iskoláiban. Más szóval, az index azt mutatja meg, hogy a lehetséges kontaktusok hány százaléka hiúsul meg a szegregáció következtében. (A szegregációs index egyaránt származtatható a többség, illetve a kisebbség kitettségi indexéből). Képletben:

$$S_j = \frac{p_j - E_j^T}{p_j} = \frac{(1 - p_j) - E_j^K}{1 - p_j}, \quad 0 \leq S_j \leq 1.$$

Az index magasabb értéke magasabb szegregációt reprezentál. Nulla értékénél nincs szegregáció, 1 értéknél pedig tökéletes szegregáció van.

A szegregáció szintjei

Az iskolai elkülönülés statisztikai elemzésének kulcskérdése, hogy milyen területi egységekre értelmezünk iskolák közötti szegregációs mérőszámokat. Ha a különböző társadalmi státusú tanulók iskolák közötti elkülönülése *egyértelműen* leképezné a társadalmi csoportok lakóhelyi elkülönülését, és az elkülönülésnek ehhez a mértékéhez az iskolarendszer mechanizmusai *semmit* sem tennének hozzá, akkor *bármilyen* területi egységet kijelölhetnénk erre a célra. Az iskolarendszer mechanizmusai azonban lényeges mértékben képesek befolyásolni a különböző társadalmi háttérű tanulói csoportok iskolák közötti eloszlását. A teljesség igénye nélkül megemlítünk néhány mechanizmust: 1. A több iskolát fenntartó települési önkormányzatok a lakóhelyi elkülönülésre való tekintettel húzhatják meg a beiskolázási körzethatárokat. Akár azon a módon, hogy a különböző társadalmi háttérű csoportok iskolai keveredését ezzel elősegítik, akár azon a módon, hogy az elkülönülést fokozzák. 2. A települési önkormányzatok hasonló szempontok figyelembevételével szüntethetnek meg vagy vonhatnak össze iskolákat. 3. Az iskolák közötti elkülönülés mértékét befolyásolhatja, hogy mely települések lépnek egymással önkéntes iskolai társulásra, illetve hogy hol és milyen méretű és profilú intézményeket tartanak életben.

A említett helyi iskolapolitikai lépések *kötött beiskolázási rendszerek* esetén is képesek befolyásolni egy adott iskolafenntartó hatáskörén belüli iskolák között a társadalmi különbségeket. A Magyarországra jellemző *szabad iskolaválasztás rezsimjében* azonban a szelektív ingázás is befolyásolja az iskolák tanulói összetételében megnyilvánuló társadalmi különbségeket. Mindezen figyelembevételével az elméletileg megfelelő földrajzi egységek, amelyekre nézve iskolai szegregációs indexeket lenne célszerű kiszámolni, a napi

ingázási távolságokon belüli, viszonylag zárt, több településből álló, nagyobb földrajzi egységek volnának. Ilyen településegységek lehatárolása meglehetősen bonyolult feladat, amelynek megoldására jelen tanulmány keretei között nem vállalkozhatunk.

Az optimális megoldás hiányában *két közelítő megoldást* alkalmazunk. Szegregációs mutatókat számolunk az ország csaknem minden városára.⁵ Az optimális földrajzi egységekhez képest ez a területi definíció *túl szűk*: nem képes számításba venni az ingázás révén egymással összeköttetésben levő településeket, főként a városok vonzáskörzetében levő falvakat. A másik területi aggregátum a kistérség,⁶ amelyre nézve iskolák közötti szegregációs indexeket számolunk. A kistérségi szintű mérés előnye, hogy így a falvakat is be tudjuk vonni az elemzésbe. Az optimális területi egységhez képest azonban a kistérségi lépték *túl tág*: a települések közötti valószínű ingázási kapcsolatokat ugyan magában foglalja, de emellett minden bizonnyal magában foglal az iskolalátogatási célú településközi ingázás szempontjából lényegtelen kapcsolatokat is. Az önálló kutatási feladat megoldását feltételező optimális földrajzi egységek lehatárolását megelőzően egyelőre be kell érjünk ezzel a két pótmegoldással.

Az iskolán belüli, osztályok közötti szegregáció mérésére automatikusan adódik az iskolai telephely, mint megfigyelési egység. A legalább két párhuzamos 8. évfolyamos osztállyal rendelkező iskolai telephelyek száma a 2005/2006. tanév végén 1555 volt. Ezekre az egységekre is számolunk szegregációs indexeket.

Az iskolai szegregáció mértéke Magyarországon az ezredforduló után

Országos átlagok

Az iskolák közötti, illetve iskolákon belüli, osztályok közötti szegregációs mutatók országos szintű átlagos értékeit a 4.2. táblázat mutatja. Az iskolák közötti elkülönülés indexeit kiszámoltuk az összes kistérségre, illetve az ország városaira. Az országos átlagértékek az egyedi városi, kistérségi, illetve telephelyi indexek tanulói létszámmal *súlyozott* átlagai. Ezek az értékek azt tükrözik meg, hogy egy tetszőleges érintett tanuló milyen mértékben különül el a komplementer csoport képviselőitől az ország városaiban, kistérségeiben, illetve iskoláiban.

A következő megfigyeléseket tehetjük. Az iskolák közötti szegregáció erősebb, mint az iskolákon belüli, osztályok közötti elkülönülés. A kistérségeken belül valamivel nagyobb iskolák közötti különbségeket találunk, mint a városokon belül, ami nem meglepő, hiszen a kistérségeken belül lényegesen nagyobb a lakóhely szerinti társadalmi heterogenitás, mint a településeken belül. Az etnikai szegregáció iskolák közötti mértéke nagyobb, mint a hátrányos helyzet szerinti elkülönülés.

⁵ Az a kritérium, hogy az iskolák közötti szegregáció értelmezéséhez az adott településen belül legalább két intézmény vagy elkülönült iskolai telephely létezése szükséges, a városok esetében természetesen teljesül. 193 városra (Budapestre, 18 megyeszékhelyre és 174 kisebb városra) álltak rendelkezésre a számításhoz szükséges adatok

⁶ A kistérségek száma 168.

**4.2. táblázat: Szegregációs mutatók Magyarország városaiban, kistérségeiben és iskoláiban
(a tanulók számával súlyozott országos átlagok, 2006)**

Mutatók		Az elkülönülés szintjei		
		iskolák között		osztályok között iskolákon belül ^b
		városokon belül ^a	kistérségeken belül	
A többség kitettség indexe (E^T)	roma tanulók	0,07	0,10	-
	hátrányos helyzetű tanulók	0,20	0,26	0,18
	anya 0–8 osztályt végzett	-	-	0,15
A kisebbség kitettség indexe (E^K)	roma tanulók	0,71	0,67	-
	hátrányos helyzetű tanulók	0,67	0,58	0,76
	anya 0–8 osztályt végzett	-	-	0,71
Szegregációs index (S)	roma tanulók	0,21	0,23	-
	hátrányos helyzetű tanulók	0,12	0,16	0,06
	anya 0–8 osztályt végzett	-	-	0,07

^a Olyan települések, ahol van legalább két iskola (iskolai telephely), és a mutatók kiszámításához szükséges adatok rendelkezésre állnak. Budapest, 18 megyeszékhely és 174 kisebb város adatai alapján számolva.

^b Olyan iskolák (iskolai telephelyek), amelyekben van legalább két párhuzamos 8. évfolyamos osztály, és a mutatók kiszámításához szükséges adatok rendelkezésre állnak. Összesen 1555 iskola (iskolai telephely)

Forrás: Országos kompetenciamérés, 2006.

A 4.3. és a 4.4. táblázat településtípus, illetve régió szerinti bontásban mutatja ugyanezeket az átlagos értékeket.

4.3. táblázat: Szegregációs indexek (S) átlagos értékei településtípusonként, 2006

Településtípus	Iskolák között városokon belül		Osztályok között iskolákon belül	
	roma tanulók	hátrányos helyzetű tanulók	hátrányos helyzetű tanulók	anya 0–8 osztályt végzett
Budapest	0,28	0,14	0,06	0,07
Megyeszékhely	0,23	0,15	0,05	0,06
Egyéb város	0,17	0,10	0,06	0,08
Község	-	-	0,04	0,06

Forrás: Országos kompetenciamérés, 2006.

Az elkülönülés mértéke az iskolák között annál nagyobb, minél nagyobb városról beszélünk – akár a roma tanulók, akár a hátrányos helyzetű tanulók helyzetét vizsgáljuk. A roma tanulók szegregációja mindenütt jelentős mértékben magasabb, mint a hátrányos helyzetű gyerekéké. A különbség Budapesten kétszeres mértékű. Az iskolán belüli szegregáció mértéke egyik indikátor szerint sem különbözik szignifikánsan a településtípusok között.

Az iskolák közötti szegregáció regionális különbségei számottevőek. A legmagasabb átlagos értékeket a dél-dunántúli, az észak-magyarországi és az észak-alföldi régióban találjuk. A roma tanulókra számított mutatók itt is ma-

gasabbak, mint a hátrányos helyzetű tanulókra számított mutatók, továbbá a kistérségen belüli indexek valamivel magasabbak, mint a településen belüliek. Az osztályszintű szegregáció nem mutat regionális különbségeket.

4.4. táblázat: Szegregációs indexek (S) átlagos értékei régióként (2006)

Régiók	Iskolák között				Osztályok között	
	Városokon belül		Kistérségeken belül		Iskolákon belül	
	roma tanulók	hátrányos helyzetű tanulók	roma tanulók	hátrányos helyzetű tanulók	hátrányos helyzetű tanulók	anya 0–8 osztályt végzett
Közép-Magyarország	0,22	0,12	0,23	0,13	0,05	0,07
Közép-Dunántúl	0,13	0,09	0,15	0,13	0,05	0,07
Nyugat-Dunántúl	0,17	0,10	0,19	0,12	0,05	0,05
Dél-Dunántúl	0,22	0,13	0,24	0,20	0,05	0,07
Észak-Magyarország	0,28	0,19	0,30	0,25	0,06	0,08
Észak-Alföld	0,21	0,11	0,26	0,18	0,06	0,08
Dél-Alföld	0,19	0,12	0,20	0,14	0,05	0,06

Forrás: Országos kompetenciamérés, 2006.

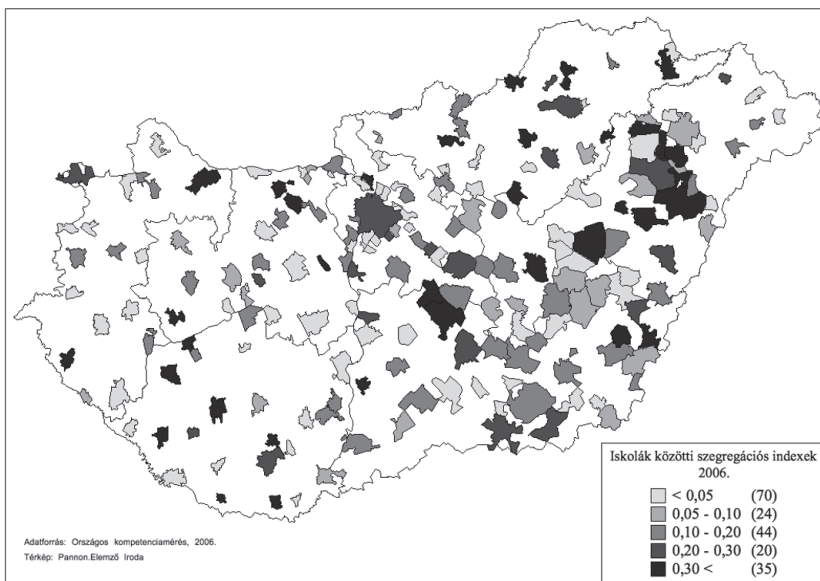
Iskolák közötti szegregáció a városokban és a kistérségekben

Különösen érdekes esetet képviselnek a városok, ahol az értelmes ingázási távolságokon belül viszonylag változatos iskolakínálat⁷ található, ahol emiatt *elvileg* jó esélyek kínálkoznának a társadalmi keveredésre. A városok abból a szempontból is fontos esetet képviselnek, mert helyi iskolarendszerük egységes irányítás alatt áll. Az iskolai szegregáció mértéke ezért számos egyéb hatás – például a város belső lakóhelyi szegregációja és az iskolakörzeteken átnyúló tanulói ingázás – mellett az érintett önkormányzat iskolapolitikáját is tükrözi. Az itt következő két térképen bemutatjuk, hogy az iskolák közötti szegregáció milyen mértékben jellemzi a különböző régiókban elhelyezkedő városainkat. Az 4.1. ábrán a roma tanulók, a 4.2 ábrán a hátrányos helyzetű tanulók városi szegregációs indexeit jelentjük meg.

A térképek tanúsága szerint a tanulók iskolák közötti elkülönítése inkább jellemzi az ország keleti felén, mint a dunántúli térségben levő városokat, s ez egyformán igaz az etnikai és a hátrányos helyzet szerinti szegregációra. A 4.5. táblázat tanúsága szerint országosan 35 olyan várost találunk, ahol az etnikai szegregáció igen erős ($S_{\text{roma}} > 0,3$). E városok kétharmada (23 város) a romák által sűrűn lakott dél-dunántúli, észak-magyarországi és észak-alföldi régióban helyezkedik el. Fontos megjegyezni, hogy ugyanezekben a régiókban 25 olyan város is található, ahol az etnikai szegregáció mértéke elenyésző ($S_{\text{roma}} < 0,05$). Gyanítható tehát, hogy *van mozgásteret* a helyi iskolapolitikának. A magas (0,30 fölötti) etnikai szegregációs indexű városokban igen tekintélyes a különbség az etnikai szegregáció mértéke és a hátrányos helyzet szerinti szegregáció mértéke között. Az indexek közötti átlagos különbség 0,28 (a szórás: 0,13).

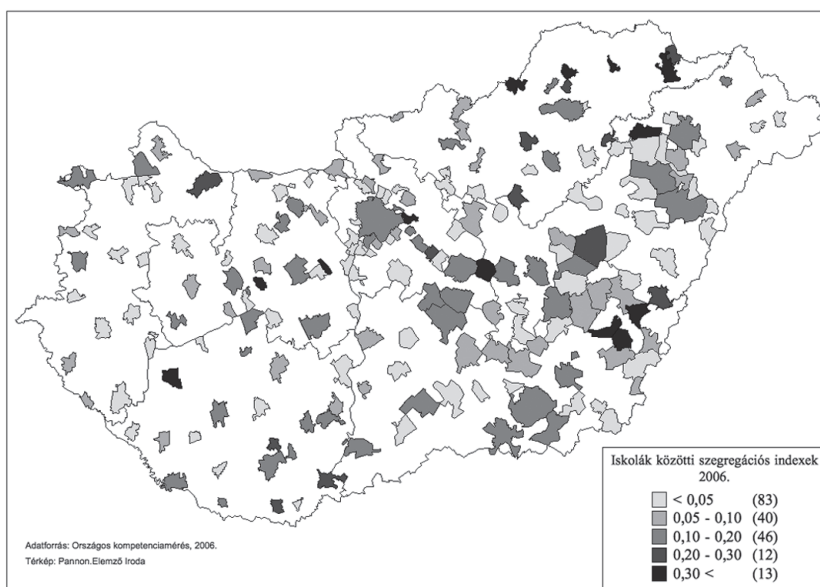
⁷ Az általános iskolai telephelyek száma a megyeszékhelyeken átlagosan 20 (szórás: 10–11, minimum: 8, maximum: 37), a nem megyeszékhely városokban az átlag 4–5 telephely (szórás: 2–3, minimum: 2, maximum 14). A budapesti telephelyek száma: 297.

4.1. ábra: A roma tanulók iskolák közötti szegregációja Magyarország városaiban,*
2006-ban (szegregációs indexek osztályközös értékei)



* A 202 városból 9 esetében nincs adat. A falvak, illetve a hiányzó adatú városok fehérrel jelölve.

4.2. ábra: Hátrányos helyzet szerinti iskolai szegregáció Magyarország városaiban,*
2006-ban (szegregációs indexek osztályközös értékei)



* A 202 városból 8 esetében nincs adat. A falvak, illetve a hiányzó adatú városok fehérrel jelölve.

A térképeken megjelenő városi adatok tájékoztató jellegűek. Csoportszintű következtetések levonására igen, egyedi városok szintjén megfogalmazható következtetések levonására nem alkalmasak.⁸ A térképeken fehér szín jelképezi az osztályozásból kimaradó községeket, illetve azt a néhány várost, amelyre, adathiány következtében nem lehetett az indexeket kiszámolni.

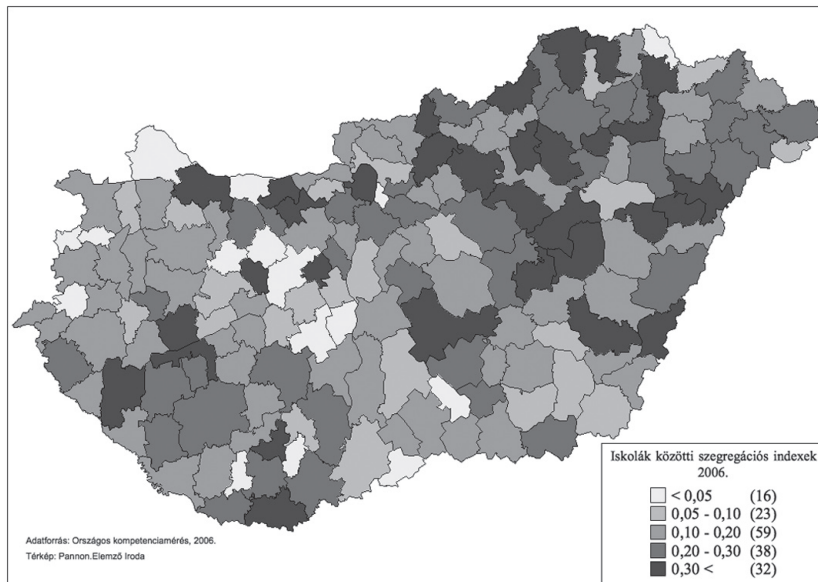
4.5. táblázat: A magas (0,30 fölötti), illetve alacsony (0,05 alatti) etnikai szegregációs indexű^a városok megoszlása régiók szerint (2006)

Régió	Az iskolák közötti etnikai szegregációs index értéke	
	0,3 feletti ^a	0,05 alatti
Közép-Magyarország	1	15
Közép-Dunántúl	4	10
Nyugat-Dunántúl	2	9
Dél-Dunántúl	7	8
Észak-Magyarország	8	5
Észak-Alföld	8	12
Dél-Alföld	5	11
Országosan	35	70

^a Átlag: 0,46, szórás: 0,12, minimumérték: 0,31, maximumérték: 0,80.

Forrás: *Országos kompetenciamérés, 2006.*

4.3. ábra: A roma tanulók iskolák közötti szegregációja Magyarország kistérségeiben 2006-ban (szegregációs indexek osztályközös értékei)

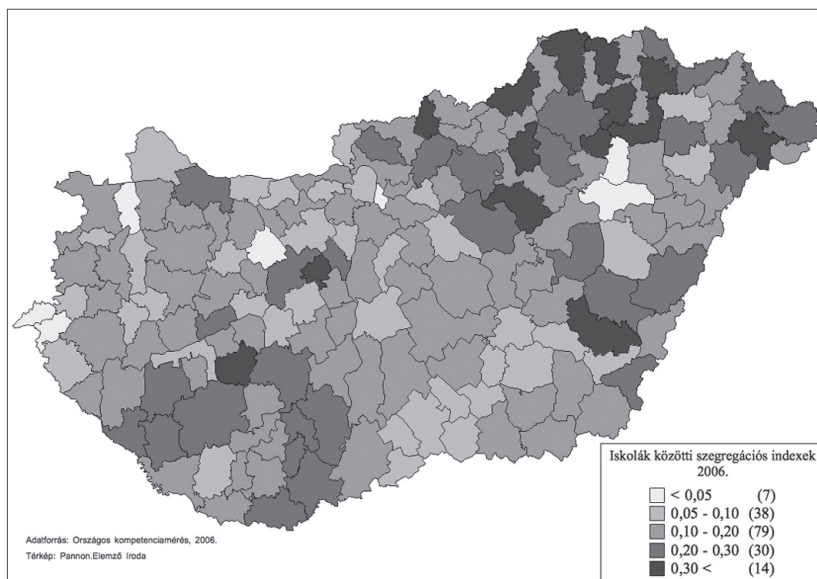


8 Például amiatt, mert 1. kiinduló adataink nem tartalmazták a csak sajátos nevelési igényű tanulókat oktató intézményeket, s ezért bizonyos településeken alulbecsülhetjük a szegregációt, vagy amiatt, mert 2. az iskola- és telephelyszintű választásmegtagadások következtében bizonyos településeken komolyabb mérési hibával mérjük a szegregációs indexeket. Becsléseink ezért egyedi települések szintjén nem használhatók, csak csoportosított szinten megbízhatók.

Az iskolák közötti elkülönülés mértékét az ország egészére (falvakra és városokra egyaránt) kiszámolt kistérségi szintű szegregációs indexek segítségével jeleníthetjük meg. A 4.3 ábra a roma tanulók, a 4.4 ábra a hátrányos hely-

zetű tanulók iskolák közötti szegregációját mutatja meg Magyarország kistérségeiben.⁹

4.4. ábra: Hátrányos helyzet szerinti iskolai szegregáció Magyarország kistérségeiben 2006-ban (szegregációs indexek osztályközös értékei)



Hasonló képet látunk, mint a városi szegregációs indexek térbeli eloszlását mutató 4.1. és 4.2. ábrán. Az Alföldön és Észak-Magyarországon nagyobb az iskolai szegregáció, mint a Dunántúlon; az etnikai szegregáció erősebb, mint a hátrányos helyzet szerinti iskolai elkülönülés; és ahol nagy (0,3 fölötti) az etnikai szegregáció, ott jelentős az etnikai és a hátrányos helyzet szerinti szegregáció közötti különbség.

A szegregáció mértékét meghatározó összefüggések

A településméret szegregációra gyakorolt hatása mögött – nevezetesen, hogy a városokban és különösen a nagyobb városokban jelentősebb mértékű az iskolai szegregáció, mint a községekben – gyaníthatóan a tanulói létszámban, illetve az intézmények számában mutatkozó településközi különbségek jutnak érvényre. A nagyobb lélekszámú (és tanulói létszámú) települések értelemszerűen több iskolát működtetnek. A nagyobb iskolakínálat pedig – a szabad iskolaválasztás következtében – előrejelzésünk szerint növelni fogja az elkülönülés lehetőségeit.¹⁰ Bármekkora is a heterogenitás egy-egy iskolakörzet tanulói populációján belül: ha viszonylag kis közlekedési távolságokon belül lehetőség nyílik minőségileg különböző színvonalú oktatási intézményekhez való hozzáférésre, akkor az iskolakörzeteken átnyúló ingázás növelni fogja az iskolák közötti társadalmi különbségeket, mivel a magasabb státusú családok

9 A kistérségi szintű mutatók értéke – minthogy egy átlagos kistérség viszonylag sok (átlag 18) általános iskolát tartalmaz (szórás: 10) – egyedi kistérségi szinten jóval megbízhatóbb, mint a nem kevés esetben csak néhány (2–4) iskolát tartalmazó városok indexértékei.

10 A nagyobb iskolakínálat és a szabad iskolaválasztás elvileg persze a keveredés lehetőségét is növelhetné. Mint ahogy az Egyesült Államokban ez történik azokban a városokban, ahol – az iskolakörzetek szerint kötött beiskolázási rendszer szabályát részlegesen feloldva – a hátrányos helyzetű és/vagy fekete bőrű tanulók számára teszik lehetővé a szabad iskolaválasztást.

számos tényező miatt előnyt élveznek a szomszédos iskolakörzetek „jobb” iskolába való beiratkozás tekintetében. Az iskolakörzeteken átnyúló, társadalmi háttértől függő, szelektív ingázás leginkább a sokiskolás, nagy településeket (Budapestet és a megyeszékhelyeket) jellemzi. Lásd a 4.6. táblázatot!

4.6. táblázat: A nem a körzeti iskolájukba járó 8. évfolyamos tanulók aránya (százalék) a különböző iskolai végzettségű anyák gyermekei körében, lakóhely szerint, településtípusonként, a 6. és 8. osztályos gimnáziumba járó tanulók nélkül (egész számokra kerekítve)

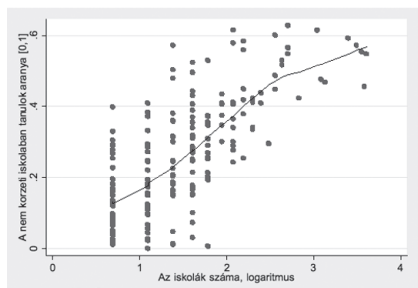
Anyai iskolai végzettsége	A tanulók lakóhelye				Együtt
	Budapest	megyei központ	egyéb város	község	
0–8 osztály	35	37	16	12	17
Szakiskola	39	39	19	15	22
Érettségi	48	46	24	22	31
Diploma	57	59	30	31	42
Összesen	48	47	22	18	27

Forrás: Országos kompetenciamérés, tanulói szintű adatok, 2006.

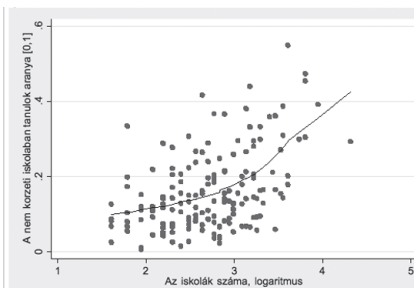
A nagyobb intézményszám megteremti a szelektív ingázás lehetőségét, a szelektív ingázás pedig széthúzza az iskolák közötti különbségeket. Arra számíthatunk tehát, hogy az iskolák számától, illetve a körzeti iskolájuktól különböző iskolába járó tanulók arányától függően az iskolai szegregáció növekvő mértékű lesz. A két változó között erős összefüggés van – ahol a más iskolakörzetbe való átjárás lehetősége a magasabb iskolaszámból adódóan nagy, ott a más iskolakörzetekbe való átjárás gyakori –, ezért e két változót nem tanácsos egyszerre szerepeltetni a szegregáció szóródását magyarázó egyenletekben (Lásd a 4.5. ábrát).

4.5. ábra: Az iskolai telephelyek számának összefüggése a körzeti iskolájuktól különböző iskolába járó tanulók arányával (nem parametrikus regressziók, Budapest kihagyva)

a) Városokon belül



b) Kistérségeken belül



A 4.6. táblázatban az iskolakörzetek közötti ingázás társadalmi meghatározottságát a tanulók lakóhelye szerinti szemléletben mutattuk be („honnan ingázik” szemlélet). Mivel a szegregációs indexekben az iskolák eltérő tanulói

összetétele tükröződik, az iskolai szegregáció fokát magyarázó egyenletekben inkább az iskolák oldaláról nézve célszerű a szelektív ingázás következményeit mérhetővé tenni. Vagyis: azt a kérdést kell feltenni, hogy *az adott települések iskoláiban milyen részarányt képviselnek* a bejáró (nem a saját körzeti iskolájukba járó) tanulók („hova ingázik” szemlélet).¹¹

Várakozásaink szerint az iskolák átlagos mérete és méret szerinti eloszlása is befolyásolja az elkülönülés esélyeit. Mint ahogy már láttuk: minél kisebbek az iskolák, illetve minél aránytalanabb az iskolák méret szerinti eloszlása, annál „könnyebb” egy számarányát tekintve kisebb létszámú társadalmi csoportot az iskolarendszer keretei között úgy elkülöníteni, hogy tagjait a kisebb méretű intézményekbe tömörítik.

Magyarázó modelljeink kulcsváltozója a roma tanulók, illetve a hátrányos helyzetű tanulók aránya a városokban, illetve a kistérségekben. Elméleti előrejelzéseink e változók hatásirányával kapcsolatban nincsenek, hiszen egy relatíve kis létszámú társadalmi csoport is éppúgy elkülönülhet, illetve elkülöníthető a társadalom többségétől, mint egy nagyobb számarányban előforduló kisebbségi csoport¹² – akár lakóhelyét, akár iskolák közötti eloszlását tekintjük. Mindazonáltal az eddig bemutatott nyers adatok alapján arra számítunk, hogy mind a roma tanulók, mind pedig a hátrányos helyzetű tanulók iskolák közötti elkülönülése, minden egyéb tényező változatlansága mellett, ott lesz nagyobb, ahol a szóban forgó kisebbség az adott területi egységen belül nagyobb részarányt képvisel. Az okok között szerepelhet a középosztályi szülői nyomás a helyi iskolapolitikára és a szelektív elvándorlás a „túláságosan sok” kisebbségi tanulót oktató iskolakörzetekből – hogy csak a legfontosabb mechanizmusokat említsük.

A 4.7. táblázatban bemutatjuk a regressziós modellekben használt változók alapstatisztikáit, a 4.8. és a 4.9. táblázatban pedig becsléseink eredményeit. Kontrollként a Budapest/nem Budapest kétértékű változót, illetve a regionális különbségek változóit használjuk. Egyenleteinket több specifikációban (etnikai és hátrányos helyzet szerinti szegregációra, városokra és kistérségekre, település-, illetve regionális kontrollokkal és e kontrollok nélkül, valamint az iskolaszám és a nem körzeti tanulók aránya változókat felváltva szerepeltetve) közöljük.

Mind az etnikai, mind pedig a hátrányos helyzet szerinti szegregációt magyarázó egyenletek közös tanulsága, hogy – minden egyéb tényező változatlansága esetén – a nagyobb intézményszám és a iskolakörzetek közötti nagyobb mobilitás növeli az iskolák közötti szegregációt. A településtípus és regionális kontrollokat is tartalmazó városi szintű etnikai egyenletekben [4.8. táblázat (3) és (4) egyenlet] például ez hatás egy 5 és egy 10 iskolás település között mintegy 5 százalékpontos szegregációsindex-különbséget jelez előre. Hasonló mértékű hatást várhatunk a körzeti diákok arányában mutatkozó nagyjából egy szórás egységnyi különbségtől. Az etnikai szegregáció kistérségi szintű modelljeiben e tekintetben nagyjából hasonló erősségű hatásokat kapunk.

11 Mivel a ingázási kapcsolatok többnyire kistérségen belül maradnak, a kétfajta szemléletben mért nem körzeti tanuló arányok – várhatóan – nagyon hasonló eredményt adnak a kistérségi egyenletekben. A két megközelítés a városi egyenletekben különböző eredményeket adhat, hiszen a városi lakos gyerekek ritkán ingáznak a környékbeli falvak iskoláiba, viszont a városok vonzaskörnyékén lakó gyerekek (közülük főként a magasabb státusúak) nagyobb számban jelenhetnek meg a városok iskoláiban.

12 Egyaránt tudunk hozni mindkét esetre számos példát.

4.7. táblázat: A regressziós modellekben használt változók tanulói összlétszámmal súlyozott alapstatisztikái

Változók	Esetszám	Átlag	Szórás	Minimum	Maximum
Városok					
S_{roma}	191/192	0,21	0,14	0,00	0,80
S_{hh}	191/192	0,12	0,08	0,00	0,56
$\log I$	191/192	2,92	1,62	0,69	5,69
N/I (100 főben)	191/192	3,36	0,72	0,71	7,67
$\log N$ szórása	191/192	0,74	0,29	0,04	2,77
Nem körzeti (százalék)	191/192	0,42	0,16	0,00	0,63
p_{roma}	191/192	0,10	0,08	0,00	0,52
p_{hh}	191/192	0,23	0,14	0,05	0,77
Kistérségek					
S_{roma}	168	0,23	0,11	0,00	0,57
S_{hh}	168	0,16	0,07	0,00	0,43
$\log I$	168	3,40	1,02	1,61	5,69
N/I (100 főben)	168	2,53	0,67	0,68	3,95
$\log N$ szórása	168	0,82	0,18	0,38	1,55
Nem körzeti (százalék)	168	0,26	0,16	0,00	0,55
p_{roma}	168	0,14	0,11	0,00	0,54
p_{hh}	168	0,32	0,17	0,09	0,82

S_{roma} = roma tanulók, S_{hh} = hátrányos helyzetű tanulók szegregációs indexei, I = iskolák száma, N/I = az iskolák átlagos tanulói létszáma, $\log N$ szórása = az iskolák tanulói létszámban mért méreteloszlásának szórása. p_{roma} , p_{hh} = a szóban forgó tanulók aránya.

4.8. táblázat: Az iskolák közötti etnikai szegregációt meghatározó összefüggések [függő változó: iskolák közötti etnikai (roma/nem roma) szegregációs index]

Változók ^a	Városok				Kistérségek			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
$\log I$	0,042 (5,74)**		0,070 (3,86)**		0,035 (3,94)**		0,040 (2,03)*	
N/I (100 főben)	0,002 (0,14)		-0,008 (0,69)		0,019 (1,27)		0,007 (0,41)	
$\log N$ szórása	0,049 (1,59)		0,044 (1,52)		0,035 (0,78)		0,016 (0,32)	
Nem körzeti (százalék)		0,375 (4,60)**		0,266 (2,92)**		0,347 (6,92)**		0,278 (2,85)**
Roma (százalék)	0,551 (3,79)**	0,670 (4,50)**	0,563 (4,03)**	0,585 (3,98)**	0,425 (3,79)**	0,459 (4,46)**	0,382 (2,91)**	0,393 (3,11)**
hh (százalék)	0,105 (1,03)	0,076 (0,70)	0,023 (0,21)	0,012 (0,10)	-0,010 (0,12)	0,059 (0,73)	-0,187 (1,75)+	-0,070 (0,67)
Régió kétértékű kontrollváltozók	nincsenek	nincsenek	vannak	vannak	nincsenek	nincsenek	vannak	vannak
Esetszám	193	192	193	192	168	168	168	168
R^2	0,26	0,19	0,32	0,26	0,20	0,24	0,26	0,27

^a I = iskolák száma, N/I = az iskolák átlagos tanulói létszáma, $\log N$ szórása = az iskolák tanulói létszámban mért méreteloszlásának szórása. A városok, illetve kistérségek tanulói létszámával súlyozva. Kihagyott régiókategória: Dél-Alföld. Zárójelben: robusztus t -értékek.

+ 10 százalékon szignifikáns, * 5 százalékon szignifikáns, ** 1 százalékon szignifikáns

Forrás: Országos kompetenciamérés, 2006.

A hátrányos helyzet szerinti szegregációs indexek szóródását magyarázó modellekben (4.9. táblázat), az intézményszám hatása a városokban az etnikai modellekhez képest némileg gyengébb. A kistérségekben azonos erősségű hatásokat mérünk. A nem körzeti diákok részarányának hatása – amely az iskolakörzetek közötti szelektív mobilitás elkülönülést felerősítő következményeit hivatott mérni – valamivel kisebb a városokban, és lényegesen kisebb a kistérségekben, mint az összehasonlítható etnikai egyenletekben.

4.9. táblázat: Az iskolák közötti, hátrányos helyzet szerinti szegregációt meghatározó összefüggések (függő változó: iskolák közötti, hátrányos helyzet alapján számított szegregációs index)

Változók ^a	Városok				Kistérségek			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
logI	0,018 (3,08)**		0,045 (5,30)**		0,012 (1,40)		0,042 (4,68)**	
N/I (100 főben)	0,002 (0,29)		-0,007 (0,81)		-0,009 (0,93)		-0,026 (2,88)**	
logN szórása	0,009 (0,55)		0,002 (0,13)		0,029 (1,03)		-0,003 (0,13)	
Nem körzeti (százalék)		0,229 (5,81)**		0,192 (3,97)**		0,078 (1,57)		0,066 (1,22)
Roma (százalék)		0,448 (3,45)**	0,366 (4,06)**	0,374 (3,28)**	0,467 (6,69)**	0,498 (7,22)**	0,432 (5,32)**	0,439 (5,18)**
hh (százalék)		0,000 (0,00)	0,033 (0,66)	-0,027 (0,47)	-0,012 (0,18)	-0,078 (1,63)	-0,062 (1,28)	-0,227 (3,80)**
Régió kétértékű kontrollváltozók	nincsenek	nincsenek	vannak	vannak	nincsenek	nincsenek	vannak	vannak
Esetszám	192	191	192	191	168	168	168	168
R ²	0,23	0,28	0,38	0,32	0,35	0,34	0,51	0,44

^a I = iskolák száma, N/I = az iskolák átlagos tanulói létszáma, logN szórása = az iskolák tanulói létszámában mért méreteloszlásának a szórása. A városok, illetve kistérségek tanulói létszámával súlyozva. Kihagyott régiókatégória: Dél-Alföld. A szögletes zárójelben: robusztus t-értékek.

⁺ 10 százalékon szignifikáns. ^{*} 5 százalékon szignifikáns. ^{**} 1 százalékon szignifikáns
Forrás: Országos kompetenciamérés, 2006.

Ez a különbség – megítélésünk szerint – arra utalhat, hogy a hátrányos helyzetű tanulók iskolai elkülönülésében kisebb szerepet játszik a középosztályi tanulók szelektív elvándorlása, mint az etnikai elkülönülés esetében. A kistérségi szinten tapasztalható jelentős különbségek¹³ e tekintetben arra utalnak, hogy amíg a falvakból a városi iskolákba irányuló napi ingázás mérsékelt szerepet játszik a hátrányos helyzet szerinti különbségek létrehozásában, addig ez a tényező komoly szerepet játszik az etnikai szegregáció mértékében.

Az igazán robusztus eredmények a városi és kistérségi roma, illetve hátrányos helyzetű tanuló arány következményeiben tapasztalhatók. A legmeglepőbb eredmény az, hogy a hátrányos helyzetű tanulók arányában mutakozó szóródás (lásd a 4.7. táblázatot) – két kivételtől eltekintve¹⁴ – nem befolyásolja az

13 Amíg 20 százaléknyi különbség a nem körzeti gyerekek arányában a kistérségek iskoláiban elenyésző mértékben (kicsit több mint 1 százalékkal) növeli a hátrányos helyzet szerinti szegregációs index értékét, addig ugyanez a különbség csaknem 6 százalékkal növeli az iskolák közötti etnikai szegregáció indexét.

14 9. tábla kistérségi szintű egyenletei.

*eredményeket.*¹⁵ E változó hatása a 4.8. és a 4.9. táblázatban szereplő modellek 16 specifikációja közül mindössze 2 esetben szignifikáns (és ott is erősen kontrainuitív hatásirányban). Ugyanígy meglepő az, hogy a *roma tanulók arányában* mutató szóródás *nemcsak az etnikai szegregáció tekintetében, hanem a hátrányos helyzetű tanulók iskolai szegregációja* tekintetében is perdöntő jelentőségű. Noha óvakodunk attól, hogy néhány redukált formájú egyenletből túlságosan messzemenő következtetéseket vonjunk le, mindenestre ezek a jelek arra utalnak, hogy komolyan számításba kell vennünk azt a magyarázatot, mely szerint *a hátrányos helyzetű tanulók arányában mutató városi, illetve kistérségi különbségek a hátrányos helyzetű tanulók iskolai szegregációja tekintetében csak annyiban számítanak, amennyiben ezek a különbségek a roma tanulók arányában mutató különbségekkel korrelálnak.* Ez magyarul azt jelenti, hogy a hátrányos helyzetű tanulók iskolai elkülönítése irányuló társadalmi erő a hátrányos helyzetű tanulók magas részaránya mellett csak akkor fejtik ki a hatásukat, ha a magas részaránnyal a roma tanulók relatíve magas részaránya is együtt jár (*ha a hátrányos helyzetű tanulók nem kis része roma tanuló is egyben*). *Ha e két részarány értéke nem együtt változik,* akkor a hátrányos helyzetű tanulók relatíve magasabb részarányából *nem következik* hátrányos helyzet szerint nagyobb mértékű iskolai szegregáció.

Ami a roma tanulók arányának hatását illeti a település- és régiókontrollal ellátott *városi etnikai egyenletben*: ez a hatás nagyjából akkora, hogy egy 5 százalékos és egy 25 százalékos roma tanuló aránnyal jellemezhető – minden egyéb szempontból hasonló – kisváros különbségét alapul véve, 12 százalékponttal nagyobb etnikai szegregációs indexet valószínűsíthetünk a nagyobb roma arányú településen. Ez a különbség a városi etnikai szegregációs indexek súlyozott szórásának több mint négyötöde! *A kistérségi szintű etnikai egyenletekben* ennél valamivel gyengébb, de még mindig tekintélyes erősségű hatást kapunk.

A hátrányos helyzetű tanulók szegregációját magyarázó egyenletekben – mint említettük – szintén a roma tanulók részaránya a legnagyobb hatásereőségű tényező. A paraméter nagysága a *városi* egyenletekben 0,37, a *kistérségi* egyenletekben 0,43. Mindkét szinten 0,4-es hatással számolva, ez körülbelül azt jelenti, hogy egy 5 százalékos és egy 25 százalékos roma tanuló aránnyal jellemezhető – minden egyéb szempontból hasonló – kisváros (vagy kistérség) között körülbelül 8 százalékpontnyi különbséget jeleznek modelljeink előre hátrányos helyzetű tanulók iskolai szegregációja tekintetében.

Időbeli trendek – a roma tanulók iskolai szegregációja, 1980–2006

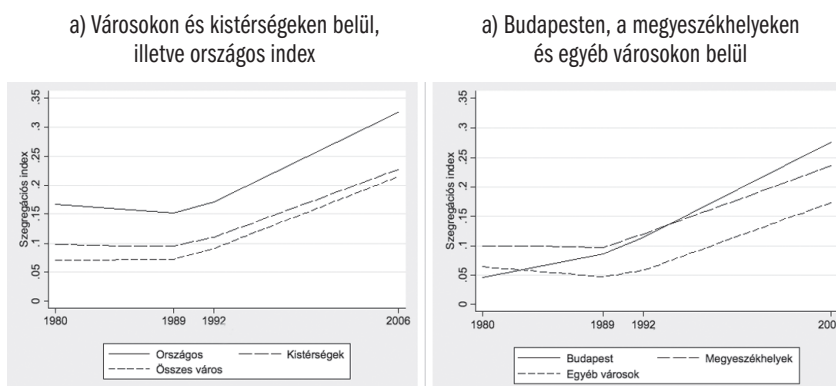
Az Oktatási Minisztérium évtizedek óta gyűjt adatokat Magyarország valamennyi általános iskolájáról – jelenlegi formájában KIR-STAT néven. A gyűjtött adatok között 1992-ig szerepelt a roma tanulók iskolánkénti száma,

¹⁵ Ha az etnikai modell (4.8. táblázat) (1) egyenletében először a p_{hh} -arány (p_{hh}) változóját vonjuk be, akkor a hatás közepesen erős (0,3) és szignifikáns lesz; ha azután bevonjuk a roma arányt (p_{roma}) is, akkor p_{hh} hatása már nem lesz szignifikáns. Ha megfordítva járunk el, és először p_{roma} -t vonjuk be, és csak azután p_{hh} -t, akkor p_{roma} hatása csak kicsit csökken (0,63-ról 0,55-re), és végig szignifikáns marad. Ugyanezt a gyakorlatot a hátrányos helyzetűekre vonatkozó számítások (4.9. táblázat) (1) specifikációján megismételve, a következőket látjuk: ha a bevonás sorrendje p_{hh} és azután p_{roma} , akkor p_{hh} hatása először gyenge és nem is szignifikáns (0,11), ami azután 0-ra csökken, miközben közepes erős és szignifikáns paramétert kapunk p_{roma} -ra (0,4). Ha fordított sorrendben vonjuk be a változókat, akkor p_{roma} hatása elsőre és másodjára is ugyanaz marad: 0,4.

amely lehetővé teszi az iskolák közötti etnikai szegregáció mérését a 2006. évi méréssel összehasonlítható módon.¹⁶

Az alábbi ábrákon az iskolák közötti etnikai szegregációs indexek országos átlagait mutatjuk be az 1980., 1989., 1992. és 2006. évekre. A 4.6. ábra a) része az összes városban,¹⁷ valamint a kistérségekben mért szegregációs indexek (tanulólétszámmal súlyozott) országos átlaga mellett ábrázolja az ország egészére, mint egyetlen területi egységre számított indexet is. Ez utóbbi tartalmazza a regionális etnikai egyenlőtlenségeket is. Az ábra b) része a városokat három kategóriára – Budapestre, a megyeszékhelyekre és az egyéb városokra – bontva mutatja be.

4.6. ábra: Etnikai szegregáció Magyarország általános iskolái között, 1980–2006.
A különböző területi egységekben mért szegregációs index (S_i) átlagának időszora (tanulólétszámmal súlyozva)



Az ábrák tanúsága szerint az 1980 és 1989 közötti viszonylag alacsony szinten stagnálás után az iskolák közötti szegregáció nagymértékben megnőtt. A növekedés üteme gyakorlatilag azonos volt 1989–1992 és 1992–2006 között. A városokban a szegregációs index az 1980. évi átlagos 0,07-ről növekedett a 2006. évi 0,21-es szintre, a kistérségeken belüli szegregációs index valamivel nagyobb mértékben nőtt, ami arra utal, hogy az iskolarendszer megnövekedett szegregálódásával egy időben a regionális egyenlőtlenségek is növekedtek. Az ábra b) része alapján megállapíthatjuk, hogy az iskolák közötti etnikai szegregáció a nagyvárosokban és a kisvárosokban hasonló pályát követett. Budapesten az 1980-as 0,05-ös index 1989-re 0,09-re nőtt, növekedése felgyorsult 1989 után, így érte el a 2006-ban mért 0,27-es értéket.

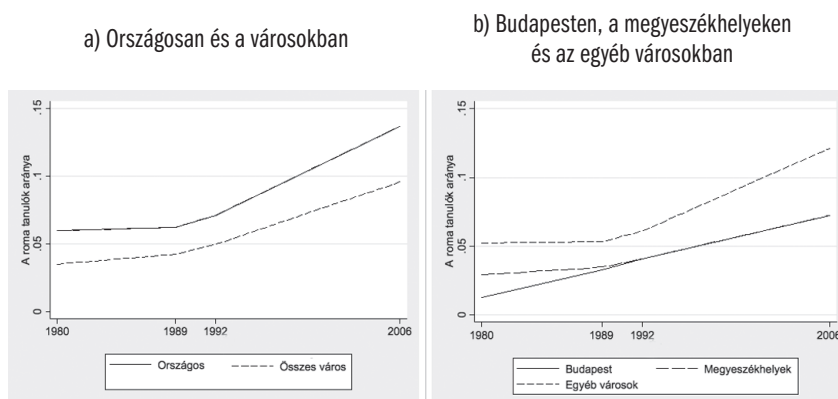
Az etnikai szegregáció növekedésének kezdete egybeesik a szabad iskolaválasztás elterjedésével. A szegregációs index idősorának alakulása ugyanakkor követi a roma tanulók arányának idősorát is, amely szintén 1989 után mutat erőteljesebb emelkedést. Az 4.7. ábra bemutatja a roma tanulók arányának alakulását országosan és a városokban összesen, illetve külön Budapesten, a

16 1992-ben és a korábbi években az adatok iskolaszintűek, ezért ezekre az évekre az iskolák közötti szegregációt tudjuk mérni. A 2006-ban több telephellyel rendelkező iskolák különböző telephelyei korábban tipikusan külön iskolák voltak, ezért összehasonlítható az 1992. évi és korábbi iskolák közötti szegregáció a 2006. évi és későbbi telephelyek közötti szegregációval.

17 Az összehasonlíthatóság kedvéért városnak azokat a településeket tekintettük, amelyek 1992-ben városok voltak.

megyeszékhelyeken és az egyéb városokban (az országos arány természetesen megegyezik a kistérségek arányszámainak súlyozott átlagával). A szegregációs index és a romák arányának időbeli együttmozgása összhangban van azzal, hogy az iskolák közötti etnikai szegregáció keresztmetszeti szóródása szoros pozitív kapcsolatban áll a roma tanulók arányának keresztmetszeti szóródásával (lásd a 4.8. táblázatot). A szegregáció nagymértékű növekedése mögött meghúzódó mechanizmusok feltárása szétfeszítené jelen tanulmány kereteit.

4.7. ábra: A roma tanulók aránya Magyarország általános iskoláiban, 1980–2006



Összehasonlítás Egyesült Államok-beli adatokkal

Az a kérdés, hogy a Magyarországon mért iskolai szegregációs indexek értéke magas-e vagy alacsony, nemzetközi összehasonlítások révén válaszolható meg. Jelen tanulmány keretei között nem vállalkozhatunk a hasonló módszerrel készült nemzetközi mérések szisztematikus összegyűjtésére. Mégis talán nem lesz haszontalan, ha egy nagyon hasonló módszertant alkalmazó, a miénkéhez hasonlóan mikroadatokra támaszkodó, országos hatókörű mérés eredményeivel összevetjük a magyar adatokat.

Az összehasonlítás Charles T. Clotfelter 331 amerikai nagyvárosi övezetre (*metropolitan area*) kiterjedő, iskolák közötti szegregációt mérő elemzésére támaszkodik (Clotfelter, 1999). Az iskolák közötti szegregációt a szerző kitettségi és szegregációs indexek segítségével méri, a választóvonal nála a fehér, illetve nem fehér bőrű tanulók között húzódik. A mérés csak az állami iskolákra terjed ki. A magániskolák kihagyása Amerikában ugyanúgy lefelé torzítja a szegregációs indexek értékeit, mint ahogyan a hat- és nyolcosztályos gimnáziumok 5–8. évfolyamra járó gyerekeinek kihagyása Magyarországon lefelé torzítja a szegregációs indexeket. A megfigyelés földrajzi egységei – az ország méreteiből adódóan – az Egyesült Államokban jóval nagyobbak, mint Magyarországon (vannak közöttük többmillió nagyvá-

rosok jóllehet a 331 körzetből 183 olyan, hogy a beiskolázott tanulók száma 50 000 főnél kevesebb).¹⁸

Kétféle összehasonlítást fogunk elvégezni. Összehasonlítjuk a szegregációs indexek értékeit, és összehasonlítjuk a roma, illetve fekete bőrű tanulók eltérő részarányából következő szegregációs index különbségeket (parciális hatásokat).

Ami az *iskolai szegregáció szintjét* illeti, a jelentős méretkülönbségek miatt voltaképpen egyetlen magyar város (viszonylag egységes iskolapiac) nyújt lehetőséget összehasonlításra az amerikai nagyvárosi övezetekkel: Budapest.¹⁹ A magyar városok körében – mint láttuk – az átlagos kisvárosokkal és megyeszékhelyekkel összevetve, Budapesten a legmagasabb a roma/nem roma tanulók iskolák közötti elkülönülése: a szegregációs index értéke 0,28. Az amerikai nagyvárosok közül jó pár nagyváros jellemezhető nagyjából ekkora etnikai (fehér/nem fehér) szegregációs indexszel: San Diego (0,28), Phoenix (0,31) vagy Los Angeles (0,33). Ezek az indexértékek az Egyesült Államok nagyvárosaiban semmiképpen sem tartoznak a legmagasabb értékek közé. New York városának indexe 0,45, Chicagóé 0,57, az ország leginkább szegregált iskolarendszerét működtető Detroité pedig 0,71. (lásd *Clotfelter*, 1999, 494. o.). Összességében megállapíthatjuk, hogy az Egyesült Államok nagyvárosaiban általában inkább nagyobb az iskolai etnikai szegregáció szintje, mint a Magyarország legnagyobb városában, jóllehet jó néhány fontos nagyváros pontosan ugyanakkora iskolai szegregációval működteti iskolarendszerét, mint Budapest.

A szintekkel kapcsolatos, voltaképpen csak szemléltető jellegű összehasonlításnál jobb összehasonlítási lehetőséget kínál a roma, illetve fekete bőrű tanulók eltérő részarányából következő szegregációs index különbségek összevetése. A 10. táblázatban olyan városi szintű regressziókat becsültünk, amelyek a lehető legjobban hasonlítanak a Clotfelter által az Egyesült Államok 331 nagyvárosi övezetére becsült egyenletre. Az összehasonlíthatóság javítása céljából a magyarországi egyenletet az 1000 főnél kisebb tanulólétszámú kisvárosok kihagyásával külön is megbecsültük. A magyarországi egyenletek függő változója a roma/nem roma szegregációs index, az amerikai egyenlet függő változója a fehér/nem fehér szegregációs index (mindkét esetben iskolák közötti elkülönülést mérünk). Mivel az amerikai egyenlet a fekete bőrű diákok aránya mellett kontrolllokként tartalmazza a többi etnikum (a spanyolajkúak és az egyéb nem fehér kisebbségek) részarányát, a fekete bőrű tanulók részarányának parciális hatása az amerikai szegregációs index értékére ($\partial S_{W,NR}^{USA} / \partial p_{Black}^{USA}$) értelmesen összevethető a roma tanulók részarányának a magyarországi etnikai szegregációs index értékére gyakorolt parciális hatásával ($\partial S_{R,NR}^H / \partial p_{Roma}^H$). Mind a magyar, mind pedig az amerikai egyenlet kontrollváltozókként tartalmazza a megfigyelt földrajzi egység tanulói létszámban mért méretét és az iskolák (Magyarország), illetve az iskolakörzetek (Egyesült államok) átlagos méretét (tanulói létszámát). Mindegyik egyenlet regionális kontrollokat is tartalmaz.

18 A vizsgált nagyvárosi övezetek (*metropolitan area*) méreteloszlása, beiskolázott tanulók számában mérve, a következő: 50 000 tanulónál kevesebb 183, 50 000–100 000 tanuló között 91, 150 000–350 000 tanuló között 39, 350 000 tanulónál több 18 (lásd *Clotfelter*, 1999, 393. o.). A magyarországi városok általános iskolai tanulólétszámban mért méreteloszlása – azon városok esetében, amelyekre nézve számítható volt etnikai szegregációs index – a következő: 1000 tanulónál kevesebb 78, 1000–2000 tanuló között 68, 2000–5000 tanuló között 33, 5000–10 000 tanuló között 9, 10 000–20 000 tanuló között 4, 20 000 tanuló fölött 1 övezet. Az utóbbi Budapest, ahol a tanulók száma: 96 ezer fő.

19 Az általános iskolás tanulói létszám Budapesten a 2005/2006. tanévben, 6 és 8 osztályos gimnáziumban tanuló 5–8. évfolyamosok nélkül 96 000 fő volt.

A roma, illetve fekete bőrű tanulók részarányának hatása az iskolák közötti elkülönülés mértékére meglehetősen hasonló. A roma arány parciális hatása a magyarországi városokban 0,48, az amerikai nagyvárosi övezetekhez jobban hasonlító valamivel nagyobb városok esetében pedig 0,75. Ez nagyjából megfelel annak az értéknek, amit Clotfelter mér a fekete bőrű tanulók arányának parciális hatására (0,67). Összességében megállapíthatjuk, hogy amíg az iskolák közötti etnikai elkülönülés szintje valószínűleg Magyarországon alacsonyabb, mint az Egyesült Államokban, addig *a leghátrányosabb helyzetben levő etnikai kisebbség növekvő részaránya nagyjából hasonló mértékben növeli az iskolák közötti szegregáció mértékét mindkét országban.*

4.10. táblázat: Az iskolák közötti etnikai szegregációt meghatározó összefüggések Magyarországon és az Egyesült Államokban

Független változó	Magyarország 2006		Egyesült Államok 1994
	városok	városok, több mint 1000 általános iskolás tanulóval	nagyvárosi övezetek (metropolitan areas)
	roma/nem roma elkülönülés		fehér/nem fehér elkülönülés
A tanulói összlétszám logaritmusa	0,056 (6,02)**	0,045 (4,79)**	0,074 (11,3)*
Az iskolák átlagos létszámának logaritmusa	-0,057 (1,79)	-0,055 (1,16)	-
Az iskolakörzetek átlagos létszámának logaritmusa	-	-	-0,041 (5,3)*
A roma tanulók aránya (százalék)	0,483 (3,95)**	0,749 (4,23)**	-
A fekete bőrű tanulók aránya (százalék)	-	-	0,667 (10,6)*
A spanyolajkú tanulók aránya (százalék)	-	-	0,089 (2,1)*
A többi, nem fehér bőrű kisebbséghez tartozó tanulók aránya (százalék)	-	-	-0,280 (1,6)
Konstans	0,011 (0,06)	0,078 (0,29)	-0,259 (3,4)*
Esetszám	193	115	331
R^2	0,24	0,33	0,59

Kontrollváltozók: Magyarország: régió kétértékű változói; Egyesült Államok: régió kétértékű változói – Dél, Középnnyugat, Északkelet, Nyugat, határ menti államok. Valamennyi egyenlet becslésekor az érintett területi egységek tanulói létszámának négyzetgyökével volt súlyozva. Zárójelben: robusztus t -értékek.

* 5 százalékon szignifikáns. ** 1 százalékon szignifikáns.

Forrás: Magyarország: *Országos kompetenciamérés*, 2006. Egyesült Államok: *Clotfelter* (1999) 501. o.

5. A DISZKRIMINÁCIÓ MÉRÉSE KÉRDŐÍVES ÉS TESZTMÓDSZEREKKEL

SIK ENDRE & SIMONOVITS BORI

Bevezető

Legáltalánosabb értelemben diszkriminációnak nevezzük az olyan folyamatokat, amelyek során az emberek egy csoportja indokolhatatlan okok miatt hátrányt szenved. Ha egy adott országban létezik diszkriminációellenes szabályozás, akkor a diszkrimináció legegyszerűbben e szabályok semmibevételeként fogható fel.

Annak ellenére, hogy Magyarországon az EU-csatlakozás óta az európai uniós jogszabályok harmonizációjával a hazai jogszabályok – elsősorban az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2004 januárjában életbe lépett törvény¹ – garantálják a kisebbségek egyenlő jogait, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) 2005. februári megalakulása óta a diszkrimináció elszennedői a civil szervezetek mellett kormányzati szervhez is fordulhatnak elégtételért és kártérítésért, a diszkrimináció feltehetően mindennapi gyakorlat.

Tanulmányunkban elsősorban a munkapiacra tapasztalható hátrányos megkülönböztetést vizsgáló hazai kutatások eredményeit tekintjük át. A tanulmány célja a munkapiaci diszkrimináció mértékének meghatározása, pontosabban annak becslésére tett kísérlet különböző módszertani megközelítésekben alapuló kutatások segítségével.

Módszerek

Mivel a munkapiaci diszkrimináció mértékét nem lehet egyetlen számmal jellemezni, sőt olyan módszer sincs, amely önmagában alkalmas lenne a diszkrimináció mértékének megbízható becslésére,² a diszkrimináció mértékének elemzéséhez több, eltérő módszerrel készült kutatás eredményeit használjuk fel.

Az első módszer a diszkrimináció érzékelését vizsgálja. Ennek a megközelítésnek legnagyobb problémája az, hogy három egymástól szét nem választható hatásra (a diszkrimináció elterjedtsége, az ezzel kapcsolatos társadalmi érzékenység, illetve a politikai-jogi intézményrendszer és annak működése) vezethető vissza.

A második módszer az áldozattá válás esélyeit – a lehetséges áldozatok körében vagy reprezentatív lakossági mintán – célzó felmérés. Ennek a megközelítésnek fő korlátja, hogy a kapott válaszokról nem tudhatjuk, hogy általuk alá- vagy fölébecsüljük a diszkrimináció mértékét. Alábecsülhetjük, mert a válaszolók elrejtani igyekeznek az őket ért sérelmeket, vagy fölé, mert a valaha elszenvedett sérülést sosem feledik el, s szívesen emlegetik.

1 A 2004 januárjában hatályba lépett egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXCV. törvényről (Ebtv.) lásd a Közelkép 2. fejezetét.

2 Nem is szólva arról, hogy a munkapiaci diszkrimináció gyakran folytatása (és egyben előzménye) is lehet az iskolai és lakóhelyi diszkriminációnak, amelynek mértékéről értelemszerűen a munkapiaci elemzés mit sem mondhat.

A harmadik a kontrollált kísérlet módszerét alkalmazó diszkrimináció-tesztelés, amivel a legnagyobb baj az, hogy a mégoly tökéletesen megvalósított teszt adatainak általánosíthatósága sem egyszerű.

A munkapiaci diszkrimináció érzékelése

A lehetséges áldozatok – esetünkben a magyarországi romák – körében a megkérdezettek 90 százaléka érzékelt nagyfokú származáson alapuló diszkriminációt, amely a vizsgált 45 – az EU-27-be tartozó országokban átlagosan két – kisebbséghez viszonyítva (az olaszországi észak-afrikaiak után) a második legmagasabb érték (*EU-MIDIS*, 2009a). Ez a kiemelkedően magas érték csak korlátozottan vethető össze a munkapiaci diszkrimináció becslését célzó többi mutatóval, mivel a diszkriminációra érzékeny megkérdezettek válaszai nem csupán a munkapiaci helyzetekre vonatkoznak, hanem a mindennapi élet különféle területein tapasztalható, általános diszkriminációérzetet mutatják.³

A teljes népességet vizsgálva azt találjuk, hogy a magyarok az álláskeresés során elszenvedett diszkrimináció feltételezett okaként⁴ az Európai Unió átlagához képest gyakrabban említették a bőrszín (65 százalék a 42 százalékkal szemben: +23 százalék), a kort (67 százalék: +22 százalék), a nemet (29 százalék: +7 százalék), a fogyatékosságot (50 százalék: +9 százalék), a dohányzást (25 százalék: +7 százalék) (*Discrimination in the European Union*, 2008). Ezzel szemben az átlagosnál kisebb arányban említették a nevet, az akcentust, a vallást és a megjelenést (például magasság, súly). Ezek az adatok a munkapiaci diszkrimináció elterjedtségének érzékelését közvetlenül, de korlátozott érvényességgel fejezik ki, mivel csupán a munkapiaci folyamat egy mozzanatára vonatkoznak. Az adatok alapján feltételezhetjük, hogy a bőrszín és a kor szerepe a munkapiaci diszkriminációban nagy lehet, mivel a kor szerinti diszkriminációt a magyarok minden EU-ország lakosainál erősebbnek érzékelik (*Sik–Simonovits*, 2008).

A munkapiaci diszkriminációérzet

A diszkriminációérzet mértékét a lehetséges áldozatok körében a már említett EU-MIDIS-kutatás során vizsgálták. Minden országban előzetes szakértői elemzés alapján választották ki a legvalószínűbb áldozatok csoportját. Hét országban, közöttük Magyarországon a romák körében is vizsgálták a diszkriminációérzet alakulását az elmúlt tizenkét hónapban (*EU-MIDIS*, 2009b). Az álláskeresés során a magyar romák harmada érezte úgy, hogy diszkrimináltak, amely (a cseh romákkal együtt) a vizsgált országok legmagasabb értéke (*5.1. ábrát*).

Egy másik kutatás⁵ három Magyarországon élő migráns csoport diszkriminációérzetének mértékét hasonlította össze a budapestiek által tapasztaltakkal, különböző helyzetekben. A három csoport a határon túli magyarok,

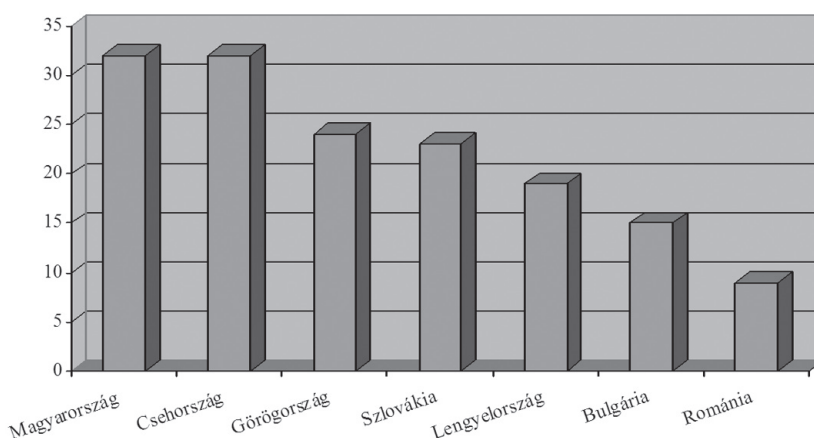
3 2008 nyarán kilenc helyzetben vizsgálták a diszkrimináció előfordulását (lakásvásárlás vagy -bérlet, egészségügy, szolgáltatás, hitel, vásárlás, iskola, vendéglátás, illetve a munkapiac esetében az álláskeresés és munkahely) budapesti és miskolci ötszáz fős mintán.

4 A kérdés így hangzott: „Ha két álláskereső közül, akik azonos képzettséggel és gyakorlattal rendelkeznek, hátrányt jelent-e, ha egyikük...”

5 LOCALMULTIDEM <http://www.um.es/localmultidem/>.

akik bármelyik szomszédos országból jöhettek, kínaiak (jöhetnek Tajvanból, de a diaszpórából bárhonnan), valamint a muszlimok, akik zömmel arabok vagy törökök.

5.1. ábra: Az álláskeresés során diszkriminációt érzékelő romák aránya (százalék)



Forrás: EU-MIDIS (2009b).

5.1. táblázat: A diszkriminációérzet mértéke a „helyzet” függvényében a budapestiek (mint kontrollcsoport) és három migráns csoport esetében (százalék)

	Budapestiek	Határon túli magyarok	Kínaiak	Muszlimok
N	600	300	300	300
Munkahelykeresés	14	30	13	47
Munkahely	9	28	32	38
Iskola	6	28	17	12
Egészségügy	2	24	21	15
Bevándorlási hivatal	1	34	27	17
Rendőrség	7	9	26	10
Templom	0	0	4	5
Étterem, bár	7	9	34	20
Utca	5	9	51	21
Szomszédság	2	8	14	9
Bolt	4	5	33	19
Utazási eszköz	3	6	38	27
Kumulált diszkriminációérzet	17	71	88	65

Forrás: Sik (2009).

Az 5.1. táblázatból látható, hogy a migráns lét általában növeli a diszkrimináció érzékelésének mértékét, azonban ez túlérzékenységből is fakadhat. Elképzelhető, hogy még ha figyelembe vennénk ezt, akkor is magasabb értékeket kapnánk, mint a kontrollcsoport (a többségi csoport) esetében. A munkahelyi diszkrimináció értéke mindhárom migráns csoport esetében

sokkal magasabb, mint a kontrollcsoporté (akik maguk is a munkahelyen és a munkahelykeresés során érzékelik magukat leginkább diszkrimináltnak). Ugyanez érvényes a munkahelykeresésre is, kivéve a kínaiakat, akik feltehetően azért nem érzékelnek diszkriminációt, mert alig lépnek be a többségi munkapiacra.

A lakosság munkapiaci diszkriminációérzetét mérte a Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felvételének egy kiegészítő vizsgálata is (*KSH*, 2008). A kutatás két munkapiaci helyzetben – álláskereső és elbocsátás vagy leépítés esetében – vizsgálta, hogy származás, iskolai végzettség, egészségi állapot, nem, életkor és családi állapot miatt érezték-e magukat diszkriminálva a 19–64 éves korú megkérdezettek.⁶ A megkérdezettek 16,1 százaléka érezt (legalább egy okból) diszkriminációt az álláskereső, 7,8 százaléka az elbocsátás során. A diszkrimináció leggyakrabban vélt oka⁷ az álláskereső és elbocsátás során egyaránt az életkor (6,4, illetve 2,9 százalék), valamint a családi állapot (4,1, illetve 1,7 százalék) volt. Az álláskereső során a férfiak a diszkrimináltság-érzet okaként az átlagosnál gyakrabban említették a származást, a nők a családi állapotot és az életkort.

A Társaság egy friss, 2009 áprilisában készített kutatása az aktív – 18–62 éves, nem nyugdíjas és nem nappali iskolában tanuló – népesség körében vizsgálta a munkapiaci diszkriminációérzet elterjedtségét. Az adatok értelmezéséhez fontos tudni, hogy mivel a kérdés az elmúlt 12 hónap alatt bekövetkezett álláskeresőkre vagy elbocsátásokra, illetve a munkahelyen belüli tapasztalatokra vonatkozott, ezért a válaszokat a már hónapok óta tartó válság is befolyásolta. Ennek jele, hogy a megkérdezettek 16 százaléka veszítette el állását, s az aktív népesség 28 százaléka keresett állást az előző 12 hónapban.

A munkapiaci diszkriminációt több kérdésből képzett három összevont mutató segítségével mértük (lásd az 5. függelékben *A munkapiaci diszkrimináció mutatói* című részt). Első mutatónk az álláskereső, illetve állásvesztés során érzékelt diszkrimináció aránya az aktív népességben belül (5.2. táblázat). A változót a munkapiaci helyváltoztatás diszkriminációérzetnek nevezzük, kumulált értéke 6 százalék. Külön-külön vizsgálva, az érték nagyobb az álláskereső, kisebb az elbocsátás során (5, illetve 2 százalék).⁸ Másodszor az alkalmazottak esetében vizsgáltuk, hogy tapasztaltak-e diszkriminációt a bérezésben, a beosztásban, illetve a munkakörülményekben. A változót munkahelyi diszkriminációérzetnek nevezzük, értéke 9 százalék. A diszkriminációérzet aránya 6 százalék volt az alacsonyabb jövedelem, 3 százalék az alacsonyabb beosztás és 2 százalék a rosszabb munkakörülmények esetében. Végül az alkalmazottak körében kiszámoltuk az ötféle helyzetben érzékelt diszkrimináció összevont aránymutatóját. A változót teljes munkapiaci diszkriminációérzetnek nevezzük, értéke 11 százalék. Ennek aránya az álláskeresőnél 3 százalék, az állásvesztésnél 1 százalék volt.

6 Mivel a kérdés időtávja nem volt megadva, a válaszadó úgy értelmezte azt, hogy életében valaha volt-e diszkrimináció áldozata.

7 Az iskolai végzettség, az egészségi állapot és az egyéb okok nélkül, mivel ezek alig értelmezhetők a munkapiaci diszkrimináció szempontjából.

8 Az álláskereső során érzékelt diszkrimináció mértéke értelemszerűen azért sokkal alacsonyabb a KSH által mérthez képest, mert a válasz csak az elmúlt egy évre vonatkozott.

5.2. táblázat: A munkapiac legfontosabb csoportjainak diszkriminációérzete (százalék)

	Munkapiaci helyváltoztatás diszkriminációérzet (aktív korúak)		Munkahelyi diszkriminációérzet (alkalmazottak)		Teljes munkapiaci diszkriminációérzet (alkalmazottak)	
	N	arány	N	arány	N	arány
Összesen	603	6	405	9	405	11
Nem						
Férfi	310	5	217	8	217	10
Nő	293	8	188	11	188	12
Szignifikancia (χ^2)	0,128	0,329	0,410			
Korcsoportok						
18–27 év	84	15	X	X	X	X
28–37 év	213	7	141	11	140	13
38–47 év	154	5	114	5	114	6
48–62 év	154	3	110	7	110	8
Szignifikancia (χ^2)	0,002	0,025	0,014			
Iskolai végzettség						
Legfeljebb nyolc osztály	84	13	X	X	X	X
szakmunkásképző	209	6	150	9	149	11
Középfok	202	7	134	11	135	13
Felsőfok	110	2	87	7	88	8
Szignifikancia (χ^2)	0,016	0,662	0,743			
Származás						
Roma	50	12	X	X	X	X
Nem roma	551	6	386	10	386	11
Szignifikancia (χ^2)	0,085	0,194	0,496			
Településtípus						
Budapest	115	4	90	18	90	20
Megyeszékhely	102	9	68	4	68	7
Város	213	6	143	10	142	11
Község	174	7	104	5	105	6
Szignifikancia (χ^2)	0,507	0,007	0,009			
Régió						
Közép-Magyarország	182	6	139	16	139	17
Közép-Dunántúl	71	6	53	9	53	9
Nyugat-Dunántúl	60	3	X	X	X	X
Dél-Dunántúl	56	7	X	X	X	X
Észak-Magyarország	68	6	X	X	X	X
Észak-Alföld	92	9	X	X	X	X
Dél-Alföld	76	7	53	2	53	2
Szignifikancia (χ^2)	0,923	0,031	0,052			

Megjegyzés: A szignifikáns χ^2 -értékek dőlttel szedve, X = alacsony elemszám.

9 Az aktív korú népesség körében a munkapiaci helyváltoztatás során a diszkriminációérzet leggyakoribb oka a kisgyermek (36 százalék), ezt követi a kor

(egyenlő arányban a fiatal és az idős, 14–14 százalék), valamint a roma származás (14 százalék). A munkahelyen belül ezzel szemben a fiatalság a diszkrimináció leggyakoribb oka (44 százalék), másodsorban a női nem (29 százalék).

A munkapiaci diszkriminációérzet összevont mutatóit vizsgálva, a következők állapíthatók meg:⁹

- a nem önmagában nem okoz diszkriminációt;
- a kor hatása meghatározó mind az aktív, mind az alkalmazottak körében: a legfiatalabbak (18–27 év közöttiek) esetében a diszkriminációérzet esélye igen nagy;
- az iskolai végzettség hatása csak az álláskeresés és állásvesztés során jelentős: a legfeljebb nyolc általános iskolát végzettek esélye a diszkrimináció érzékelésére az átlag kétszerese, a felsőfokú végzettségűeké a harmada;
- a roma származás a munkapiacra való bejutás, illetve onnan való kikerülés esetében növeli a diszkriminációérzetet.
- a településtípus ezzel szemben csak az alkalmazottak körében hat, a diszkriminációérzet a budapestiek körében az átlag kétszerese, a megyeszékhelyen és a községekben élők körében alig több mint fele.
- a régió hatása szintén csak az alkalmazottak körében elszenvedett diszkrimináció érzékelése esetében kimutatható. Regionális összevetésben elmondható, hogy a munkahelyi diszkrimináció érzete Közép-Magyarországon az átlagnak majdnem kétszerese, míg Dél-Alföldön és Dél-Dunántúlon csupán annak töredéke.

Két megjegyzést fűzünk az adatok értelmezéséhez. 1. Adataink feltehetően felülbecsülik a diszkrimináció mértékét, hiszen a válság okozta kínálati piacra a munkaadó jobban diszkriminálhat. 2. A diszkrimináció mértéke alulbecsült azokban a kategóriákban, ahol a munkapiacról már korábban kiszorultak vagy oda be sem lépők aránya nagy (lásd az 5.2. táblázat megfelelő soraiban a romák, a fiatalok, az alacsony iskolai végzettségűek alacsony esetszámait), mivel ezek az értékek egy előszelektált – a munkapiacra való belépés előtt már megszűrt – csoportra vonatkoznak.

Három modell segítségével megvizsgáltuk, hogy a diszkriminációérzet mértékét hogyan befolyásolják a munkavállaló tulajdonságai (a függő és független változók leírását lásd az 5. függelék *A munkapiaci diszkriminációérzet modelljei* című részében). Eredményeink azt mutatják, hogy a többi változó kontrollálása után a következő csoportok körében lelhető fel diszkriminációérzet (5.3. táblázat):

- a gazdasági aktivitás hatása jelentős a munkapiaci helyváltoztatás esetében: a munkanélküliek diszkriminációérzete az alkalmazottakhoz viszonyítva nyolcszoros;
- a kor hatása (mint azt az érzékelés korábbi adatai is mutatták) meghatározó mind az aktív, mind az alkalmazottak körében: a legfiatalabbak (18–27 év közöttiek) esetében a munkahelyi diszkriminációérzet a középkorúakhoz (38–47 éves) viszonyítva hétszeres, a teljes munkapiaci diszkrimináció esetében pedig ötszörös;
- az iskolai végzettség, beosztás, a roma származás, a településtípus és a régió hatása nem szignifikáns.

5.3. táblázat: A diszkriminációérzet oka (logisztikus regresszió)

Változó	Munkapiaci helyváltoztatás diszkriminációérzet, aktívak (N = 602)			Munkahelyi diszkriminációérzet, alkalmazottak (N = 399)			Teljes munkapiaci diszkriminá- cióérzet, alkalmazottak (N = 399)		
	Wald- próba	szignifi- kancia	esélyhá- nyados	Wald- próba	szignifi- kancia	esély- hányados	Wald- próba	szignifi- kancia	esély- hányados
Neme: nő/(férfi)	2,610	0,106	1,912	0,398	0,528	1,247	0,481	0,488	1,300
Származás: nem roma/(roma)	0,000	0,991	1,007	0,215	0,643	1,737	0,000	0,998	0,000
Iskolai végzettség (felsőfok)	2,958	0,398		2,607	0,456		1,396	0,706	
- legfeljebb nyolc osztály	2,907	0,088	5,365	2,317	0,128	3,116	0,434	0,510	1,803
- szakmunkásképző	2,031	0,154	3,694	1,614	0,204	2,006	1,246	0,264	1,923
- középfok	2,217	0,136	3,790	1,062	0,303	1,734	1,143	0,285	1,833
Korcsoport (38-47 év között)	7,762	0,051		12,167	0,007		7,785	0,051	
- 18-27 év	3,193	0,074	2,700	10,802	0,001	7,009	7,277	0,007	5,502
- 28-37 év	1,987	0,159	2,104	2,818	0,093	2,243	1,659	0,198	1,946
- 48-62 év	0,593	0,441	0,598	0,511	0,475	1,475	0,609	0,435	1,564
Település típus (község)	4,410	0,220		4,276	0,233		5,134	0,162	
- Budapest	0,798	0,372	0,513	3,624	0,057	3,800	2,981	0,084	3,595
- megyeszékhely	2,561	0,110	2,501	0,089	0,766	1,236	0,271	0,603	0,648
- város	0,029	0,864	0,920	3,047	0,081	2,685	3,225	0,073	3,032
Régió (Dél-Alföld)	6,993	0,321		4,573	0,600		6,574	0,362	
- Közép-Magyarország	2,716	0,099	3,495	2,536	0,111	7,036	2,179	0,140	6,076
- Közép-Dunántúl	0,426	0,514	0,587	2,341	0,126	6,952	3,306	0,069	10,419
- Nyugat-Dunántúl	0,268	0,605	0,604	1,261	0,261	4,276	0,776	0,378	3,291
- Dél-Dunántúl	0,051	0,821	0,837	1,009	0,315	3,755	0,002	0,968	0,936
- Észak-Magyarország	0,331	0,565	0,632	0,570	0,450	2,787	0,558	0,455	2,764
- Észak-Alföld	0,032	0,858	1,129	2,759	0,097	7,548	1,869	0,172	5,516
Dolgozik (alkalmazott)	23,967	0,000		-	-	-	-	-	-
- önálló, vállalkozó, saját vállalkozásában dolgozik	0,000	0,997	0,000	-	-	-	-	-	-
- alkalmi munka megbízások	3,229	0,072	4,682	-	-	-	-	-	-
- munkanélküli	21,311	0,000	8,470	-	-	-	-	-	-
- gyés, gyed, gyet	0,041	0,840	0,842	-	-	-	-	-	-
Dolgozik (más helyen)	-	-	-	0,015	0,993		0,610	0,737	
- köztisztviselő, közalkalmazott	-	-	-	0,002	0,965	1,026	0,027	0,869	1,102
- állami, önkormányzati vállalat alkalmazottja	-	-	-	0,015	0,904	1,058	0,508	0,476	0,672
Konstans	19,209	0,000	0,003	13,730	0,000	0,002	0,000	0,998	0,000

Megjegyzés: A szignifikáns (a Wald-próba szignifikanciája 0,05-nél kisebb) értékek dőltten szedve; zárójelben a referenciakategóriák.

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy a jövedelmet vizsgáló regressziós modellekben alkalmazott változók kontrollálása után a munkapiaci diszkrimináció érzékelése csökkenti-e a jövedelmet (5.4. táblázat). A modellek szépen mutatják a várt kontrollhatásokat, a férfiak jövedelme a nőkénel magasabb, illetve az alacsony iskolai végzettség, a roma származás, a munkanélküliség és a gyés¹⁰ szignifikánsan csökkenti a jövedelmet. A diszkriminációérzet hatása

10 A gazdasági aktivitás hatását csak a munkapiaci helyváltoztatás modellje esetében tudtuk vizsgálni, mivel a másik két modell elemzési köre csupán az alkalmazottakra terjedt ki.

nem mutatható ki, azaz az, hogy valaki korábban hátrányos megkülönböztetést tapasztalt akár az álláskeresés, állásvesztés során, akár a munkahelyén, nem csökkenti szignifikánsan a megkérdezettek jövedelmét.

5.4. táblázat: A jövedelemkülönbség oka az aktív népesség és az alkalmazottak körében, legkisebb négyzetes becslés

	Aktívak			Alkalmazottak					
	munkapiaci helyváltoztatás diszkriminációérzete			munkahelyi diszkriminációérzet			teljes munkapiaci diszkriminációérzet		
	β	t	szignifi- kancia	β	t	szignifi- kancia	β	t	szignifi- kancia
Nem (férfi = 1, nő = 0)	0,169	4,712	0,000	0,260	5,310	0,000	0,259	5,303	0,000
Kor	0,224	0,873	0,383	-0,131	-0,344	0,731	-0,188	-0,493	0,622
Kor ²	-0,169	-0,662	0,508	0,206	0,544	0,587	0,259	0,680	0,497
Roma (roma = 1, nem roma = 0)	-0,031	-0,869	0,385	-0,109	-2,249	0,025	-0,109	-2,245	0,025
Legfeljebb nyolc általános	-0,364	-7,668	0,000	-0,355	-6,304	0,000	-0,350	-6,216	0,000
Szakmunkás	-0,478	-9,735	0,000	-0,557	-8,447	0,000	-0,555	-8,429	0,000
Középfokú	-0,358	-7,630	0,000	-0,406	-6,362	0,000	-0,405	-6,354	0,000
Budapest	0,051	1,254	0,210	0,101	1,701	0,090	0,108	1,813	0,071
Megyeszékhely	-0,008	-0,203	0,839	0,001	0,023	0,981	0,003	0,046	0,963
Város	-0,017	-0,421	0,674	0,007	0,111	0,912	0,010	0,175	0,861
Önálló	0,080	2,323	0,021	-	-	-	-	-	-
Munkanélküli	-0,392	-10,210	0,000	-	-	-	-	-	-
Gyes	-0,139	-3,876	0,000	-	-	-	-	-	-
Diszkrimináció (érte = 1, nem érte = 0)	-0,021	-0,608	0,544	-0,041	-0,819	0,413	-0,069	-1,381	0,168
Konstans		3,953	0,000		3,572	0,000		3,715	0,000
R ²	0,457	0,270	0,273						

Megjegyzés: A szignifikáns értékek (a t -próbához tartozó szignifikancia értéke 0,05 alatt van) dőlt számokkal szerepelnek, referenciakategóriák: felsőfokú végzettség, község; alkalmazottak.

A KSH vizsgálata esetében talált hibás megoldásoktól (az időtáv „végtelenségétől” és a védett tulajdonságok rosszul definiált listájától) eltekintve a diszkriminációérzékelésen alapuló megközelítés feltehetően túlbecsli a diszkrimináció mértékét, ha feltételezzük, hogy a túlérzékenység hatása erősebb lehet, mint az elhallgatás vágyaé.

Diszkriminációtesztelés a munkapiac veszélyeztetett csoportjai körében

A diszkriminációtesztelés lényege, hogy mindennapi „valóságos” helyzetekben tesztelők segítségével vizsgáljuk a szereplők viselkedését. Mivel a „valóság” túl sok folyamatot foglal magában ahhoz, hogy a diszkriminációs viselkedést megbízhatóan azonosítani tudjuk, ezért kontrolláljuk a helyzet és a tesztelő legfontosabb tulajdonságait. Ezzel olyan kísérleti elrendezés jön létre, amely-

ben a tesztpárok – a megfigyelés célja szempontjából – lényeges tulajdonságai megegyeznek, az egyetlen eltérés köztük a tesztelendő védett tulajdonság.¹¹

A legfrissebb diszkrimináciotesztelés adatai a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI) 2009. február és május között végzett kutatásából származnak.¹² A kutatás során monitoroztuk az álláshirdetésekből előforduló diszkriminatív és tisztességes tartalmakat, valamint telefonon teszteltünk 68 budapesti és Szabolcs-Szatmár megyei hirdetést. Sikeresnek azokat a teszteléseket tekintettük, amelyekben a hirdetés aktuális volt, a telefont felvevő személy kompetens volt a feltett kérdések megválaszolásában, mind a három – egy kontroll és a két védett tulajdonsággal rendelkező – tesztelő beszélt a munkáltatóval, vagy annak képviselőjével, és a kontroll- és a védett tulajdonságra vonatkozóan egyaránt rendelkezünk információval a tesztelés kimenetelével kapcsolatban.

A tesztelés során a korábbi Tárki által végzett kutatásokhoz (és a más országokban végzett munkapiaci tesztelések zöméhez) hasonlóan a speciális végzettséget nem igénylő munkákat teszteltünk.¹³ A telefonos tesztelés során négy munkapiaci védett tulajdonság – társadalmi nem (férfi), etnikum (roma származás), családi helyzet (kisgyermekesek), valamint a kor (45–54 évesek) – okozta diszkrimináció esélyét teszteltük. A tesztelendő tulajdonságok kombinációit (roma férfi, roma nő, kisgyermekes nő, középkorú nő és középkorú férfi) és a kontrollcsoportot (nem roma nő) jól felkészített tesztelők jelenítették meg az állásinterjúk során. A tesztelendő hirdetéseket az adott napi elektronikus és nyomtatott sajtóból választottuk ki.

A kutatásban szereplő munkakörök összetételét meghatározta a kiválasztott újságokban az adatfelvétel idején megjelent hirdetések száma. A felhívott hirdetések egyharmadában bolti eladót, majdnem egyötödében pultos-felhasználót, 10 százalékában biztonsági és vagyonőrt, 7–7 százalékban telemarketinges és üzletkötőt, 6 százalékában virágkötőt és 5 százalékában irodai asszisztentst és titkárnőt kerestek.¹⁴

A kutatás kulcskérdése a diszkrimináció mértékének meghatározása. Ez a mi esetünkben azt jelenti, hogy az összehasonlítás elemzési egysége a hirdetések által megjelenített munkahely. Vagyis azt vizsgáljuk, hogy a telefonon felhívott hirdető a tesztelést végző jelentkezők közül kiket (vagyis milyen védett tulajdonságú jelentkezőket) utasítottak el, s kiket nem. A nettó diszkriminációs mutató értelmezéséből egyértelműen kiderül, hogy az adott foglalkozások esetében idősnek és férfinak lenni jelent hátrányt (5.5. táblázat).

Az adatok értelmezésekor hangsúlyoznunk kell, hogy a diszkrimináció itt mért értéke csak a munkapiac egy szegmensére, továbbá az álláskereső első és nem személyes kapcsolatot feltételező – tehát az alkalmazáshoz vezető út elejét jelentő – fázisára vonatkozik, tehát ez az eredmény nem általánosítható sem a teljes munkapiacra, sem az álláskereső teljes menetére. E korlátok között azonban kijelenthető, hogy az általunk vizsgált foglalkozások esetében keresettebbek a nők, mint a férfiak, valamint a fiatalabbak, mint az idősebbek.

11 A módszerről lásd még *Sik-Simonovits* (2006), illetve a korábban végzett diszkrimináciotesztelések módszertani leírását (*Otlakán*, 2007a 2007b, *Pálosi-Sik-Simonovits*, 2007, *Sik-Simonovits*, 2008).

12 A Civil szervezetek és az antidiszkriminációs törvény végrehajtása, 2006/018-176.03.01/Makro program támogatója a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség. A projekt címe: A munkapiaci diszkrimináció megjelenési formáinak feltárása álláshirdetések monitorozása, tesztelés és közérdekű igényérvényesítés útján, a fair álláshirdetés és munkaerő-felvétel gyakorlatának kialakítása.

13 Bolti eladó, pénztáros, titkárnő, irodai asszisztens, portás, karbantartó, pultos/felhasználó, raktáros, karbantartó, telemarketinges, ügyintéző, üzletkötő, virágkötő, mezőgazdasági munkás, építőipari munkás, biztonsági és vagyonőr, varró és vasaló(nő).

14 A 2006. évi Tárki-adatfelvétel során a telefonos elérhetőséggel rendelkező álláshirdetések legnagyobb arányban a következő munkaköröket tartalmazták: üzletkötő (27 százalék), a bolti eladó (15 százalék), pultos felhasználó (17 százalék), telemarketinges (18 százalék). Emellett ügyintéző (8 százalék) titkárnő (5 százalék), irodai asszisztens (2 százalék), raktáros (3 százalék), karbantartó (2 százalék) valamint pénztáros (2 százalék) állásokat tesztelték.

bek. A 2006. évi diszkriminációtesztelés eredményeinek (*Sik-Simonovits*, 2008) némileg ellentmond, hogy a romákkal szemben nem mutatható ki jelentős diszkrimináció az álláskeresés e fázisában.

5.5. táblázat: A diszkrimináció mértéke nem, származás, kor és kisgyermekes életciklus szerint

	Sikeres tesztek (párosítások száma) (1)	Nincs diszkrimináció (2)	Diszkrimináció kisebbséggel szemben (3)	Diszkrimináció többséggel szemben (4)	Nettó diszkrimináció (százalék) (5)
Férfi-nő	54	31	16	7	17
Roma-nem roma	46	31	8	7	2
Középkorú-fiatal	43	25	13	5	19
Kisgyermekes-nincs kisgyermek	23	18	2	3	-4 %

(1) Ahol mind a három (két védett tulajdonságú és a kontrolltesztelő nő) tesztelőre vonatkozóan van információ a tesztelés kimeneteléről és legalább egy tesztelőt a háromból nem utasítottak el.

(2) Azonos módon (vagy egyaránt elutasították vagy egyaránt pozitívan fogadták, azaz személyes találkozóra hívták, visszahívást ígértek, illetve önéletrajzt kértek) viszonyultak a védett tulajdonsággal rendelkező, illetve a kontrolltesztelőhöz.

(3) Csak a férfi, a roma, a középkorú, illetve a kisgyermeket nevelő tesztelőt utasították el.

(4) Csak a női, a nem roma, a fiatal, illetve a kisgyermeket nem nevelő tesztelőt utasították el.

(5) Számítása: [(diszkrimináció a kisebbséggel szemben) – (diszkrimináció a többséggel szemben)]/(sikeres teszt) × 100.

Ezután azt vizsgáljuk, miként hatnak a munkavállalók állásszerzési esélyeire a munkavállaló védett tulajdonságainak különféle kombinációi.¹⁵ Az 5.6. táblázat szerint a személyes találkozó lehetőségével legnagyobb arányban a nem roma, a roma, valamint a kisgyermekes nőket kecsegtették, míg visszahívást, illetve önéletrajzt legnagyobb arányban a 45 év feletti nőktől, illetve a roma férfaktól kértek. Az elutasítás értéke egyetlen esetben kiemelkedően magas, az átlag majdnem duplája, a 45 éven felüli férfiak esetében.

5.6. táblázat: A beszélgetés kimenetele az álláskereső tulajdonságai szerint (százalék)

	Személyes találkozó	Visszahívás, önéletrajz, adatbázis	Elutasították	Összesen
Nem roma nő (N = 68)	61	18	21	100
Roma nő (N = 26)	62	15	23	100
Roma férfi (N = 25)	44	32	24	100
Kisgyermekes nő (N = 23)	57	26	17	100
45 éven felüli nő (N = 21)	52	33	14	100
45 éven felüli férfi (N = 25)	38	15	46	100
Összesen (N = 188)	54	22	24	100

Szignifikancia (χ^2) = 0,195.

¹⁵ Ebben a megközelítésben eltekintünk a szituáció kontrolljától, vagyis nem helyzeteként vetjük össze a védett tulajdonsággal rendelkező és a kontrolltesztelő elutasításának esélyét.

Ha megkülönböztetjük a diszkriminatív viselkedés nyílt és látens formáit, a kép sokkal differenciáltabb (5.7. táblázat). Nyílt elutasításnak azt tekintetük, amikor a munkaadó egyértelműen megmondta, hogy az elutasítás oka a szóban forgó tulajdonság (lásd az 5. függelékben mellékelt kérdőív-részlet 18. kérdését.). Rejtett elutasításnak pedig azt, amikor a munkáltató nem a védett tulajdonságra hivatkozva utasította el a jelentkezőt, hanem attól független okot nevezett meg, vagy konkrét okot ugyan nem nevezett meg, de megváltozott a viselkedése: például a hanghordozása, hangneme, beszédstílusa vagy sóhajtott, illetve szünetet tartott válasza előtt (lásd az 5. függelékben mellékelt kérdőív-részlet 16. és 18. kérdéseit). Rejtett elutasítást a kisgyermekes női tesztelők egyáltalán nem tapasztaltak, a többi különböző tulajdonságú tesztelő esetében pedig ez az arány nem mutatott lényeges eltéréseket. A nyílt elutasítás aránya a 45 éven felüli férfiak esetében volt igen magas, az átlag csaknem háromszorosa. Ez némileg ellentmond a 2006. évi eredményeknek, ennek során a munkapiac hasonló területein vizsgáltuk származási és nemi összehasonlításban az álláskereső elhelyezkedési kilátásait, és az adatok szerint a nyílt elutasítás a roma férfiak esetében volt a legmagasabb, az átlagos másfélszerese, míg a rejtett elutasítás a roma nőkkel szemben volt a legjellemzőbb (5.8. táblázat).

5.7. táblázat: A beszélgetés kimenetele az álláskereső tulajdonságai szerint, 2009-ben (százalék)

	Személyes találkozó	Visszahívás/ önéletrajzot kérnek	Rejtett elutasítás	Nyílt elutasítás	Összesen
Nem roma nő (N = 68)	61	18	15	6	100
Roma nő (N = 26)	62	15	15	8	100
Roma férfi (N = 25)	44	32	16	8	100
Kisgyermekes nő (N = 23)	57	26	0	17	100
45 éven felüli nő (N = 21)	52	33	10	5	100
45 éven felüli férfi (N = 25)	38	15	12	35	100
Összesen (N = 188)	54	22	12	12	100

Szignifikancia (χ^2) = 0,036.

5.8. táblázat: A beszélgetés kimenetele az álláskereső származási-nemi csoportja szerint, 2006-ban (százalék)

	Személyes találkozó	Visszahívás/ önéletrajzot kérnek	Rejtett elutasítás	Nyílt elutasítás	Összesen
Roma férfi (N = 88)	59	9	14	18	100
Nem roma férfi (N = 88)	65	10	11	14	100
Roma nő (N = 88)	57	11	21	11	100
Nem roma nő (N = 87)	69	9	16	6	100
Összesen (N = 351)	62	10	15	12	100

Forrás: Otlakán és szerzőtársai, 2006.

A 2009. évi kutatás legfontosabb tanulsága, hogy a munkapiac általunk vizsgált szegmensében keresettebbek a nők, mint a férfiak, illetve a fiatalabbak, mint az idősebbek, valamint hogy a nyílt elutasítás leginkább a középkorú férfiak munkapiaci kilátásait nehezítik meg.

Az ismétlés veszélyét vállalva, felhívjuk a figyelmet arra, hogy – mint az a diszkriminációtesztelés módszerének mégoly kifinomult formái esetében is elkerülhetetlen – eredményeink időben, térben és a munkapiaci folyamat egészéhez képest sem általánosíthatók. A férfiak nőkhöz képest rosszabb esélye az állásszerzésre tény, de ennek alapján azt a következtetést levonni, hogy a férfiakat diszkriminálják a mai magyar munkapiacra annyira igaz, mint a romák esetében az alacsony aktivitási arányt úgy értékelni, hogy a romák beszorítják a nem romákat a munkapiacra. Másként, kvalitatív és kvantitatív felmérések adataira, illetve a nemek közötti bérkülönbségek elemzéseire utalva, a férfiakkal szembeni munkapiaci diszkriminációról csak oly módon beszélhetünk, hogy a nők kiszorítják szegény férfiakat az alacsony jövedelmű, előrejutást alig jelentő munkapiaci szegmensből. Márpedig ez a megfogalmazás aligha felel meg a diszkrimináció tanulmány elején vázolt definíciójának, amely szerint a diszkriminált csoportnak hátrányt kell elszenvednie.

Következtetések

A bemutatott nemzetközi összehasonlító vizsgálatok egyértelmű tanulsága, hogy Magyarországon a roma származás és a migráns lét jelentősen növeli a diszkrimináció érzékelésének mértékét a munkapiacra, az oktatásban és a különböző szolgáltatásokhoz való hozzáférés esetében (például egészségügy, vendéglátás, banki hitelfelvétel). Leszűkítve a diszkrimináció érzetének vizsgálatát a munkapiac területére, a Társi- és a KSH-kutatások egybehangzó tanulsága az életkor, elsősorban a fiatalság hátrányként való megélése mind az álláskeresés során, mind a munkahelyi viszonyokban. A Társi kutatási eredményei alapján a legfiatalabbak (18–27 év közöttiek) esetében a munkahelyi diszkrimináció érzete a középkorúakhoz (38 és 47 év közöttiek) viszonyítva hétszeres, a teljes munkapiaci diszkrimináció esetében pedig ötszörös volt. A KSH adataiból kiderült továbbá, hogy a férfiak a származást, a nők pedig családi állapotot említették az átlagnál gyakrabban a hátrányos megkülönböztetés elsődleges okaként. A Társi eredményei pedig arra engednek következtetni, hogy a roma származás és az iskolai végzettség a munkapiacra való bejutás, illetve onnan való kikerülés esetében növelte csak a diszkriminációérzetet.

Az álláskeresés első fázisában a munkapiac egy meghatározott szegmensében vizsgáltuk a munkáltatói attitűdöket. A kutatás legfontosabb tanulsága, hogy az általunk vizsgált állások többségét erőteljes nemi szegmentáltság jellemzi: sokkal nagyobb az igény a női pultosokra, pincérekre, pénztárosokra, bolti eladókra, varrónőkre és virágkötőkre, telemarketingesekre és ügynökök-

re, mint e szakmákban a férfiakra; valamint hogy a telefonos álláskereső átlunk tesztelt területein keresettebbek a fiatalabbak, mint az idősebbek.

Megkülönböztetve az elutasítás nyílt és rejtett formáit, megállapítottuk, hogy míg a nyílt elutasítás leginkább a középkorú férfiak munkapiaci kilátásait nehezítette meg, a rejtett elutasítás a különböző tulajdonságú tesztelők esetében nem mutatott lényeges eltéréseket, kivéve a kisgyermekes nők esetében, akik egyáltalán nem tapasztalták az elutasítás ezen formáját. A tesztelésből származó adatok értelmezésekor azonban fontos tudatában lennünk, hogy a diszkrimináció itt mért jellemzői csak a munkapiac egy szegmensére, az alkalmazáshoz vezető út első fázisára vonatkozik, tehát ez az eredmény nem általánosítható sem a teljes munkapiacra, sem az álláskereső teljes menetére.

5. FÜGGELÉK

A munkapiaci diszkrimináció mutatói

F5.1. táblázat: A három diszkriminációérzet-változó érvényességi köre és összetétele, 18–62 év

	1. Munkapiaci helyváltoztatás	2. Munkahelyi	3. Teljes munkapiaci
	diszkriminációérzet-változó		
	aktívak	alkalmazottak	alkalmazottak)
1. Álláskereső során érte-e diszkrimináció?	X		X
2. Elvesztette-e állását diszkrimináció miatt?	X		X
3. Alacsonyabb-e a jövedelme azonos munkakörben dolgozó kollégáinál?		X	X
4. Alacsonyabb beosztásban dolgozik-e, mint az azonos képzettséggel rendelkező kollégái?		X	X
5. Rosszabbak-e munkakörülményei, mint a munkatársainak?		X	X

A munkapiaci diszkriminációérzet modelljei

1. *Munkapiaci helyváltoztatás diszkriminációérzet*: a modell függő változója az aktív népességre kiszámított álláskereső, illetve állásvesztés során érzékelt diszkrimináció kétértékű mutatója (0, 1);
2. *Munkahelyi diszkriminációérzet*: a modell függő változója az alkalmazottakra kiszámított *munkahelyi diszkriminációérzet* kétértékű mutatója (0, 1);
3. *Teljes munkapiaci diszkriminációérzet*: a modell függő változója az alkalmazottakra kiszámított teljes munkapiaci diszkriminációérzet kétértékű mutatója (0,1);

F5.2. táblázat: A munkapiaci diszkriminációérzetet mérő regressziós modellek magyarázó változói és értékei, zárójelben a referenciakategóriákkal

Változó	Értékek	Alkalmazhatósági kör	Mely modellekbe vonható be?
Nem	1. (férfi) 0. nő	aktív korúak	1., 2., 3.
Korcsoportok	1. 18–27 év 2. 28–37 év 3. 48–62 év (38–47 év)	aktív korúak	1., 2., 3.
Iskolai végzettség	1. legfeljebb 8 általános iskola 2. szakk munkásképző 3. középfok 4. (felsőfok)	aktív korúak	1., 2., 3.
Származás	1. (roma) 0. nem roma		
Településtípus	1. Budapest 2. Megyeszékhely 3. Város 4. (község)	aktív korúak	1., 2., 3.
Régió	1. Közép-Magyarország 2. Közép-Dunántúl 3. Nyugat-Dunántúl 4. Dél-Dunántúl 5. Észak-Magyarország 6. Észak-Alföld (Dél-Alföld)	aktív korúak	1., 2., 3.
Dolgozik	1. köztisztviselő/közalkalmazott, 2. állami/önkormányzati vállalat alkalmazottja 3. (más helyen dolgozik)	dolgozók	2., 3.
Gazdasági aktivitás	1. (alkalmazott) 2. önálló/vállalkozó 3. alkalmi munka, megbízások 4. szülési szabadság, gyeden, gyesen, gyeten van 5. munkanélküli	aktív korúak	1.

Kérdőív-részlet

(telefonos tesztelés, 2009 – Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda)

15. Hogyan reagált a munkáltató vagy annak képviselője az adott tulajdonságra (roma származásra/a fogyatékosagra, korra, gyerekre?)

- 1 - (inkább) nem probléma
- 2 - (inkább) probléma
- 3 - nem beazonosítható

16. A reagálás során mit mondott vagy milyen más módon jelezte véleményét? Ha bármit mondott, írd le először, majd kódold a reakcióját!

.....

- 1 - visszakérdezett: miért lenne probléma? TÖBB VÁLASZ LEHET!
- 2 - sóhajtott
- 3 - szünetet tartott
- 4 - megváltozott a hangja, hangneme, beszédstílusa
- 5 - letette a telefont
- 6 - egyéb éspedig:

17. Mi volt a beszélgetés kimenetele?

TÖBB VÁLASZ LEHET!

- 1 - elutasítottak
- 2 - személyes találkozóra hívtak
- 3 - állást ajánlottak
- 4 - visszahívást kértek
- 5 - önéletrajzot kértek
- 6 - adatbázisba rögzítették/rögzítik az adataidat
- 7 - egyéb, éspedig:

HA ELUTASÍTOTTAK

18. Az elutasítást megindokolták-e?

- NEM
- 1 - Nem volt egyértelmű indok
 - 2 - Indok nélkül elköszöntek
 - 3 - Indok, illetve köszönés nélkül letették a telefont
 - 4 - Egyéb:

IGEN

- 5 - Már betelt az állás
- 6 - jelenleg nincs felvétel, érdeklődjön később
- 7 - a jelentkező valamely tulajdonsága, hiányossága miatt

Mi volt ez?

TÖBB VÁLASZ LEHET!

- 01 - Végzettségbeli hiányosság:
- 02 - Gyakorlat hiánya:
- 03 - Nyelvtudás hiánya:
- 04 - Számítógépes ismeretek hiánya:
- 05 - Szükséges papírok hiánya:
- 06 - Származás
- 07 - Életkor
- 08 - Családi állapot
- 09 - Gyermekkel kapcsolatban
- 10 - Gyermekvállalási tervekkel kapcsolatban
- 11 - Lakóhely
- 12 - Dohányzási szokások
- 13 - Nem

6. ROMA FOGLALKOZTATÁS AZ EZREDFORDULÓN. SZÁMÍTÁSOK A 2003. ÉVI ORSZÁGOSAN REPREZENTATÍV ROMAFELVÉTEL ADATAIN

KERTESI GÁBOR

A rendszerváltás öt évében a roma népesség foglalkoztatása drámai módon összeomlott. 1993-ra a rendszerváltás előtt foglalkoztatottak fele elveszítette az állását, és kevés jel utalt akkoriban arra, hogy a munkapiacról kiszorult, illetve az újonnan piacra lépő generációk képesek lennének ezen a helyzeten változtatni. Noha az átmenet régen véget ért, a foglalkoztatás azóta végbe ment szerkezeti átrendeződése nem kedvezett az alacsonyabb iskolázottságú népességnek: az iskolázatlan – általános iskolánál magasabb végzettséggel nem rendelkező – munkaerő foglalkoztatási aránya azóta jelentős mértékben visszaesett. Vajon sikerült-e e mind meredekebbé váló lejtőn a hazai roma népességnek megkapaszkodnia? Ez a tanulmány azt igyekszik a 2003. évi országosan reprezentatív romafelvétel adataira¹ támaszkodva megvizsgálni, hogy történt-e valami érdemleges változás a kilencvenes évek eleje óta a hazai roma népesség foglalkoztatási helyzetében. Az ezredvégre stabilizálódott magyar munkapiacra milyen állapot rögzült a romák számára? Hogyan fest a helyzetük a velük összehasonlítható képzettségű átlagos magyar dolgozók helyzetéhez képest?

Tanulmányunk középpontjában a 15–49 éves korosztály áll. Az 1993. évi vizsgálat retrospektív munkatörténeti adatait és a 2003. évi felvétel keresztmetszeti adatait összerakva próbáljuk a rendelkezésre álló rendkívül töredékes információkból megrajzolni az ezredforduló utáni helyzet megbízhatónak tűnő képét.

Az alacsony szintű foglalkoztatás állandósulása

A foglalkoztatás leépüléséről tanúskodó legalapvetőbb adatokat a *6.1. táblázatban* foglaltuk össze. Az ismert összefüggések szerint a romák foglalkoztatásának eróziója már a rendszerváltás előtti fél évtizedben megkezdődött: 1984 és 1989 között nem kevesebb, mint 10 százalékkal csökkent a 15–49 éves romák körében a munkával rendelkezők aránya. A rendszerváltás drámai évei alatt ezt viharos sebességű állásvesztési hullám követte. Az állásban levők több mint 35 százaléka (férfiak 45, a nők 30 százaléka) kiszorult a foglalkoztatásból. Hogy pontosan mi történt 1993 és 2003 között, azt nem tudhatjuk. Az azonban bizonyos, hogy az ezredforduló körüli évekre nemigen módosultak az 1993 körüli években kialakult rendkívül alacsony foglalkozási arányok. 2003-ban nagyjából ugyanolyan százalékban rendelkeztek a roma munkavállalók munkával, mint tíz évvel korábban.

¹ Ennél frissebb országosan reprezentatív adatok a hazai roma népességről nem állnak rendelkezésre.

6.1. táblázat: A foglalkoztatottak százalékos aránya a 15–49 éves romák körében 1984 és 2003 között

Év	Férfiak	Nők	Együtt
1984	95	61	77
1989	85	53	67
1993	39	23	31
2003	38	20	29

Megjegyzés: A referenciacsoportok nem tartalmazzák a nappali tagozatos tanulókat és a nyugdíjasokat.

Forrás: 1993. és 2003. évi reprezentatív romafelvétel.

A történet jól ismert része az is, hogy a korai nyugdíjazás – lásd 6.2. *táblázat* – lényeges eleme volt a roma foglalkoztatás leépülésének (Kertesi, 2000, 425–428. o.). A rendszerváltás idején, illetve a rendszerváltást megelőző években a romák körében a korai nyugdíjazás gyakorlata hihetetlen méreteket öltött. Ennek jeleit láthatjuk a 6.2. *táblázat* 1993. évi adatait rögzítő oszlopában. Ez a trend nem fordult meg az ezredforduló idejére sem. Noha a 45–49 éves generáció egyharmados arányt is meghaladó korai nyugdíjazottsága jelentősen enyhült (különösen a férfiaknál), cserébe viszont a nyugdíjazottak aránya megnőtt néhány fiatalabb (és népesebb) korcsoportban. A két hatás egyenlegeként a 15–49 éves kohorszban szinte semmi sem változott 1993 és 2003 között. A korai nyugdíjazás mértéke is stabilizálódott: a férfiak körében továbbra is nagyjából 9, a nők körében pedig nagyjából 8 százalék körül alakult azon nyugdíjkorhatár alatti személyeknek az aránya, akik nyugdíjban vannak. A továbbiakban a korai nyugdíjazás problémáját kizárjuk az elemzésből, és figyelmünket a 15–49 éves korcsoport nyugdíjasokat nem tartalmazó részének foglalkoztatási helyzetére összpontosítjuk.

6.2. táblázat: A nyugdíjazottak százalékos aránya a nem nyugdíjas korú (15–49 éves) roma népesség körében 1993-ban és 2003-ban

Korcsoport (éves)	Férfiak			Nők		
	1993	2003	(2003) – (1993)	1993	2003	(2003) – (1993)
15–19	1,4	0,9	–0,5	0,8	0,0	–0,8
20–24	3,3	2,2	–1,1	1,3	3,9	+2,6
25–29	3,2	4,7	+1,5	2,5	4,7	+2,2
30–34	8,5	7,7	–0,8	7,5	5,0	–2,5
35–39	10,3	9,6	–0,7	13,3	5,3	–8,0
40–44	16,9	17,6	+0,7	18,4	12,9	–5,5
45–49	35,3	26,7	–8,6	35,4	29,2	–6,2
15–49	8,7	9,3	+ 0,6	8,7	7,9	–1,2

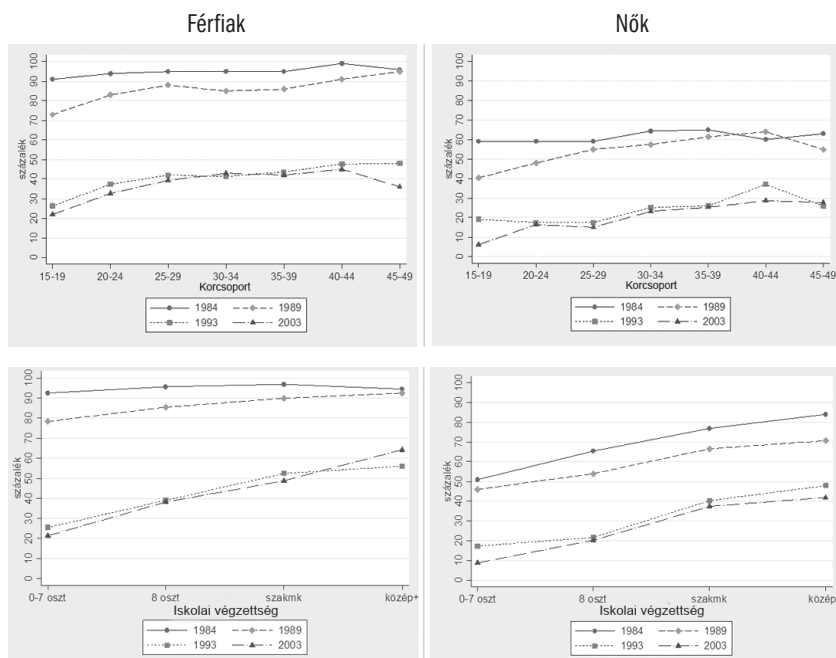
Megjegyzés: A referenciacsoportok nem tartalmazzák a nappali tagozatos tanulókat.

Forrás: 1993. és 2003. évi reprezentatív romafelvétel.

Nem sok változást tapasztalunk akkor sem, ha korcsoport és iskolai végzettség szerint vesszük szemügyre a problémát (6.1. *ábra*). A nagy változásra 1989 és

1993 között került sor, azóta pedig mintha megállt volna az idő. Megfigyelhető még az iskolai végzettségtől függő foglalkoztatási gradiens meredekebbé válása (mindenekelőtt a férfiak körében). A romák itt egyértelműen az országos trendet követik: egy szakadék nyílt meg náluk is az iskolázatlan és az iskolázottabb dolgozók foglalkoztatási esélyei között.

6.1. ábra: A foglalkoztatottak százalékos aránya a romák körében korcsoport és iskolai végzettség szerint, 1984, 1989, 1993, 2003



Megjegyzés: A referenciacsoportok nem tartalmazzák a nappali tagozatos tanulókat és a nyugdíjasokat.

Forrás: 1993. és 2003. évi reprezentatív romafelvétel.

A rendszerváltás maradandó sokkja

Az 1993. évi romafelvétel munkatörténeti blokkja alapján rekonstruálható volt azoknak az akkor még fiatal (1984-ben 20–39 éves) embereknek a sorsa, akiknek az életpályáját a rendszerváltás derékba törte (Kertesi, 2000, 418–422. o.). A 2003. évi felvétel lehetőséget nyújt arra, hogy ennek a kohorsznak az életpályáját tovább kövessük.² Kontrollként – még korábban – egy sor nagymintás keresztmetszeti felvételből létrehoztunk egy, a népesség egészének a helyzetét követő korcsoportos kvázipanelmintát.³ A kontrollcsoport adatait is kiegészítettük 2003. évi adatokkal.⁴

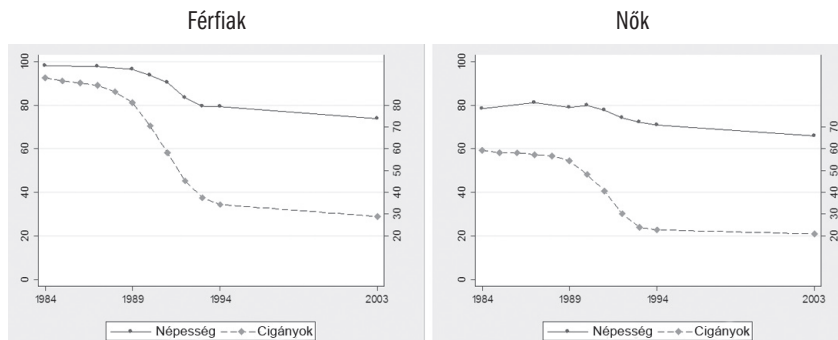
A 6.2. ábra grafikonjai e két sokaság adatait alapul véve, azt kísérik figyelemmel, hogy az adott életkorú – roma, illetve teljes népességbeli – csoport hány százalékának sikerült az évek során megőriznie foglalkoztatotti státusát.

2 Az 1993–1994. évi felvételben a retrospektív foglalkozástörténeti információk alapján az 1984 és 1994 közötti évek mindegyikére valamennyi megkérdezett személy esetében egy pillanatfelvételt készítettünk, amely rögzítette a szóban forgó személy év végi aktivitási státusát. Ezeket az adatokat kiegészítve a 2003. évi adatfelvétel megfelelő számú korévvvel elcsúsztatott korcsoportjának adataival, a kiinduló (1984-ben 20–39 éves) kohorszra nézve egy kvázipanelmintát hoztunk létre. A 6.2. ábrát ebből az adatfájlból állítottuk elő.

3 Az 1984. évi mikrocenzus, az 1987. és 1989. évi KSH háztartásfelvétel, az 1990. évi népszámlálás, az 1991. évi KSH háztartásfelvétel és a KSH 1992–1994. évi munkaerő-felvételeinek mintáit használtuk. A számítás részleteiről lásd Kertesi (2000) 417–418. o.

4 A 2003. évi KSH munkaerő-felvétel 3. negyedévi hullámát használtuk erre.

6.2. ábra: Az 1984-ben 20–39 éves generáció foglalkozási életpályája 1984 és 2003 között (A kohorsz hány százalékának volt munkája az adott évben?)



Forrás: 1993. és 2003. évi reprezentatív romafelvétel; népesség: a 3. és 4. lábjegyzetben felsorolt nagymintás országos adatfelvételekből képzett korcsoportos kvázipanel.

Volt-e visszaüt a kilencvenes években azok számára, akik az állásvesztések nagy hullámában, 1989 és 1993 között kihullottak a munkapiacról? Jól látható, hogy nem volt. Az 1984-ben 20–39 éves roma kohorsz az ezredforduló idején is változatlan mértékben hordozza magával azt a hátrányt, amit a rendszerváltás idején, néhány év alatt saját magához, illetve a népesség egészéhez képest felhalmozott.

6.3. táblázat: A roma népesség relatív foglalkoztatottsága, korcsoportosan 2003-ban (százalék) (nappali tagozatos tanulók nélkül)

Korcsoport/relatív különbség	Nyolc osztályt végzettek			Szakmunkásképzőt vagy szakiskolát végzettek		
	népesség (n)	romák (r)	diff: (n) – (r)	népesség (n)	romák (r)	diff: (n) – (r)
Férfiak						
20–39 (1)	65,8	36,9	28,9	86,3	44,6	41,7
39–58 (2)	56,0	31,9	24,1	72,6	38,6	34,0
Diff: (1) – (2)	9,8	5,0	4,8	13,7	6,0	7,7
Diff in diff* (százalék)	–	–	18,1	–	–	20,3
Nők						
(1) 20–39	39,4	17,9	21,5	59,7	35,9	23,8
(2) 39–58	49,3	27,9	21,4	65,1	40,9	24,8
Diff: (1) – (2)	–9,9	–10,0	0,1	–5,4	–5,0	–1,0
Diff in diff* (százalék)	–	–	0,5	–	–	–4,1

* A Diff: [(n) – (r)]-et a 20–39 csoport esetében d1-gyel, 39–58 esetében d2-vel jelölve, $Diff\ in\ diff = 100 \times [(1) - (2)] / [(d1 + d2)/2]$.

Megjegyzés: A nyugdíjazottak itt *benne vannak* a nem foglalkoztatottak között.

Forrás: 2003. évi reprezentatív romafelvétel (romaadatok), KSH munkaerő-felvétel, 2003. harmadik negyedév (országos adatok).

A fiatalabb roma generációk helyzete sem jobb. Mint a 6.3. táblázat adatai mutatják, a 2003-ban 20–39 éves, fiatal roma férfiak relatív foglalkoztatási

helyzete a népesség hasonló korú és iskolázottságú képviselőihez képest relatíve *rosszabb*, mint 20 évvel idősebb társaik relatív helyzete volt. A mai 20–39 éves roma nők relatív lemaradása nagyjából *ugyanakkora*, mint a húsz évvel ezelőtti hasonló korúaké. Úgy tűnik: a fiatalok ismétlik a rendszerváltás idején tartós állástalanságba sodródott idősebb társaik sorsát. A rendszerváltás foglalkoztatási sokkja a romák minden generációja számára tartósnak bizonyult.

A foglalkoztatás instabilitásának jelei

Milyen *mechanizmusok* biztosítják az alacsony szintű foglalkoztatás *újra-termelődését*? Statisztikailag ez a következő kérdések tisztázását jelenti. Ha a jelenlegi állapotot állandósult állapotnak tekinthetjük (vajon annak tekinthetjük-e?), akkor azt a foglalkoztatásból való kilépések, illetve a foglalkoztatásba való belépések azonos szintjei termelik újra. A be- és kilépések szintje azonban lehet egyaránt magas és alacsony (Hall, 1972, Marston, 1976). Ha ki- és belépési ráták alacsonyak, akkor kicsi a cserélődés, és hosszúak a foglalkoztatási periódusok. Alacsony ugyan a mindenkori foglalkoztatás szintje, de stabil. Egy másik lehetőség az, ha az alacsony szintű foglalkoztatás magas ki- és belépési rátákkal⁵ párosul. Ilyenkor a munkavállalói állomány cserélődése gyors, és a munkavállalási periódusok rövidek. A foglalkoztatás nemcsak alacsony szintű, de rendkívül instabil is. A következőkben igazolni próbáljuk, hogy a romák foglalkoztatását az ezredfordulón ez az utóbbi eset jellemezte.

Ilyen helyzet adódhat alapvetően keresleti, illetve kínálati okokból. *Keresleti* okok termelik újra az instabil foglalkoztatást akkor, ha az adott populáció számára nyitva álló munkalehetőségek rendkívül instabilak: ha az állások keletkezése és megszűnése igen gyors, ha maguknak az álláshelyeknek az élettartama rendkívül rövid. Ha *kínálati* okok a meghatározók, akkor arról van szó, hogy egy réteg életformájának vagy alternatív lehetőségeinek inkább a rendszertelenebb munkavállalás felel meg igazából, jóllehet más – stabilabb – munkavállalási formák is elérhetők lennének a számára. Ez utóbbi eshetőségre példaként hozhatók fel a hetvenes-nyolcvanas évek, kisgazdasági háttérrel rendelkező, időnyellegű munkákat végző dolgozói, akik a korszakra jellemző általános munkaerő-túlkéréslet időszakában a környezetükben levő állami nagyvállalatokba való gyakori ki- és belépés stratégiáját követték. A rendszerváltás utáni időszakban, amikor a képzetlenek iránti kereslet folyamatosan csökkent, egy ilyen, munkakínálat által vezérelt foglalkoztatási instabilitás nehezen képzelhető el. A továbbiakban megpróbáljuk összegyűjteni mindazokat a tényeket, amelyek arra utalnak, hogy romák foglalkoztatásának instabilitása szélsőségesen nagy, és hogy ez az instabilitás alapvetően keresleti okokra vezethető vissza. E keresleti okok között kitüntetetten fontos szerepet tölt be a hazai jóléti rendszer mára megszilárdult működési gyakorlata. A folyamatok hátterében meghúzódó mechanizmusok a munkapiac jól elhatárolható alsó szegmensébe szorítják be a roma munkavállalókat.

⁵ A foglalkoztatásból való kilépési rátát, illetve a foglalkoztatásba való belépési rátát – *éves szintű* állapotváltozásokkal mérve – a mindenkori bázis-időszaki foglalkoztatási szint százalékában határozzuk meg.

Az alkalmazás következő jellegzetességeit fogjuk közelebbről szemügyre venni: az állásvesztési arányokat, a foglalkozási szerkezet sajátosságait, valamint az informális szektor és a jóléti rendszer által számukra biztosított állások súlyát, értékét és jelentőségét.

A foglalkoztatási instabilitás *egyik tünete* az, ha az adatok arról tanúskodnak, hogy a munkával rendelkezők személye merőben esetleges: ha egy másik időpontban figyelnénk meg azokat, akiknek a mérés időpontjában nem volt állásuk, akkor közülük sok embert állásban találnánk meg, illetve ha a mérés időpontjában állásban levők egy részét módunk lenne máskor is megfigyelni, közülük sokan állástalanoknak bizonyulnának. Noha ilyen gondolat kísérletet paneladatok híján nemigen lehet lefolytatni, a retrospektív foglalkozástörténetek (vagy annak elemei) módot adnak rá, hogy a probléma bizonyos részeit azonosítsuk. A 6.4. és a 6.5. táblázatban összefoglalt adatok révén azt szeretnénk igazolni, hogy – legalábbis a kilépési ráták tekintetében – ez az eset áll fenn. A 6.4. táblázat adatai arról tanúskodnak, hogy az állástalanok nagy részének volt munkája korábban, a 6.5. táblázat adatai pedig arról, hogy e korábbi állás – mindenekelőtt a férfiak esetében – a közelmúltban szűnt meg. Ez azt jelenti, hogy a közelmúltban állásban levők jelentős része elveszítette az állását. A kilépési ráták tehát magasak.

6.4. táblázat: A 20–39 éves roma népesség* százalékos megoszlása aszerint, hogy 2003-ban volt-e munkája, illetve ha nem volt, volt-e munkája a 2003. évet megelőzően

Iskolai végzettség	Nem	Korcsoport	2003-ban volt munkája	2003-ban nem volt munkája		Összesen
				korábban volt munkája	soha nem volt munkája	
Nyolc osztály	férfi	20–29	38,4	38,0	23,6	100,0
		30–39	41,7	51,3	7,0	100,0
	nő	20–29	12,7	31,3	56,0	100,0
		30–39	27,0	48,8	24,2	100,0
Szakmunkásképző	férfi	20–29	44,0	44,0	12,0	100,0
		30–39	55,7	37,2	7,1	100,0
	nő	20–29	37,3	41,0	21,7	100,0
		30–39	39,5	52,6	7,9	100,0

* A korai nyugdíjazottak nélkül.

Forrás: 2003. évi reprezentatív romafelvétel.

Végezzünk el egy hozzávetőleges számítást! Tekintsük a férfiak 30–39 éves korcsoportját! A 6.4. táblázatból tudjuk, hogy a megkérdezés időpontjában (2003 februárjában/márciusában) a nyolcosztályos végzettségűek 42 százalékanak volt állása, 51 százalékanak pedig úgy nem volt, hogy korábban valamilyen állásban volt. A 6.5. táblázatban láthatjuk – esetszámproblémák miatt iskolai végzettség szerint nem megbontva –, hogy a jelenleg állástalan, de korábban állásban levő hasonló korú férfiak nagyjából egyharmadának a 2002

során vagy 2003 legelején szűnt meg az állása. Ha ezt a 33 százalékos arányt rávetítjük az 51 százalékra, akkor azt kapjuk, hogy a 30–39 éves, nyolcosztályos végzettségű férfiak 16,8 százaléka még állásban volt valamikor a 2002 során (vagy 2003 januárjában).

6.5. táblázat: A megkérdezés idején (2003. február/márciusban) állás nélküli 20–39 éves romák közül korábban munkával rendezők állásmegszűnésének időpontja és a megszűnt állások átlagos hossza

Korcsoport	A kohorsz hány százalékának szűnt meg az állása az alábbi időszakokban? [*]			A kohorszban az utolsó állások átlagos hossza (hónapban), ^{**} az állásmegszűnés időpontjától függően			
	-2000	2001	2002-2003	-2000	2001	2002-2003	együtt
Férfiak							
20-24	16-21	11-15	47-63	...	...	13	13
25-29	37-48	9-12	31-40	29	...	16	26
30-34	37-43	19-22	30-35	52	...	13	42
35-39	55-64	3-3	28-33	78	...	61	71
20-39	37-45	10-13	34-42	55	41	25	43
Nők							
20-24	33-47	16-23	20-30	.	...	...	22
25-29	63-71	11-13	14-16	24	...	...	25
30-34	79-83	4-4	12-13	43	...	...	40
35-39	79-85	3-4	10-11	71	...	...	70
20-39	66-75	8-9	14-16	45	33	29	42

^{*} A korábban állással rendelkezők egy része nem közölte utolsó állásának hosszát. Ezért a megoszlást a hiányzó esetekkel együtt és azok nélkül is kiszámítottuk. A táblázatban ennek megfelelően töl-ig értékek szerepelnek (egész százalékra kerekítve).

^{**} Egész hónapra kerekítve. Alacsony esetszámok esetén nem közöljük az adatot.

Forrás: 2003. évi reprezentatív romafelvétel.

Mivel a szóban forgó *lezárult* munkavállalási szakaszok átlagosan legalább 13 hónapig tartottak, igen nagy annak a valószínűsége, hogy ha ezt a 16,8 százaléknyi embert 2002 hasonló időszakában (februárban vagy márciusban) megkérdezték volna, akkor állásban levőként jellemezte volna magát.⁶ Ők tehát a 2002. tavaszi állásban levő állomány részei. Ha elfogadjuk azt, hogy az állásban levők állománya az ezredforduló környéki években nagyjából változatlan volt – *steady state* feltevés –, akkor egy évvel az adatfelvételt megelőző időszakban (2002 februárjában/márciusában) is 42 százalék lehetett a nyolcosztályos végzettségűek körében az állással rendelkezők aránya. A 2002-ről 2003-ra számítható, éves⁷ állásvesztési arány tehát a 30–39 éves, nyolc osztályt végzett emberek körében nagyjából 40 százalék ($0,4 = 16,8/42$) lehet. Az ily módon definiált éves⁸ kilépési ráta nagyságát megbecsülhetjük a 30–39 éves, szakmunkásképzőt végzett férfiak esetében is. Náluk ugyanez a kalkuláció 22 százalékos rátát ad ki. A 20–29 éves férfiak esetében pedig – mindkét iskolai végzettségi csoportban – 43 százalékos kilépési rátákat valószínűsíthetünk. A nők esetében ezek a számok némileg alacsonyabbak: korcsoporttól

6 Kivétel az az eset, ha valaki történetesen éppen 2002 januárjában veszítette el az állását.

7 Ez a mérés természetesen nem képes arra, hogy a *rövid* ideig tartó munkavállalási periódusokat is számításba vegye. Az éves kilépési ráta ezért alulbecsüli a foglalkoztatási instabilitás mértékét.

8 Éves állásvesztési vagy állásba lépési arányt (más szóval: éves kilépési vagy belépési rátát) mérünk akkor, ha a két időpont, amelyben az egyének foglalkoztatási státusát (és annak változását) megfigyeljük, pontosan egy évnnyire van egymástól.

függően, a nyolcosztályos végzettségűeknél: 48 százalék (20–29 évesek) és 22 százalék (30–39 évesek); a szakmunkás végzettségűek körében pedig 18 százalék (20–29 évesek) és 14 százalék (30–39 évesek).⁹

Összességében tehát azt mondhatjuk: nem járunk túlságosan távol az igazságtól, ha az éves állásvesztési arányok (kilépési ráták) értékét átlagosan legalább 25–30 százalékosra becsüljük.¹⁰

A romák állásainak jelentős mértékű instabilitását egy másik mércén – foglalkozási szerkezetük sajátosságain – is lemérhetjük (6.6. táblázat). A romák 40 százaléka olyan foglalkozásokban dolgozik – lásd az első két foglalkozási csoportot –, amelyekben nem sok veszteség éri a munkaadót, ha alkalmazottját lecseréli egy tetszőleges másik dolgozóval. Az ilyen foglalkozású embereket nagy számban alkalmazó – mezőgazdasági, építőipari stb. – munkaadók a tevékenységüket ráadásul maguk is többnyire igen instabil módon folytatják,¹¹ ami nyilvánvalóan jelentős mértékű instabilitást visz be alkalmazottjaik életébe is.

6.6. táblázat: A megkérdezés időpontjában végzett fizetett munka tartalma a 15–49 éves, munkával rendelkező romák körében

A munka tartalma	Százalékos megoszlás
1. Szakképzetlen mezőgazdasági fizikai, erdészeti segéd- és betanított munkás, napszámos, alkalmi munkás, bedolgozó	4,8
2. Építőipari és egyéb segédmunkás, anyagmozgató, rakodómunkás, takarító, köz-tisztasági munkás, házi cseléd, szakképzetlen szolgáltatási alkalmazott, hivatalsegéd	35,3
3. Ipari, bányászati, kohászati, mezőgazdasági betanított munkás, gépkezelő	24,5
4. Gépkocsivezető, gépjárművezető	2,1
5. Ipari, bányászati, kohászati, építőipari, mezőgazdasági-élelmiszeripari szakmunkás, képzett szolgáltatási dolgozó	23,6
6. Közalkalmazott, fegyveres testület tagja, egyéb fehérgalléros	7,2
7. Önálló vállalkozó, gazdálkodó	2,5
Együtt	100,0

Forrás: 2003. évi reprezentatív romafelvétel.

Harmadszor: a roma foglalkoztatás instabilitásának egy igen komoly forrása a költségvetésből finanszírozott, „jóléti típusú” foglalkoztatási formák (a közhasznú munka, a közmunka, illetve a közcélú munka) egyre jelentősebb térhódítása, és igen nagy súlya a hazai roma népesség foglalkoztatásában. A

6.7. táblázat összefoglalja az ezekkel a foglalkoztatási formákkal kapcsolatban összegyűjthető legfrissebb adatokat. Mindezeknek az adatoknak az összegyűjtésére azért volt szükség, mivel arra számítottunk, hogy a 2003. évi romafelvételben – az adatfelvétel lakossági kikérdezéses jellege miatt – a jóléti foglalkoztatási programoknak a roma foglalkoztatásban betöltött súlya a

9 A 6.5. táblázat adatait 10 éves korcsoportokra úgy összesítettük, hogy a 20–29 éves, illetve 30–39 éves férfiak 43, illetve 33 százalékaról (a hasonló korú nőknek pedig a 20, illetve 10 százalékaról) feltételeztük azt, hogy állását a 2002 során vagy 2003 elején veszítette el.

10 A foglalkoztatottak körében ugyanis inkább a magasabb rátákkal jellemezhető nyolcosztályos végzettségűek, illetve a férfiak vannak túlsúlyban.

11 Ez nem mindig volt így. A rendszerváltozás előtti nagy állami építőipari vállalatokban a roma segédmunkások is tartós foglalkoztatásra számíthattak.

valóságosnál kisebbnek fog látszani. A megkérdezett személyek ugyanis nem tudják jól elkülöníteni egymástól aktuális munkaadójukat (az önkormányzatot vagy a helyi iskolát vagy – mondjuk – egy nagy útépitésen dolgozó céget) a fizetésük fedezetét biztosító költségvetési forrásoktól. Egy lakossági kikérdezésen nyugvó adatfelvételben ezért arra számíthatunk, hogy e „jóléti típusú” alkalmazási formáknak egy része a „normál” alkalmazási formák közé keveredik, amelynek következtében az utóbbiak arányát felül-, az előbbieket alulbecsülnénk.

6.7. táblázat: A különböző jóléti foglalkoztatási programokra (közhasznú munkára, közmunkára, közcélú munkára) fordított kiadások éves összege, illetve az adott programok által érintett (halmozódást tartalmazó) létszám

Jóléti program	2000	2001	2002	2003	2004
Kiadás, milliárd forint (folyó áron)					
Közhasznú munka	8,6	11,6	11,9	11,9	8,9
Közmunka	-	-	5,6	4,9	4,4
Közcélú munka	1,2	5,9	9,4	12,1	14,4
Összesen	-	-	26,9	28,9	27,7
Érintett (halmozódást is tartalmazó) létszám (ezer fő)					
Közhasznú munka ^a	93,4	80,7	84,5	76,9	64,0
Közmunka ^b	-	-	13,6 ^d	9,5	10,0
Közcélú munka ^c	-	112,4	147,2	182,7	212,6
Összesen	-	-	245,3	269,1	286,6
Átlagos havi kiadás (forint/fő)					
Közcélú munka ^e	-	52 498	63 859	66 229	67 733
Minimálbér, járulékokkal ($\times 1,32$)	33 660	52 800	66 000	66 000	69 960

^a Érintett létszám = tárgyév január 1-jén támogatásban levők száma (előző évről áthúzódó létszám) + a tárgyévben támogatásba lépők száma. Átlagos támogatási időtartam: négy-négy és fél hónap. A további számításokban mi 4,5 hónappal számoltunk.

^b A tárgyévben kiírt pályázat nyertesei által foglalkoztatottak száma (nincs áthúzó-dás). Átlagos támogatási időtartam: 2002-ben négy hónap, 2003–2004-ben: öt hónap.

^c A tárgyévben az önkormányzatok által foglalkoztatottak száma (nincs áthúzó-dás). Átlagos támogatási időtartam becsült értéke: egy hónap (a becslésről lásd az *e* jegyzetet!)

^d Becsült létszám. 2003–2004-ben kiszámítható az átlagos egy főre jutó havi kiadás (átlagosan öthavi támogatási időtartammal számolva): 2003 = 103 ezer forint, 2004 = 88 ezer forint. Feltételezve, hogy 2002-ben is 103 ezer forint az egy főre jutó havi kiadás, akkor négyhavi átlagos hosszal számolva, kapjuk meg a 13 600 fős becslést.

^e Összes kiadás/összes érintett fő. Mivel az egy főre jutó átlagos összeg szinte hajszálla megegyezik a mindenkor minimálbér járulékokkal felszorozott összegével, az átlagos támogatási időtartam nagyjából egy hónap lehet. A közcélú munka időtartama ugyanis nem lehet rövidebb 30 napnál.

Forrás: Közhasznú munka (forint), közmunka (fő), közmunka (fő): Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium; közhasznú munka (fő): Foglalkoztatási Hivatal; közcélú munka (forint és fő): Belügyminisztérium. A táblázatot összeállította: *Varga Ildikó* (Munkaerő-piaci Alap).

A 6.7. táblázatot azért állítottuk össze, hogy ezt a hibát elkerüljük. A táblázat háromfajta információt tartalmaz: e programokra éves szinten kiadott

költségvetési összegeket, a – halmozódást is tartalmazó – érintett létszámokat, illetve becsléseket arról, hogy átlagosan milyen hosszú foglalkoztatási periódusokat biztosítanak a szóban forgó programok az érintett személyeknek. Az utóbbiról elmondhatjuk, hogy többnyire *igen rövidet*: a közhasznú munka átlagosan négy-négy és fél havi, a közmunka négy-öt havi, a közcélú munka pedig átlagosan mindössze egyhavi foglalkoztatást. Ha egy társadalmi csoport foglalkoztatásában nagy súlyt képviselnek ezek a formák, akkor az nyilvánvalóan kihat majd e csoport állásainak stabilitására is. Pontosan ez a helyzet a romák esetében.

Hogy e programoknak a roma foglalkoztatásban betöltött szerepét fel tudjuk mérni, ahhoz két problémát kellett megoldanunk: egyrészt a halmozódást is tartalmazó érintett létszámokat át kellett számolnunk *egy adott év tetszőleges napján mért*, program által biztosított foglalkoztatotti létszámra – ez ugyanis az az adat, amely összehasonlítható a reprezentatív romafelvétel foglalkoztatottsági adatával –, másrészt az adott időpontra vonatkozó foglalkoztatotti létszámbecslésekből meg kellett tudnunk határozni *a programok által foglalkoztatott romák számát*. E számítások eredményeit a 6.8. táblázat tartalmazza. A létszámbeli halmozódások kiszűrése – az adott évet lefedő foglalkoztatási periódusok azonos hosszúságát és egyenletes eloszlását feltételezve – megoldható volt,¹² a romák programbeli részarányának becsléséhez pedig egy speciálisan ilyen célra készített adatfelvétel eredményeire támaszkodhattunk.

6.8. táblázat: A nem célzottan roma jóléti foglalkoztatási programokban foglalkoztatott romák becsült száma, fő

Jóléti program	2000	2001	2002	2003	2004
Közhasznú munka	8 721	7 535	7 890	7 180	5 976
Közmunka	–	–	2 543	2 220	2 338
Közcélú munka	–	2 454	3 214	3 989	4 642
Összesen	–	9 989	13 647	13 389	12 956
Összesen (Autonómia adatfelvétele)	–	13 880	–	–	–

Becslési eljárás: Az adott év egy tetszőleges napján mért várható foglalkoztatotti létszám (L) becslése az alábbiak szerint történt: $L = \text{éves érintett létszám} \times [(\text{átlagos támogatási időtartam})/12] \times \text{romák aránya a támogatottakon belül}$. 2001 és 2004 között becsült átlagos összlétszám = 13 468 fő $\approx$ 13 500 fő.

Forrás: Éves érintett létszám átlagos támogatási időtartam: 6.6. táblázat. Átlagos támogatási időtartam: közhasznú munka: négy és fél hónap, közmunka: négy hónap (2002), illetve öt hónap (2003 és 2004), közcélú munka: egy hónap. Romák aránya a támogatottakon belül: a Foglalkoztatási Hivatal és az Autonómia Alapítvány 2001. évi adatfelvétele. Megkérdezettek: az ország összes helyi munkaügyi kirendeltsége ($N = 171$); 2001. negyedik negyedév; az egyes programokban részt vevő romák száma az adott programra becsült romaarányból számolva, a negyedévi érintett létszámokkal súlyozva. Az országos becsült roma arányok: közhasznú munka: 24,9 százalék, közmunka: 56,1 százalék, közcélú munka: 26,1 százalék.

Az Autonómia Alapítvány a 2001. év negyedik negyedévében, a Foglalkoztatási Hivatallal közösen valamennyi munkaügyi kirendeltségre ($N = 171$) kiter-

12 Az adott év egy tetszőleges napján mért várható foglalkoztatotti létszámot (L) a következők szerint becsültük meg: $L = \text{éves érintett létszám} \times [(\text{átlagos támogatási időtartam})/12]$.

jedő adatfelvételt¹³ készítette a foglalkoztatáspolitikai aktív és passzív eszközei által az adott negyedévben érintett létszámról és a programok által érintett roma dolgozók részarányáról. E 171, egymástól független becslés alapján számítottuk ki a 6.7. táblázatban szereplő országos adatokból a szóban forgó jóléti programok által foglalkoztatáshoz jutó romák számát a 2001 és 2004 közötti évekre. Mivel e négy év számai egymáshoz igen közeliek, (száz főre kerekített) számtani átlagukat vettük az ezredfordulóra adható legvalószínűbb becslésnek (13 500 fő) (6.8. táblázat).¹⁴ A Foglalkoztatási Hivatal-Autonómia Alapítvány 2001. évi adatfelvétele arra is kiterjedt, hogy egy sor, támogatást nyújtó szervezettől¹⁵ a célzottan roma foglalkoztatási programokról fellelhető létszámadatokat is összegyűjtse. Az erre vonatkozó – mértékadó – becslésük 2500 főt tett ki. A két szám összege – 16 000 fő – az a szám, amit a továbbiakban „jóléti programok keretében megvalósuló alkalmazásnak” tekintünk. Ezzel az adattal korrigáltuk a 2003. évi reprezentatív romafelvételből megbecsülhető abszolút létszámadatokat és megoszlásokat (6.9. táblázat).

6.9. táblázat: A 15–74 éves roma népesség foglalkoztatási helyzete 2003-ban (nappali tagozatos tanulók nélkül)

Van-e munkája?	Aktivitási státusa, illetve foglalkoztatásának formája	Becsült létszám (fő)	Megoszlás (százalék)		
Nincs	nyugdíjas	57 000	18,2	-	-
	nem nyugdíjas	176 000	56,2	68,7	-
	együtt	233 000	74,4	-	-
Van	alkalmazott, vállalkozó ^a	47 000*	15,0*	18,4*	59,0*
	jóléti program ^b által foglalkoztatott	16 000*	5,1*	6,3*	20,0*
	alkalmi munkás ^c	17 000	5,4	6,6	21,0
	együtt	80 000	25,6	31,3	100,0
Összesen		313 000	100,0	-	-
Összesen, nyugdíjas nélkül		256 000	-	100,0	-

^a Alkalmazottak, vállalkozók és társas vállalkozás tagjai.

^b Jóléti program: 1) nem célzottan roma foglalkoztatási program (közhasznú munka + közmunka + közcélú munka) = 13 500 fő (lásd 6.8. táblázat); 2) célzottan roma foglalkoztatási program = 2500 fő (lásd Lukács, 2003, 59. o.). A munkával rendelkezőkön belüli megfelelő részarányok pedig $17 + 3 = 20$ százalék.

^c Alkalmi munkások és kisegítők, segítő családtagok, egyéb minőségben dolgozók.

* Az adatok korrigálva a Foglalkoztatási Hivatal és Autonómia Alapítvány 2001. évi adatfelvétele, illetve a jóléti foglalkoztatási programokról összeállított 6.7. és 6.8. táblázatok alapján.

Forrás: 2003. évi reprezentatív romafelvétel.

A 6.9. táblázat tartalmazza a többfajta adatforrásból származó becsléseink egyesített eredményeit. Az adatok a meglehetősen instabil – az informális gazdaságbeli alkalmi munkák és a jóléti rendszer által biztosított, rövid időtartamú – foglalkoztatási formák igen magas (38–40 százalékot elérő)¹⁶ részarányáról tanúskodnak.

13 A felvételtől részletesen beszámol Lukács (2003).

14 Egyes megyékben a romák részvétele a jóléti programokban kiugróan magas (közhasznú munka, közmunka, közcélú munka és súlyozott összes adat, százalékban): például Borsodban (40, 39, 77 és 43 százalék), Heves megyében (48, 59, 59, és 51 százalék), valamint Jász-Nagykun-Szolnok megyében (41, 39, 73 és 45 százalék).

15 Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Magyarországi Cigányokért Közalapítvány, Soros Alapítvány, Szociális és Családügyi Minisztérium, Területfejlesztési Tanács, települési önkormányzatok, helyi cigány kisebbségi önkormányzatok, Országos Cigány Önkormányzat, Autonómia Alapítvány.

16 Ha a célzottan roma programokat nem vesszük számításba, akkor a jóléti típusú foglalkoztatás súlya 17 százalék.

Foglaljuk össze mindazt, amit itt a roma foglalkoztatás instabilitásának tüneteiről elmondtunk! 1) Megállapítottuk, hogy a roma foglalkoztatottak mintegy 40 százaléka rendkívül instabil foglalkozásokban dolgozik. 2) Az éves állásvesztési arányok szélsőségesen nagyok: egy adott évben foglalkoztatottak 25–30 százalékát találjuk állás nélkül egy évvel később. Mivel a foglalkoztatás szintje minden valószínűség szerint stabilizálódott az ezredfordulóra, ezek a magas kilépési ráták csakis úgy lehetségesek, ha belépési ráták is hasonlóan magasak. 3) A rövid ideig tartó, jóléti foglalkoztatási formák tartósan¹⁷ magas (17–20 százalék körüli) aránya lehet az a mechanizmus, amely évről évre biztosítja az állástalan helyzetből a foglalkoztatásba való belépések magas arányát.

Romák és nem romák

Az 1993 előtti időszakra nézve nagyszámú ember¹⁸ részletes foglalkozástörténetéből – a panelszerűen követhető évenkénti állapotváltozásokból – rekonstruálhatók voltak a roma népesség foglalkoztatási helyzetében 1984 és 1993 között bekövetkezett változások: mind a foglalkoztatási arányok, mind pedig a foglalkoztatásból való kiáramlás és a foglalkoztatásba való beáramlás időbeli alakulása nyomon követhető volt. Ezeket a folyamatokat jelen sorok írója egy korábbi tanulmányában (Kertesi, 2000, 408–415. o.) megpróbálta részleteiben feltárni. Az 1993 és 2003 közötti időszakról nincsenek tényadataink. Az 1993 előtti tízéves időszak történetének sajátosságai azonban, ha gondolatban összefűzzük a 2003. évi állapot imént feltárt sajátosságaival, sok mindent elárul a kilencvenes évek kevésbé ismert folyamatairól. A 6.3. ábrán megpróbáljuk ezt szemléletesen bemutatni.

A 6.3. ábra jobb oldali része a roma népességnek a nyolcvanas évek közepétől a kilencvenes évek elejéig tartó munkapiaci kiszorulását mutatja. A folyamat végpontja a 2003. évi állapot, amely nem különbözik lényegesen az 1993–1994-ben mért állapottól. Az 1993. és a 2003. év adatát összekötő pontozott vonal egy *lehetséges* – és *valószínű* – forgatókönyvet mutat be. Az ábra bal oldali része az állapotváltozásokhoz vezető folyamatokat mutatja be. Az 1984 és 1993 közötti időszak kilépési és belépési rátáiról felrajzolt grafikonok itt is tényadatokon alapulnak. A szürke és fekete sávokkal jelölt folytatás azonban ez esetben is egy *lehetséges* forgatókönyvet mutat be, olyan forgatókönyvet azonban, amelyet a foglalkoztatás instabilitásáról feltárt összefüggések alapján a *legvalószínűbbnek* tekinthetünk.

Az ezredforduló éveire becsült, *még mindig igen magas* – 25–30 százalékos – állásvesztési (kilépési) arányt a 6.4. és a 6.5. táblázat adatai alapján jeleztük előre. A belépési ráta *szintén magas értékét* – az alkalmi munkák magas aránya mellett – a jóléti foglalkoztatási formák magas részaránya valószínűsíti. *Nincs okunk rá*, hogy az alkalmi munkák arányában valamiféle emelkedő trendet véljünk felfedezni.¹⁹ A jóléti foglalkoztatási formák ará-

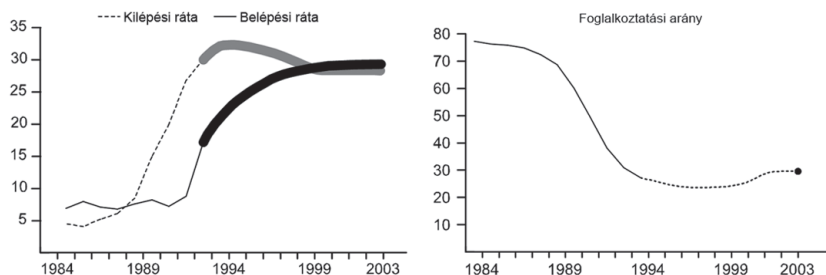
17 A 2001 és 2004 közötti időszak minden egyes évében tartósan magas.

18 Az 1993. évi adatfelvételben 5800 felnőtt részletes foglalkozástörténetét regisztráltuk.

19 Az általunk ismert kvalitatív beszámolók az alkalmi munkák tartósan magas arányáról adnak hírt: Tóth (1997), Szuhay (1999), 53–75. o., Fleck–Orsós–Virág (2000) 99–102. o., Kemény (2000a) 30–32. o.

nyáról viszont *tudjuk*, hogy az az évtized során *emelkedő trendet* követett. Amíg ennek egyetlen formáján, a közhasznú munkán foglalkoztatottak száma a kilencvenes évek egészében nagyjából állandó volt,²⁰ addig a közmunka és a közcélú munka bevezetését követően, az ezredfordulótól számítva e foglalkoztatási forma gyors expanziója következett be. Amíg az ezredfordulót megelőző években nem valószínű, hogy az erre a célra fordított költségvetési összegek nagysága (folyó áron) elérte volna az évi 10 milliárd forintot, addig a 2002–2004-es évekre ez a támogatási forma a korábbinál *csaknem háromszor akkora* – évi 30 milliárd forint körüli – „segélyezési nagyüzemmé” változott.²¹ Minthogy e foglalkoztatási formákban a romák országos súlyukat messze meghaladó mértékben felülreprezentáltak, ez az intézményes változás a romák körében mérhető belépési ráta értékét a korábbinál tartósan magasabb szintre kellett hogy emelje. A belépési ráta tartósan magas szintjét ugyanis e rövid időtartamú – a romák esetében átlagosan 3,5 hónapig tartó²² – állások pénzügyi fedezetét biztosító költségvetési injekciók folyamatosan fenntartják. (A rövid foglalkoztatási időszakok természetesen a kilépési ráta magas szinten tartásáról is gondoskodnak.)

6.3. ábra: A mindenkor 15–49 éves roma népesség foglalkoztatási helyzete 1984 és 2003 között (a referencianépesség nem tartalmazza a korai nyugdíjazottakat és a nappali tagozatos tanulókat)



Kilépési ráta, belépési ráta: A foglalkoztatásba való belépések, illetve a foglalkoztatásból való kilépések értéke a bázisévi foglalkoztatás százalékában. Tényadatok: 1985–1993. Hipotetikus adatok: 1994–2003 (szürke és fekete sávval jelölve). Tényadatok forrása: 1993. évi romafelvétel munkatörténeti adatai. Lásd: Kertesi, 2000, 408–414. o. Az adatok a 15–49 éves nem nyugdíjas népességre újrászámolva.

Foglalkoztatási arány: A foglalkoztatottak aránya a referencianépességben. Tényadatok: 1984–1993, 2003. Hipotetikus adatok: 1995–2002 (pontosított vonallal jelölve). Tényadatok forrása: 1993. évi romafelvétel munkatörténeti adatai (lásd: Kertesi, 2000, 408–414. o.), illetve a 2003. évi romafelvétel. Az adatok a 15–49 éves nem nyugdíjas népességre újrászámolva.

Összegezve, a roma foglalkoztatás ezredfordulóra kialakult állapotát így jellemezhetjük: stabilizálódott egy rendkívül alacsony (30 százalék körüli) foglalkoztatási szint, amely szélsőségesen magas (25–30 százalék körüli) cserélődési rátával párosul. E – harmadik világra jellemző mértékű – foglalkoztatási instabilitás fenntartásában komoly része van a magyar foglalkoztatáspolitiká-

20 Fazekas–Varga (szerk.), 2004, 5.10. táblázat, 253. o.

21 Lásd erről általában Szalai (2004–2005).

22 Négy és fél hónappal számolva a közhasznú munkát és a közmunkát, egy hónappal számolva a közcélú munkát, súlyozva a 2002–2004-es évek átlagos roma foglalkoztatási arányaival (lásd 6.8. táblázat!).

23 Iskolázottság szempontjából ez nagyjából megfelelő összehasonlítási alapnak tekinthető. A romáknál ugyan relatíve több a 0–7 osztályt végzett személy, mint országosan, viszont a körükben találunk mintegy 20 százalékos olyan személyt, aki nyolc osztálynál magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik (szakmunkásképzőt, szakiskolát végzett = 16 százalékos, illetve annál többet = 4 százalékos). Az országos kontrollcsoport pedig úgy van megkonstruálva, hogy nincs benne nyolc osztálynál magasabb végzettségű személy.

24 Foglalkoztatottnak az ILO-OECD kritérium szerint az számít a munkaerő-felvételben, aki a megkérdezés előtti héten végzett legalább egy órányi fizetett munkát. Az egy órási kritérium a gyakorlatban egyáltalán nem különösebben megszorító jellegű. Azoknak az embereknek, akik ilyen értelemben foglalkoztatottnak tekinthetők, mindössze 3,2 százalékos olyan, hogy *általában* heti 10 óránál kevesebbet dolgozik. És még azoknak az aránya sem túlságosan magas (5,6 százalékos), akik *általában* heti 30 óránál kevesebbet dolgoznak (2003. IV. negyedévi KSH munkaerő-felvétel).

25 Ugyanazt az eljárást pontosan megismételve, mint amit a 4. és 5. táblázat alapján – *steady state* feltevés mellett – a romák éves állásvesztési rátáinak becslésekor követtünk, a 2003. 4. negyedévi munkaerő-felvétel alapján hasonlóan nagy különbségeket találunk a romák és a népesség egésze között. A teljes népességből is válasszuk példának ugyanazt a csoportot, mint a kalkulációt szemléltető roma példán (6. oldal): a 30–39 éves, nyolcosztályos végzettségű férfiakat. Közülük állásban volt az adott negyedévben 85%, soha nem volt állásban 1%, 14% pedig korábban valamikor állásban volt (ezek az adatok pontosan ugyanúgy lettek kiszámolva, mint a romák helyzetét tekintetben bemutatott 4. táblázat adatai). E 14%-nak a 37%-a valamikor állásban volt (a mérés itt a romák helyzetét bemutató 5. táblázat adatainak számítási módját másolja). A korábbi érvelést szó szerint megismételve, ekkor a 2002 és 2003 közötti éves állásvesztési ráta értékére $6\% - \text{ot } ((14 \cdot 0,37)/85 = 0,06)$ kapunk a teljes népesség adott részpopulációjára nézve, ami nagyjából egyhetede a hasonló korú és iskolázottságú romák adatának (40%).

nak, amely súlyos költségvetési összegekkel működteti az ezt a helyzetet évről évre újratermelő támogatási rendszereket.

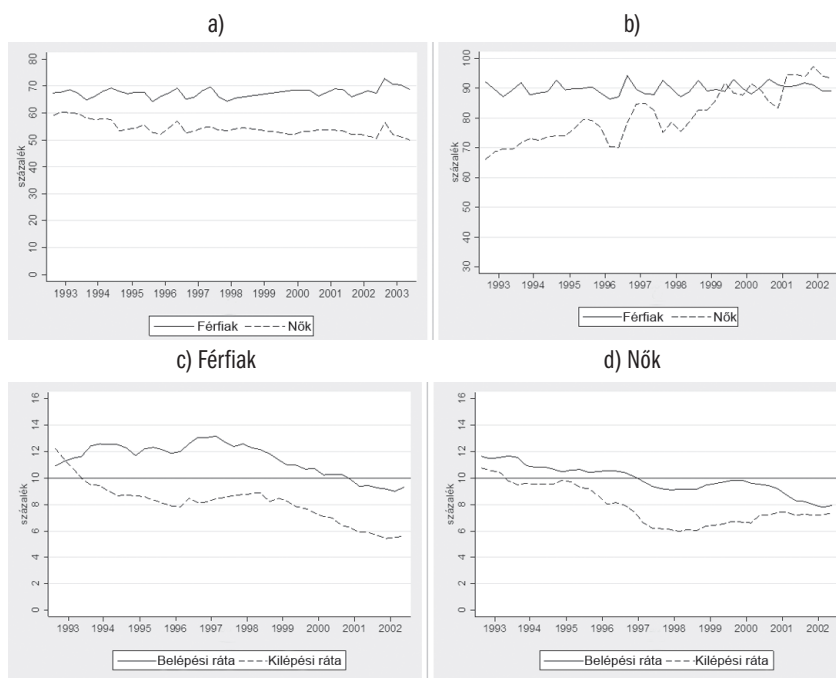
Azt gondolhatná az ember, hogy ez a foglalkoztatási minta teljesen általános Magyarországon az alacsony iskolázottságú népesség körében. Ez azonban nincs így. A 6.4. ábrán összefoglaltuk az ezzel kapcsolatos legfontosabb bizonyítékokat. Az ábra alapjául szolgáló számítások a KSH munkaerő-felvételek 1992 és 2003 között elkészült valamennyi negyedéves hullámának (összesen 48 nagymintás felvételnek) az egyéni adatbázisára támaszkodnak. A referencianépességet – az összehasonlíthatóság kedvéért²³ – 15–49 éves, legfeljebb nyolc osztályt végzett, iskolába nem járó, nem nyugdíjas népességként határoztuk meg.

Az ábrán három fontos foglalkoztatási indikátor 1992 és 2003 közötti időbeli pályáját mutatjuk be, nemek szerinti bontásban: *a)* a férfi és női foglalkoztatási²⁴ arányok alakulását, valamint két olyan indikátort, amely a foglalkoztatás tartósságát hivatott jellemezni: *b)* a négy negyedéven át folyamatosan foglalkoztatottak arányának alakulását a foglalkoztatottak halmazán belül, illetve *c)* és *d)* az éves állásvesztési, illetve állásba lépési arányok – kilépési és belépési ráták – nemek szerinti alakulását. Ez utóbbi indikátort úgy számítottuk ki, hogy a mindenkor bázisnegyedévi állapotokat összehasonlítottuk a három negyedévvél későbbi állapottal. A belépési és kilépési ráták értéke komoly mértékű szezonális ingadozásokat mutat. Ezeket az ingadozásokat ± 4 negyedéves mozgó átlagolású filter segítségével szűrtük ki. A 6.4. ábra *c)* és *d)* paneljei az ily módon becsült trendértékeket mutatják. Az *a)* és *c)* és *d)* mutatók *közvetlenül összehasonlíthatók* az imént bemutatott roma adatokkal.

A 6.4. ábra – a roma népesség helyzetéhez képest – döbbenetes mértékű különbségekről tanúskodik. A foglalkoztatottak aránya több mint kétszerese a romákénak. Az állások alapvetően stabilak: az ezredforduló éveire (1999–2003) mindkét nem esetében a 90 százalékos eléri azon állások aránya, amelyek legalább egy egész éven át tartanak. Alacsony iskolázottságú népességről lévén szó, itt is viszonylag magasak a kilépési és belépési ráták (magas a cserélődési mutató), a romák adatával összehasonlítva azonban igen jelentősek a különbségek. Megint csak az ezredforduló utáni állapotot alapul véve: az alacsony iskolázottságú átlagos magyar népesség állásainak instabilitását jelző éves állásvesztési és állásba lépési ráták értéke, mindkét nem esetében alatta marad a 10 százaléknak. Ezzel szemben ugyanezt a mutatót a roma népesség esetében átlagosan két és félszer-háromszor akkora (25–30 százalékosra) becsülhetjük ugyanezekre az évekre.²⁵ A romák helyzete nemcsak a tekintetben lényegesen rosszabb a velük *összehasonlíthatóan alacsony iskolázottságú átlagos magyar* állampolgár helyzetéhez képest, hogy munkához

jutási esélyeik a kontrollcsoport esélyeinek felét sem érik el, de a tekintetben is, hogy tipikus állásaik csaknem háromszor annyira instabilmak tekinthetők, mint a velük nagyjából azonos képzettségű átlagos magyar munkavállaló állásai. Megismételjük azt, amit egy ilyen jellegű foglalkoztatási forma állandósulásával kapcsolatban öt évvel ezelőtt elmondtunk: „Az instabil foglalkoztatás általánossá válása miatt a munkával rendelkezők jelentős részét is elérte a társadalmi dezintegrálódás: a rendszeres munka hiánya egyben a rendszeres életvitel hiányát, filléres megélhetési gondokat, valamint az állami szociális juttatások és a vállalati szociális ellátások alacsonyabb szintjét – bizonyos esetekben e juttatásokra való jogosultság teljes elvesztését – is jelenti.” (Kertesi, 2000, 414. o.)

6.4. ábra: Az alacsony iskolázottságú (legfeljebb nyolc osztályt végzett), 15–49 éves népesség foglalkoztatási helyzete Magyarországon 1993 és 2003 között (a referencianépesség nem tartalmazza a korai nyugdíjazottakat és a nappali tagozatos tanulókat)



a) Foglalkoztatási arány (negyedéves adatok).

b) Négy negyedéven át folyamatosan foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatottakon belül.

c) és d) A foglalkoztatásba való belépések, illetve a foglalkoztatásból való kilépések értéke a bázisnegyedévi foglalkoztatás százalékában (éves állapotváltozások, trendek). *Számítási eljárás:* $(t + 3)$ -adik negyedévi ki-, illetve belépési adat osztva a t -edik negyedévi foglalkoztatási adattal. *Trendek:* ± 4 negyedéves mozgó átlagolású szűrővel becsülve.

Forrás: KSH negyedéves munkaerő-felvételek adatfájlaiból számított adatok.

Messze vezető kérdés, hogy mi okozza ezeket a markáns különbségeket. E kérdés taglalása szétfeszítené jelen tanulmány kereteit. További elmélyült kutatásokat igényel annak kiderítése, hogy e különbségekben mekkora részt képvisel az, hogy a roma népesség regionális elhelyezkedése lényegesen kedvezőtlenebb, mint a nem roma népességé, mekkora részt képvisel az, hogy a romák állásaiban országos részarányukat messze meghaladó mértékben felülreprezentáltak a nagyon rövid időtartamú és eredendően instabil, jóléti forrásokból finanszírozott állások, s végül mekkora részt képvisel a velük szemben alkalmazott munkapiaci diszkrimináció és társadalmi kitaszíttottságuk ezernyi más megnyilvánulása.

7. A VERSENY HATÁSA A NŐI-FÉRFI BÉRKÜLÖNBSÉGRE MAGYARORSZÁGON 1986 ÉS 2003 KÖZÖTT

LOVÁSZ ANNA

Bevezető

A diszkriminációs modellek közül talán a legismertebb *Becker* (1971) preferenciaalapú diszkriminációs modellje, amelyben a munkáltatók (munkatársak/vevők) előítéletesek valamely kisebbségi csoporttal szemben, és ezért számukra az ilyen dolgozók foglalkoztatása (a velük való érintkezés) negatív hasznosságú. A modell egyik jól ismert következtetése az, hogy a termékpiaci verseny növekedése csökkenti az ilyen típusú diszkrimináció mértékét, mivel a diszkriminatív munkáltatók nem viselkednek hatékony módon, és a verseny kiszorítja őket: a diszkriminatív munkáltatók többet hajlandók fizetni egy többségi dolgozónak, mint egy azonos termelékenyséű kisebbségi dolgozónak, ezáltal többletköltséget vállalnak. *Becker* érvelése szerint az ilyen költségeket az olyan cégek engedhetik meg maguknak, akiknek pozitív gazdasági profitjuk van, tehát a monopolisztikus, illetve verseny szempontjából korlátozott piacokon jelen lévő cégek. Ha egy piacon a verseny valamilyen okból megnövekszik, a diszkrimináló munkáltatók kiszorulnak a piacról, vagy kénytelenek felhagyni a diszkriminatív viselkedésükkel, mivel csökken az előítéletek érvényesítésére rendelkezésre álló profit.

Ez a feltételezett negatív összefüggés a piaci verseny és a diszkrimináció között számos esetben nem áll fenn, amelyeket *Heywood* (1998) foglal össze. A vevői diszkrimináció esetében a diszkriminatív viselkedés profitmaximalizáló: az olyan foglalkozásokba, ahol a dolgozók érintkeznek a vevőkkel, hatékonyabb lehet a többségi csoportból választani, mivel a vevők ezért többet hajlandók fizetni. A munkatársi előítéletek esetében a munkáltató szintén nem képes befolyásolni a diszkrimináció mértékét, számára ez külső adottság, ezért a verseny nem hat a leírt módon. A munkáltatói diszkrimináció hatása a bérekre nagymértékben függ a munkakereslet és munkakínálat iparági szintű rugalmasságától is, így a verseny hatása is más lehet különböző piaci jellemzők esetében. Végül az olyan esetekben, ahol különválnak a vállalatvezetők és a tulajdonosok érdekei, és az előbbi az előítéletekkel rendelkező fél, míg az utóbbit csak a profit motiválja, *Becker* következtetése csak akkor igaz, ha a tulajdonosoknak nincs kellő hatalmuk a vállalatvezetők fölött ahhoz, hogy megakadályozzák a diszkriminatív viselkedést.

E feltételeket figyelembe véve, egyértelmű, hogy a verseny nem minden esetben csökkenti a munkapiaci diszkriminációt. Az empirikus vizsgálatok az bizonyítják, hogy a versenypiacokon is fennmaradhatnak hosszú távon a bérkü-

lönbségek a kisebbségi és többségi csoportok között (habár ezt a kisebbség és többség közötti átlagos termelékenységi különbségek is okozhatják). Ennek ellenére az összefüggés a modell születése óta népszerű kutatási téma, és a globalizáció, illetve piaci verseny érdemeit és hátrányait vitató felek által gyakran emlegetett kérdés marad. Bár a verseny növekedése a munkapiaci különbségek csökkenésének csak kis részét magyarázza meg, a kutatások általában szignifikáns összefüggést találnak a kettő között, tehát úgy tűnik, hogy a verseny ilyen szempontból valóban pozitív hatással van a munkapiacokra.

Az eddig készített empirikus kutatások legnagyobb része az Egyesült Államokban teszteli Becker következtetését, de számos más országban is születtek eredmények a témában. A tesztelésnél az egyik legfontosabb kérdés, hogy miként mérjük a termékpiacon verseny szintjét, és hogyan identifikáljuk a verseny hatását. A kutatások egy része a verseny mértékében eltérő piacok összehasonlítása révén vizsgálja, hogy mennyire függenek a bérkülönbségek a piac jellegétől. Mivel a piacok számos más tekintetben is különböznek egymástól, és ez befolyásolhatja a hatás becsült mértékét, erősebb eredményeket ad az adott piacokon belül zajló időbeli változás hatásának a becslése. Többféleképpen lehetnek azok az exogén változások a verseny mértékében, amelyek szükségesek az ilyen becslésekhez. *Black–Strahan* (2001) például a banki szektor deregulációjának a hatását vizsgálja, és eredményei alátámasztják a feltételezést, hogy a verseny növekedése csökkentette a nők elleni munkapiaci diszkriminációt.¹ A legújabb kutatások gyakran azokat a munkapiaci változásokat igyekeznek mérni, amelyek a csoportok relatív helyzetében következtek be a nemzetközi kereskedelem révén megnövekedett verseny miatti. *Hazarika–Otero* (2004) eredményei szerint Mexikóban a verseny csökkentette a diszkriminációt, míg *Dutta–Reilly* (2005) Indiában nem talál szignifikáns összefüggést az iparági szintű női–férfi bérkülönbségek és a kereskedelem mértéke között.² *Black–Brainerd* (2004) az Egyesült Államokat vizsgálva arra hívja fel a figyelmet, hogy bár a nemzetközi kereskedelem növelte a különböző képzettségű dolgozók közötti egyenlőtlenséget, ugyanakkor csökkentette az amerikai cégek diszkriminatív viselkedését.

A Magyarországon végbemenő gyökeres változások a rendszerváltást követően kiváló lehetőséget nyújtanak a verseny és a nők és férfiak között megfigyelhető munkapiaci különbségek elemzésére. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal bértarifa-felvételének első éve, 1986 óta a magyar piacokon jelentősen megnövekedett a verseny mind az új belföldi cégek megjelenése, mind a nemzetközi kereskedelem révén. Ugyanebben az időszakban jelentősen csökkent a nők és férfiak közötti bérkülönbség: a nyolcvanas évek végén megfigyelhető 31 százalékról 2003-ra már 15 százalékra esett. Bár a bérkülönbség csökkenésének számos más oka is lehet, természetesen felmerül a kérdés, hogy ebben a verseny növekedésének mekkora szerepe volt.

Fontos kutatási feladat a verseny munkapiaci diszkriminációra gyakorolt hatásának vizsgálata más országok adatain, mivel az országok közötti különbsé-

1 *Ashenfelter–Hannan* (1986) szintén az amerikai banki szektort vizsgálják.

2 *Berik* (2003) viszont a kereskedelem bővülése által megnövekedett termékpiacon verseny hatását méri Kelet-Ázsiában, és szignifikáns összefüggést talál a verseny mértéke és a bérkülönbségek között.

gek kísérletjellegű lehetőséget nyújtanak a tesztelésre.³ A kérdés továbbra sem veszít fontosságából, mert amennyiben a termékpiacok egyes vonásai meghatározzák a munkapiaci diszkrimináció mértékét, az iparági szintű szakpolitika hatékonyabb lehet, mint az általánosabb elvek és érvényesítési kísérletek. E fejezet célja az összefüggést vizsgáló kutatások kiterjesztése Magyarországra, kihasználva a magyar adatokban megfigyelhető, a rendszerváltást követő termékpiaci változások jelentős mértékét és gyors változását.⁴ Mivel az eddigi irodalomban tudomásunk szerint nem történt empirikus elemzés tranzíciós országok adatain, a becslés eredménye fontos a verseny hatásának vizsgálata szempontjából. A vizsgálat ezenkívül közvetett módon a diszkrimináció létezéséről is nyújthat új információt: az a tény, hogy azokban az iparágakban, ahol a verseny jelentősen megnövekedett, csökkent a bérkülönbség a nők és a férfiak között, arra utal, hogy valamilyen mértékű diszkrimináció létezett az adott munkapiacokon (bár ez a módszertan arról nem ad becslést, hogy a megfigyelhető bérkülönbségek mely része tudható be ennek).

Kereseti különbségek és azok változásai a tranzíciós országokban

Az eddigi kutatások alapján a női-férfi kereseti különbség jelentősen csökkent a közép- kelet-európai országokban a rendszerváltást követően. *Braingerd* (2000) és *Newell–Reilly* (2001) is ezt a tendenciát dokumentálja, míg a volt szovjet országokban az ellenkező figyelhető meg (*Ogloblin*, 1999, *Reilly*, 1999). A különbségek csökkenése mögött számos párhuzamos jelenség állhat. Elsőként említendő a női munkavállalók képzettségének javulása a felsőoktatásban való részvételük növekedése révén. A női dolgozói csoport emberi tőkéjének növekedése az átlagos relatív bérek emelkedésével jár. A munkapiacra jelenlévő nők átlagos iskolázottsága és ezáltal relatív bére amiatt is javult, mert az alacsony képzettségű dolgozók kiszorultak a munkapiacról, és ez a nők esetében nagyobb arányban történt, mint a férfiakéban. Ennek a szelekciós hatásnak a fontosságát hangsúlyozza *Hunt* (2002), aki rámutat arra, hogy a Kelet-Németországban bekövetkezett, pozitív fejleménynek tűnő tíz százalékpontos bérkülönbség-csökkenés nagyrészt az alacsony képzettségű nők munkapiacról való kiszorulásával magyarázható, amelynek következtében a nők átlagos keresete megnőtt a férfiakéhoz képest.

Magyarországon a kereseti különbség csökkenésének jelentős része viszonylag gyorsan, a rendszerváltás utáni néhány évben történt (*Galasi*, 2000). *Kertesi–Köllő* (1998) szerint a kereseti különbség már 1994-ben 15 százalékkal alacsonyabb volt, mint 1986-ban. A jelenséget két fontos változással magyarázzák: egyrészt felértékelődött a szellemi munka, amely inkább a nőkre jellemző, másrészt bizonyos hanyatló, alacsony képzettségű munkaerőt foglalkoztató iparágakban a férfiak keresete „lezárkózott” a nőkéhez. *Frey* (1998) Magyarország esetében is kiemeli a nők jobb iskolázottságának, valamint az alacsony képzettségű női munkaerő kiszorulásának a szerepét.

³ *Heywood–Peoples* (2006) a verseny munkapiaci hatását vizsgáló kutatásokat tartalmazó kötet összefoglalójában nagyon fontosnak ítélik a különböző országokban történő tesztelést. *Weichselbaumer–Winter-Ebmer* (2007) különböző országokból álló mintán méri a verseny hatását az adott országban megfigyelt női-férfi bérkülönbségekre. Az eredményeik szerint a verseny növekedése csökkenti a bérkülönbséget.

⁴ *Némethné* (2000) elemzése a magyar piacokon végbemenő főbb változásokat foglalja össze.

5 A valós munkapiaci tapasztalat sajnos sok dolgozói adatbázisból hiányzik, pedig a nők szülési szabadságok miatt köztudottan kevesebb tapasztalattal rendelkeznek, mint az azonos korú férfiak. Ezért az becslést tapasztalat alapján az emberi tőkájukat, illetve a bérdiszkrimináció mértékét túlbecsülhetjük.

6 A megmagyarázatlan bérkülönbséget gyakran értelmzik a bérkülönbség diszkriminációs komponenseként. Ez azonban nem pontos elnevezés, mivel a bérdiszkrimináció definíciója szerint csak a dolgozók termelékenységére és a bérük közötti különbségére vonatkozik. A megfigyelhető tulajdonságok alapján azonban nem becsljük pontosan a dolgozók egyéni termelékenységét, és az olyan tulajdonságok, amiket nem figyelünk meg, de a csoportszinten különböznek, a diszkrimináció mértékének alul-, illetve túlbecsléséhez vezethetnek.

7 Meng–Meurs (2004) hasonló kétlépcsős becslési módszert alkalmaznak Franciaország és Ausztrália esetében.

8 Ezt a gyakorlatban úgy számítjuk ki, hogy minden cégre külön becslünk egy béregyenletet, amelyben magyarázó változóként szerepelnek az iskolázottság és a becslült munkapiaci tapasztalat. Ezután kivonjuk minden dolgozó béréből a béregyenletből becslült együtthatókkal súlyozott iskolázottsági és tapasztalatot mérő változók összegét, így megkapjuk az adott dolgozó tulajdonságai által nem megmagyarázott bérét. Végül a reziduális bérek női átlagát kivonjuk a férfiakéból.

Campos–Jolliffe (2005) Magyarország esetében vizsgálja a rendszerváltás és a női–férfi bérkülönbség kapcsolatát. A szerzőpáros a teljes bérkülönbségből kivonja azt a részt, ami az adatok alapján a két csoport megfigyelhető tulajdonságainak a különbségéből adódik. Figyelembe veszi a dolgozók emberi tőkéjét meghatározó tulajdonságok közül az iskolázottság és a kor alapján becslült munkapiaci tapasztalat,⁵ továbbá a béreket meghatározó további változók hatását (a foglalkoztató vállalat mérete, tulajdoni formája, megyéje és iparága), és kiszűri a munkapiacon részt vevő dolgozók összetételének változását is. Az eredmények szerint a teljes bérkülönbség csökkenésének csak kis részét magyarázza a megfigyelhető tulajdonságok két csoport közötti különbözősége. A továbbra is fennmaradó megmagyarázatlan különbség – amely a diszkrimináció felső határának tekinthető⁶ – nagymértékű esése magyarázza a csökkenés jelentősebb részét. Bár a szerzők ennek alapján azt a következtetést vonják le, hogy ez a verseny növekedésének hatására bekövetkező diszkrimináció csökkenésére utal, közvetlenül nem mérik a kettő közötti kapcsolatot. A verseny hatásának a meghatározásához összetettebb empirikus módszerre van szükség.

Módszertan és adatok

A verseny bérkülönbségekre gyakorolt hatásának meghatározásához kétlépcsős módszert alkalmazunk.⁷ Az empirikus elemzést a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal bértarifa-felvételének adatbázisán hajtjuk végre, amely minden kettős könyvelésű, legalább 20 dolgozót foglalkoztató cég dolgozóinak véletlenszerű mintáját, a dolgozók bérét és bizonyos tulajdonságait, valamint az őket foglalkoztató cég jellemzőit is tartalmazza. Mivel valójában a diszkrimináció változásának okaira vagyunk kíváncsiak, ezért az első lépésben a *Campos–Jolliffe* (2005) által is alkalmazott dekompozíciós módszerrel (*Oaxaca*, 1973) kiszámítjuk a dolgozók megfigyelhető tulajdonságai által nem megmagyarázott, úgynevezett reziduális bérkülönbséget a nők és a férfiak között. Ezt minden cég esetében külön számoljuk, így megkapjuk a cégeken belüli női–férfi bérkülönbséget, ami a dolgozók iskolázottságának és munkapiaci (becslült) tapasztalatának a figyelembevétele után fennmarad.⁸ A 7.1. ábra a teljes női–férfi bérkülönbséget, valamint az ezzel a módszerrel számított megmagyarázatlan bérkülönbséget mutatja 1986 és 2003 között. Az ábrából jól látszik, hogy a megfigyelhető tulajdonságok nem sokat magyaráznak meg a bérkülönbség eséséből.

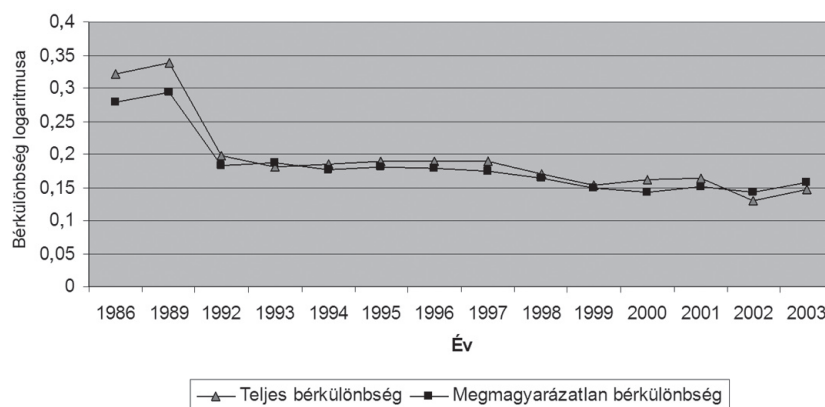
A második lépés a Becker-modell versenyre vonatkozó hipotézisének a vizsgálata. Az előző lépésben számított cégszintű reziduális bérkülönbség a függő változó, és regressziós módszerekkel becsljük azt, hogy ez milyen mértékben és irányban függ a különböző változókkal mért piaci versenytől. A becslült egyenlet ezek alapján:

$$B_{jt} = \alpha + \beta_1 \times V_{kt} + \beta_2 \times X_{jt} + e_{jt},$$

ahol B_{jt} a cégszintű reziduális bérkülönbség a t -edik évben, V_{kt} a k -edik iparágban a t -edik évben mért verseny szintje, X_{jt} pedig az egyéb megfigyelhető cégtulajdonságokat tartalmazza, valamint az éveket jelölő kétértékű változókat. Amennyiben a verseny csökkenti a diszkriminációt, a versenyt mérő változó becslült együtthatója negatív lesz: $\beta_1 < 0$.

Az egyenletet többféle módszerrel és többféle mintán becsüljük. Először a legkisebb négyzetek módszerével, ami az *iparágak közötti hatást* méri, másodsor pedig iparági fix hatásokat is figyelembe vesszük, így *iparágon belül* mérjük a verseny mértéke és a bérkülönbségek közötti kapcsolatot. Ez azt jelenti, hogy minden olyan tényező hatását kiszűrjük, ami az adott iparágra minden évben jellemző. Az ilyen módon becsült együtthatók az iparágakon belüli időbeli változások hatását mérik, ezzel kiküszöböljük az olyan becslési hibát, ami az iparágak közötti nem megfigyelhető különbségekből adódhat. A becslést az összes iparágra, valamint csak a feldolgozóiparra is elvégezzük. Az utóbbit azért becsüljük külön is, mert az odatartozó cégek esetében pontosabban mérhetjük a nemzetközi kereskedelem mértékét, mint a sokkal kevésbé kézzelfogható szolgáltatásokéban.

7.1. ábra: A teljes és megfigyelhető tulajdonságok által nem megmagyarázott bérkülönbség Magyarországon, 1986–2003

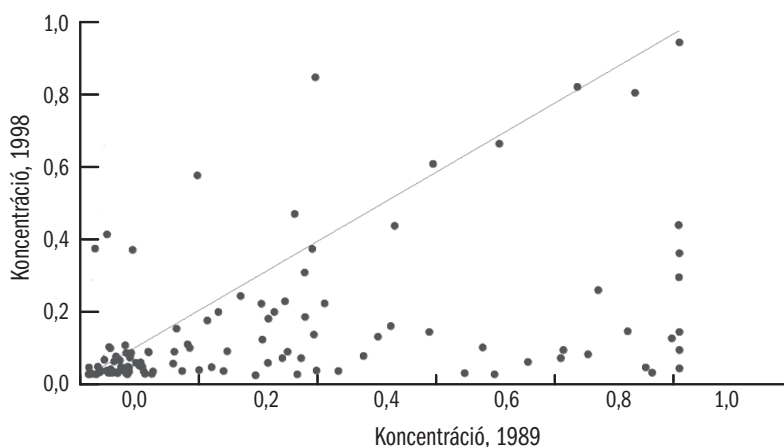


Az empirikus vizsgálat egyik fő kérdése a piaci verseny mérésének megfelelő módja. Mivel Magyarországon a verseny mind az új magyar cégek, mind a külkereskedelem bővülése miatt növekedett, a vizsgálatához célszerű mind a kettő hatását figyelembe venni.

Fontos kérdés az is, hogy milyen iparági szinten mérjük a versenyt, mivel a munkáltatók döntéseit az általuk kínált termékek piaca befolyásolja. Ideális esetben a cégek termékeiről rendelkezésre álló adatok alapján, a földrajzi korlátok figyelembevételével határoznánk meg a megfelelő piacot, de sajnos, ez a kutatás folyamán nem állt módunkban. Ezért az iparági besorolást leíró kódok alapján határozzuk meg a cégek piacát, és ennek megfelelően számítjuk

ki a versenyt mérő változókat. Az iparágakat a háromjegyű TEÁOR-kódok szerint határozzuk meg, ez alapján 180 iparágat különböztetünk meg. A bel-földi piaci verseny szintjét a *HHI* koncentrációs ráta (Hirschmann–Herfindahl-index) alapján mérjük.⁹ Ennek az értéke 1, ha monopolisztikus piacról van szó, és 0, ha egy piacon tökéletes verseny van. A 7.2. ábra a koncentrációs ráta változását mutatja be a vizsgált időszakban.

7.2. ábra: Az iparági koncentráció változása, 1989–1998



A vízszintes tengelyen a koncentrációs ráta 1989. évi értéke szerepel, a függőleges tengelyen pedig az 1998. évi értéke, a pontok pedig a különböző iparágakat jelképezik. Az ábrán a 45 fokos vonalon helyezkednének el azok az iparágak, amelyekben nem változott a koncentrációs ráta a két év között. Az ábrából jól látható, hogy az iparágak verseny szempontjából jelentős változáson mentek keresztül. Sok iparág a 45 fokos egyenes alatt helyezkedik el, ami azt jelenti, hogy ezek piacain csökkent a koncentráció mértéke, vagyis megnőtt a verseny. Ez azért fontos vizsgálatunk szempontjából, mert a verseny hatásának identifikálásához szükséges az iparágakon belüli jelentős változás.

A külkereskedelem mind az import, mind az export révén növeli a cégek versenytársainak számát, illetve hatékonyabb viselkedésre kényszerítheti őket. Az exportáló cégek számára a piac azokat a nemzetközi cégeket is tartalmazza, amelyek hasonló terméket kínálnak, ezért nagyobb versennyel szembesülnek. Ezt a hatást az iparági szintű exporthányad révén mérjük a regressziós egyenletben.¹⁰ Hasonlóképpen mérjük az import arányát az adott iparágakon belül,¹¹ amely a hazai cégek szempontjából közvetlen vetélytársakat jelent. Mindkét kereskedelmet mérő változó értéke 0 és 1 között mozog, a verseny mértékével megegyező irányban. A koncentrációs ráta, valamint az export- és importhányadok mérik együttesen a versenyt a becsült egyenletben, így az irodalomban eddig használt mércéket együttesen alkalmazzuk.

9 Egy adott gazdasági szektor Herfindahl–Hirschman-indexe a piacon lévő vállalatok piaci részesedésének négyzetösszege. A koncentrációs ráta természetesen nem mindig méri pontosan a verseny valós mértékét. A képletet: Boone–van Ours–van der Vliet (2007) és Bikker–Haaf (2002) összefoglalják az ezzel kapcsolatos irodalmat. Ennek ellenére az empirikus vizsgálatokban továbbra is gyakran használják erre a célra, mivel nem áll rendelkezésre más könnyen számítható alternatív mérce.

10 Az exporthányadot úgy számítjuk, hogy a háromjegyű iparági exportból származó bevételét elosztjuk a teljes árbevételével.

11 Az import arányát a következő képlet szerint számítjuk háromjegyű iparági szinten: $\text{import} / (\text{árbevétel} - \text{export} + \text{import})$.

Eredmények

A 7.1. táblázat a regressziós módszerrel becsült együtthatókat mutatja be a különböző esetekben. A *HHI* koncentrációs ráta helyett az egyszerűbb értelmezhetőség kedvéért az $1 - \text{HHI}$ változót helyettesítjük, így mind a három mérce növekszik, ha a verseny szintje magasabb – hasonlóan a becslési egyenletben szerepelő versenyt mérő változóhoz. A Becker-féle hipotézis szerint az együttható negatív, ha a verseny valóban csökkenti a diszkriminációt, és ezen keresztül az általunk megfigyelt reziduális bérkülönbségeket.

7.1. táblázat: Regressziós eredmények

	Teljes minta			Feldolgozóipar	
	1	2	3	4	5
1 - <i>HHI</i>	-0,051** (0,019)	-0,062** (0,021)	-0,058** (0,021)	-0,108** (0,040)	-0,093** (0,031)
Importráta	- (0,026)	0,029 (0,019)	-0,082** (0,020)	-0,018 (0,022)	-0,035
Exporthányad	- (0,022)	-0,059* (0,038)	-0,121** (0,031)	-0,038 (0,039)	-0,163**
Iparági fix hatás	nincs	nincs	van	nincs	van
Megfigyelések száma (N)	7752	7752	7752	3696	3696

Megjegyzés: Az összes regresszióban éves fix hatásokra kontrollálunk.

Zárójelben a standard hibák szerepelnek.

** 1 százalékos szinten is szignifikáns, * 5 százalékos szinten szignifikáns együttható.

Az eredmények első oszlopában csak a koncentrációs ráta hatását vesszük figyelembe, az import és export nélkül. A becsült együttható $-0,05$, és szignifikáns. Ez megfelel a Becker-hipotézis alapján vártaknak, mivel a negatív együttható azt jelenti, hogy ha egy adott piacon nagyobb a verseny (alacsonyabb a koncentrációs ráta), akkor alacsonyabb a reziduális bérkülönbség mértéke. A becsült együttható alapján amennyiben egy piac a monopolisztikus helyzetből tökéletes versenyre változna, a női-férfi reziduális bérkülönbség 5 százalékponttal csökkenne. Ez a jelenlegi 0,15 százalékpontos bérkülönbséghez képest jelentős változás, de természetesen a valóságban ekkora változás nem fordul elő.

A második oszlopban már a külkereskedelmet mérő változók is szerepelnek. A koncentrációs ráta hatása továbbra is szignifikáns, és mértéke 6 százalékponttal emelkedett. Az exporthányad együtthatója szintén szignifikáns, és hasonló mértékű, mint a koncentrációs ráta hatása. Ennek alapján amennyiben egy iparág a kizárólag hazai piacra való termelésről átállna a kizárólag exportcélú termelésre (az exporthányad 0-ról 1-re növekedne), a női-férfi bérkülönbség 6 százalékponttal csökkenne. Az importráta becsült együtthatója nem különbözik szignifikánsan a nullától, ami azt jelenti, hogy az import növekedése nem hat a bérkülönbségre. A következő oszlop eredményeiben ez azonban megváltozik, amely az iparági szintű szelekció fontosságára utal.

A harmadik oszlopban az iparági fix hatásokat is figyelembe vesszük, tehát a becslt együttthatók az iparágakon belüli hatásokat mérik, vagyis kiszűrik az esetleges iparági szintű szelekció hatását. Ebben az esetben azt vizsgáljuk, hogy ha egy adott iparágban megváltozik a verseny mértéke, ez hogyan hat az ott létező cégszintű reziduális bérkülönbségekre. Ebben az esetben is mind a három versenyt mérő változó szerepel a regressziós egyenletben kontrollváltozóként, és az eredmények szerint mind a három változó negatív és szignifikáns hatással van a bérkülönbségekre. A koncentrációs ráta becslt hatása nem sokat változik ebben az esetben sem, továbbra is $-0,6$ körüli értéket becslünk. Az importráta hatása is jelentős, amennyiben 0-ról 1-re növekedne, ez $0,8$ százalékponttal csökkentené a női-férfi bérkülönbséget. Az export hatása még nagyobb mértékű: a becslt együtttható $-0,12$. Az iparágakon belüli hatások becslt értékét tekintve, elmondhatjuk, hogy a verseny növekedése negatívan hat a reziduális bérkülönbségre, ami megegyezik a Becker-modell alapján várt eredménnyel, és arra utal, hogy a Magyarországon megfigyelt bérkülönbség-csökkenést valamilyen szinten magyarázhatja a piaci verseny növekedésének hatékonyságnövelő hatása, és a nőkkel szembeni bérdiszkrimináció csökkenése.

Azt, hogy a bérkülönbség esésének mekkora részét magyarázhatja a verseny növekedése, a becslt együttthatók és a hozzájuk tartozó versenyt mérő változók átlagos változása alapján elemezzük. A koncentrációs ráta a vizsgált időszak alapján átlagosan $0,2$ -del csökkent, míg a reziduális női-férfi bérkülönbség $0,18$ -dal. Az eredmények szerint amennyiben a koncentrációs ráta 1-gyel növekedne, a bérkülönbség $0,6$ -del csökkenne. Ezek alapján a valóságban megfigyelt változás a piaci koncentráció mértékében a bérkülönbség csökkenésének körülbelül 7 százalékat magyarázza meg. Hasonló számítás alapján az exporthányad átlagos változása szintén 7 százalékos, míg az importráta változása 1 százalékos változást okozott. Természetesen bizonyos piacokon ennél nagyobb, másokon ennél kisebb volt a verseny változásának mértéke, így a bérkülönbségekre gyakorolt hatás is változó iparáganként, de azt láthatjuk, hogy a verseny valamennyire befolyásolta a bérkülönbségek alakulását, bár nem magyarázza meg a bérkülönbség csökkenésének a nagy részét.

Az utolsó két oszlopban a feldolgozóipari cégek mintáján becslt eredményeket láthatjuk. A verseny hatása minden esetben negatív, bár az importráta esetében nem szignifikáns. A koncentrációs ráta csökkenése (a verseny növekedése) továbbra is csökkenti a bérkülönbségeket: a hatás a feldolgozóiparon belül nagyobb: $-0,1$ körül van. Az iparágon belüli becslési eredmények alapján a koncentrációs ráta átlagos csökkenése a bérkülönbség csökkenésének a 11 százalékat magyarázza. Az export esetében a becslt együtttható $-0,16$, és ez a feldolgozóiparban megfigyelt bérkülönbség csökkenésének a 21 százalékat magyarázhatja. Ezek az eredmények is arra utalnak, hogy a verseny valóban csökkenti a diszkrimináció mértékét és a bérkülönbségeket.

Az összefüggés további ellenőrzése végett a regressziókat egy másik függő változóval is lefuttatjuk. A Becker-modell alapján a cégek nem csak alacsonyabb bért fizetnek a kisebbségi csoportnak, de a profitmaximalizálónál alacsonyabb arányban foglalkoztatják őket. Amennyiben a verseny szintje egy adott piacon megnövekszik, és ez hatékonyabb viselkedésre ösztönzi a munkáltatókat, az adott iparágban jelen lévő cégek esetében várhatóan növekedni fog a női dolgozók aránya. Ennek tesztelésére minden cégnél kiszámítjuk a női dolgozók arányát, és az előzőkhöz hasonló regressziós egyenleteket becsülünk, ugyanazokkal a versenyt mérő változókkal. Ebben az esetben a Becker-modell alapján arra számítunk, hogy a versenyváltozók együttthatóinak az előjele pozitív lesz, mivel amennyiben megnő a verseny, a nők aránya szintén emelkedik. Az eredményeket a 7.2. táblázat foglalja össze.

7.2. táblázat: A verseny hatása a női dolgozók arányára

	1	2	3
1 - <i>HHI</i>	0,377** (0,106)	0,581** (0,153)	0,056* (0,021)
Importráta	-	0,001 (0,000)	0,001 (0,001)
Exporthányad	-	0,569** (0,143)	0,408* (0,161)
Iparági fix hatás	nincs	nincs	van
Megfigyelések száma (N)	7752	7752	7752

Megjegyzés: Az összes regresszióban éves fix hatásokra kontrollálunk.

Zárójelben a standard hibák szerepelnek.

** 1 százalékos szinten is szignifikáns, * 5 százalékos szinten szignifikáns együttható.

Az első oszlopban ismét csak a koncentrációs ráta hatását becsüljük, iparági fix hatások nélkül. A nők aránya pozitívan függ a piaci koncentráció mértékétől, a becsült együtttható 0,38, ami azt jelenti, hogy amennyiben a koncentrációs 1-ről 0-ra csökkenne egy piacon, a női dolgozók aránya 38 százalékkal emelkedne. Ezt az eredményt nem könnyű értelmezni, de a koncentráció átlagos változásával számolva, a verseny növekedése a nők arányának 7,5 százalékos növekedésével járna. A koncentráció növekedésének hatása az iparágon belüli becslésnél is szignifikáns (3. oszlop), de jelentősen alacsonyabb: adott iparágon belül a piaci verseny növekedésének (1-ről 0-ra változásának) becsült hatása 0,06. Az importrátának egyik becslésnél sincs szignifikáns hatása a nők arányára, de az exporthányad minden esetben erősen pozitívan befolyásolja azt. Összességében ezek az eredmények is összhangban vannak a Becker-modell következtetésével, és azt sugallják, hogy valamilyen szintű diszkrimináció a munkapiacra létezik a nők ellen, ami a verseny növekedésének hatására csökkent a rendszerváltást követően.

Következtetések

A tanulmány célja a termékpiaci verseny és a reziduális női-férfi bérkülönbség (a bérdiszkrimináció felső határa) közötti kapcsolat felmérése, és annak meghatározása, hogy a rendszerváltás után megfigyelhető bérkülönbség-csökkenés mely része tudható be a megnövekedett verseny diszkriminációt csökkentő hatásának. A versenyt az iparági koncentrációs rátával, valamint a külkereskedelmet mérő exporthányaddal és importrátával mértük, és megbecsültük, hogy a változók iparágakon belüli időbeli változása hogyan hatott a cégeken belül megfigyelhető nem megmagyarázott bérkülönbségekre.

Az eredmények a Becker-modellnek megfelelően szignifikáns negatív összefüggést mutatnak a verseny és a bérkülönbség között, amely összhangban van azzal a feltételezéssel, hogy a verseny növekedése csökkentette a munkáltatók nőkkel szemben diszkriminációját. A hatás mértéke azonban a bérkülönbség csökkenésének csak kis részét magyarázza meg: a valóságban megfigyelt átlagos változások alapján a piaci koncentráció csökkenése a változás 7, az importráta növekedése a változás 1, az export növekedése a változás 7 százalékát magyarázza meg. A verseny és a cégek által foglalkoztatott nők aránya között pozitív kapcsolatot látunk, ami szintén arra utal, hogy a verseny növekedése a munkáltatókat hatékonyabb viselkedésre ösztönzi, mivel a diszkriminatív munkáltatók a verseny nyomása nélkül a profitmaximalizáló szintnél alacsonyabb arányban foglalkoztatnak nőket.

8. A NŐK ÉS FÉRFIAK RELATÍV TERMELÉKENYSÉGÉNEK ÉS BÉRÉNEK BECSLÉSE MAGYARORSZÁGON

LOVÁSZ ANNA & RIGÓ MARIANN

Bevezető

A női dolgozók bruttó bére általában 60–94 százaléka a hasonló tulajdonságokkal rendelkező férfiak bérének.¹ Magyarországon a nők bére körülbelül 15 százalékkal marad el a férfiak bérétől (*Fazekas–Bálint*, 2008). Ezt az eltérést a megfigyelhető jellemzők – a két nem eltérő munkatapasztalata, iskolai végzettsége, foglalkozása stb. – csak igen kis részben magyarázzák. Számításaink szerint 14 százalék a nők meg nem magyarázott bérhátránya,² amely a diszkrimináció becsült értékének felső korlátja. A kereseti hozamok becslése többnyire egyéni béregyenletekkel történik, a kutató számára megfigyelhető dolgozói (például nem, tapasztalat, végzettség) és vállalati (például az iparág, a cég kétértékű változója) jellemzőket használva magyarázó változóként. Ebben az összefüggésben a nemre vonatkozó bérprémium a nemet jelölő kétértékű változó becsült együtthatója. Az ily módon kiszámított bérprémium viszont csak abban az esetben helyes mérőszáma a diszkriminációnak, ha valamennyi – a dolgozókra vonatkozó és a munkakörülményekhez kapcsolódó – jellemzőt kontrollálni tudunk. Ennek hiányában egy női kétértékű változó szignifikánsan negatív együtthatója utalhat például a nők kisebb termelékenységére (például kevesebb munkában töltött idő, kisebb motiváltság a gyermeknevelési teendők miatt) vagy a nők és férfiak által betöltött munkahelyek eltérő munkakörülményeire.³ Az egyre szélesebb körben elérhető, a vállalatokat évről évre követő adatbázisok használata ez utóbbi problémát áthidalja a cégekre vonatkozó kétértékű változók, illetve a foglalkozásokat jelző változók bevezetésével, a dolgozók egyéni termelékenységére vonatkozó adatok azonban ritkán állnak rendelkezésre, amint azt a *Közelkép* 1. fejezete részletesen tárgyalja.

Egy lehetséges megoldást jelentenek az egyéni termelékenységet jelző alternatív változók. Több tanulmány az IQ-, illetve AFQT-teszt⁴ eredményeket alkalmazza kontrollváltozóként. Ezek a kutatások, például *Griliches–Mason* (1972), *Griliches* (1977), *Neal–Johnson* (1996), a teszteredményeket a termelékenységet meghatározó, de az adatbázisban nem megfigyelhető képességek közelítésére használják. Az iskolázottság hozamának becslésénél régóta ismert probléma, hogy a képesség a klasszikus béregyenletekből hiányzik, mivel nehezen, vagy egyáltalán nem mérhető. Viszont valószínűleg összefügg az iskolázottsági szinttel, és ez a bérhozamok becslésének hibájához vezethet. Ezek a tanulmányok a teszteredmények figyelembevételével igyekeznek kiküszöbölni

1 OECD (2006). A nők relatív bére az OECD-országok közül Koreában a legalacsonyabb (60 százalék), és Új-Zélandban a legmagasabb (94 százalék). A tranzíciós országokban *Brainerd* (2000) és *Newell–Reilly* (2001) vizsgálják a bérkülönbség alakulását a rendszerváltás után. *Reilly* (1999) Oroszországban, *Blau–Kahn* (2000) az Egyesült Államokban elemzik a nemek közötti bérkülönbségeket. Magyarországon többek között *Csillag* (2006), *Frey* (1998), *Galasi* (2000), *Kertesi–Köllő* (1998), *Linderné* (2007) és *Koncz* (2008) foglalkoznak a női-férfi kereseti különbség vizsgálatával.

2 A kontrollváltozók figyelembevétele után fennmaradó berrést a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal bértarifa-felvétel adatbázisa 2003-as adataiból számítottuk.

3 A kiegyenlítő bérkülönbségeket leíró modell (*compensating wage differentials*) *Rosen* (1986) mutatja be. Ebben az egyes foglalkozások eltérnek valamilyen, a dolgozók által értékelt tulajdonságok szerint (pl. rugalmas időbeosztás, veszélyesség, egészséget befolyásoló körülmények), és azok a dolgozók, akik a rosszabb foglalkozásokat hajlandóak ellátni, ezért magasabb bért kapnak. *Thaler–Rosen* (1975), *Biddle–Zarkin* (1988) valamint *Gupta és szerzőtársai* (2003) is a dolgozók preferenciáinak, és az ezekből következő bérkülönbségek mérésével foglalkoznak.

4 Armed Forces Qualification Test: az Egyesült Államokban a katonai szolgálatba való belépéshez szükséges szintfelmérő teszt.

ezt a torzítást. Ez azonban nem jelent széles körben alkalmazható megoldást, mivel az ilyen jellegű adatok általában csak a dolgozók egy kis csoportja esetében elérhetők, és nem reprezentatívak a társadalom egészére vonatkozóan.

Egy másik lehetséges megoldást nyújtanak a cégeket és a dolgozók cégek közötti mozgását nyomon követő adatbázisok, amely lehetővé teszi az időben változatlan dolgozói és vállalati jellemzők kontrollváltozókénti bevonását. *Abowd–Kramarz–Margolis* (1999) egy olyan emberi tőkét mérő változót dolgoztak ki, ami a dolgozók megfigyelhető tulajdonságait (iskolázottság, munkapiaci tapasztalat, nem stb.) és a nem megfigyelhető tulajdonságait (veleszületett képesség, képzés minősége, szociális tőke, munkavégzés folyamán tett erőfeszítés) együttesen veszi figyelembe. Ezt olyan adatbázisokon lehet alkalmazni, ahol mind a dolgozókat, mind a cégeket követjük időben (dolgozói és cégszintű paneladatbázis), és a dolgozói és céges fix hatásokat (az időben nem változó tulajdonságokat) ily módon mérni tudjuk. Ezzel a módszerrel a dolgozók egyéni termelékenységének mérésénél figyelembe veszik a megfigyelhető emberi tőkéjükön felül az időben állandó és a termelékenységüket meghatározó adottságaikat is. A módszert azóta számos kutatásban használták, többek között *Abowd–Lengerman–McKinney* (2003), *Haskel–Hawkes–Pereira* (2005), valamint *Iranzo–Schivardi–Tosetti* (2006). Mivel a módszer csak dolgozói paneladatbázisokon alkalmazható, és ezek viszonylag kevés országban léteznek, gyakran más módszerhez kell folyamodni az egyéni, illetve csoportszintű termelékenység pontosabb méréséhez.

Tanulmányunkban egy ettől eltérő módszertant követünk: az egyes dolgozói csoportok relatív termelékenységét vállalati szinten termelési függvényből becsüljük. Az így kapott termelékenységi mutatót annak eldöntésére hasonlítjuk össze a béregyenletből származó relatív bérrel, hogy a nemek közti bérkülönbség a férfiak és nők eltérő termelékenységét vagy más jelenséget, például diszkriminációt mutat. A módszertant *Griliches* (1960) javaslatából kiindulva *Hellerstein–Neumark–Troske* (1999) alkalmazták elsőként az egyes dolgozói csoportok esetében a termelékenység és a bér kapcsolatának mérésére. A módszert kétlépcsős becslés révén hajtjuk végre. Az első lépésben a vállalat dolgozói összetételével kibővített Cobb–Douglas-féle termelési függvényt becslünk, amelyből megkapjuk az egyes dolgozói csoportok relatív termelékenységét. A második lépésben a vállalati szintű béregyenletből ugyanezen dolgozói csoportok relatív bérét határozzuk meg, különböző bérváltozók alapján. Ezek után összehasonlítjuk a nők férfiakhoz viszonyított termelékenységét és bérét, és vizsgáljuk a kettő közötti eltérést. Mivel az ily módon számított relatív termelékenységet a bérektől függetlenül becsüljük, és ez a mérce tartalmazza a dolgozói tulajdonságok alapján nem megfigyelhető csoportszintű termelékenységbeli különbségeket is, az összehasonlítás a klasszikus béregyenleten alapuló elemzésekhez képest új információval szolgálhat férfi–női bérkülönbségekről.

A becslést a bértarifa-felvétel 2000–2005 közötti adatain végezzük. Az adatbázis – mind reprezentativitását, mind részletességét illetően – kiválóan alkalmas a már leírt eljáráshoz. Az adatbázis egyrészt számos dolgozói információt tartalmaz. Adatunk van a dolgozók koráról, neméről, foglalkozásáról, iskolai végzettségéről. Másrészt a dolgozót alkalmazó vállalatról is van információnk: ismerjük a vállalat tevékenységi körét, főbb mérleg tételeit, amelyek a termelési függvény becsléséhez szükségesek. Az adatbázis valamennyi kettős könyvelést vezető, legalább húsz dolgozót foglalkoztató vállalat adatait tartalmazza,⁵ a vállalatokon belül pedig a dolgozók körülbelül 10 százalékos reprezentatív mintáját, a dolgozók főbb jellemzőivel együtt. Az adatbázis további erőssége, hogy a vállalati szintű paneladatbázis lehetővé teszi, hogy a cégeket évről évre nyomon kövessük, s ezáltal figyelembe vehessük a vállalati fix hatásokat. Ezzel az eddigieknél jobban meg szét tudjuk választani a csoportok közötti különbségek azon részét, ami a dolgozók közötti valós különbségek-ből, illetve azt, ami a dolgozók cégszintű szelekciójából (jobb, illetve rosszabb cégekhez történő csoportosulásából) adódik.

Becslési eljárás, eddig lefolytatott kutatások⁶

Első lépésben egy három inputot – tőkét, munkát és anyagköltséget – tartalmazó Cobb–Douglas-féle termelési függvényt becsülünk, amelyben a munkafelhasználást leíró változó az átlagos létszám (L) dolgozói csoportok termelékenységevel súlyozott változata. A dolgozókat nem, kor (rendszer váltás előtt munkaképes korú volt-e, vagy nem) és végzettség (felsőfokú vagy alacsonyabb) szerint csoportosítva, továbbá feltételezve, hogy a nők relatív termelékenysége és aránya az egyes kor és végzettségi kategóriák szerint állandó, a következő termelési függvényt becsüljük:

$$\begin{aligned} \ln Y_{jt} = & \alpha_0 + \alpha \ln K_{jt} + \beta \ln M_{jt} + \gamma \ln L_{jt} + \\ & + \gamma \ln \left[1 + (\varphi_F - 1) \frac{L_{Fjt}}{L_{jt}} \right] + \gamma \ln \left[1 + (\varphi_O - 1) \frac{L_{Ojt}}{L_{jt}} \right] + \\ & + \gamma \ln \left[1 + (\varphi_U - 1) \frac{L_{Ujt}}{L_{jt}} \right] + \delta \cdot Z_{jt} + u_{jt} \end{aligned} \quad (8.1)$$

A fenti egyenletben Y_{jt} az árbevételt, K_{jt} a tőkeállományt, M_{jt} az anyagköltséget, L_{jt} pedig az átlagos létszámot jelöli a j -edik cégben a t -edik időpontban. Az egyes kategóriákat alsó indexszel jelezzük: F a női dolgozókat, O az 1989 előtti munkapiaci tapasztalattal rendelkező dolgozói csoportot, és U a felsőfokú végzettségűeket jelöli. A Z mátrix a többi kontrollváltozót – a tulajdon, az iparág, a régió, az idő, a vállalat kétértékű változóját – foglalja magában. Az egyes dolgozói csoportok relatív termelékenységét φ paraméterrel jelöljük.

⁵ Az adatbázis későbbi éveiben kevesebb dolgozót foglalkoztató cégek is bekerültek a mintába, de mi ebben a tanulmányban a legalább húsz főt foglalkoztató cégeken végezzük az elemzést, és tovább szűkítjük azokra a cégekre, ahol a regressziók futtatásához és a csoportszintű különbségek számításához elegendő a női és férfi dolgozók aránya az egyes cégeken belül.

⁶ A módszertanról részletesebben a 8. függelékben írunk.

Ebben az egyszerűsített modellben egy átlagos relatív termelékenységet becsülünk: φ_F mutatja a nők férfiakhoz képest számított relatív termelékenységét.

Az átlagos paraméter mellett azonban érdekes lehet, hogy van-e különbség a különböző korú és iskolázottságú nők relatív termelékenysége között. Ezért becsülünk egy rugalmas paraméterű modellt is, amelyben megengedjük, hogy mind a hét dolgozói csoportnak különbözzék a relatív termelékenysége a fiatalabb (csak 1989 utáni munkapiaci tapasztalattal rendelkező), képzetlen férfiakhoz képest. A termelési függvény ezen általánosabb alakja $n = 0, 1, \dots, N$ dolgozói csoport esetén a következő:

$$\ln Y_{jt} = \alpha_0 + \alpha \ln K_{jt} + \beta \ln M_{jt} + \gamma \ln \varphi_0 + \gamma \ln L_{jt} + \gamma \ln \left[1 + \sum_{n=1}^N \left(\frac{\varphi_n}{\varphi_0} - 1 \right) \frac{L_{n,jt}}{L_{jt}} \right] + \delta \cdot Z_{jt} + u_{jt} \quad (8.2)$$

A relatív termelékenységi paramétereket a nemlineáris legkisebb négyzetek (NLS, *nonlinear least squares*) módszerével becsüljük. A becslést először csak a megfigyelhető jellemzők kontrollálásával végezzük el; ebben az esetben a paramétereket a vállalatok közötti eltéréssel identifikáljuk. A következő becslésnél figyelembe vesszük az időben állandó, nem megfigyelhető vállalati jellemzőket a cégszintű fix hatások révén. Ezekre vállalati kétértékű változók bevezetésével kontrollálunk, a termelési függvény paramétereit pedig differenciált alakban, nemlineáris legkisebb négyzetek módszerével becsüljük (FD, *first differenced*).⁷ Ebben a specifikációban a nők relatív termelékenységét a vállalaton belüli, időbeli eltérésekből identifikáljuk. Ily módon kiszűrjük a szisztematikus szelekció hatását. Elképzelhető ugyanis, hogy a női dolgozók az eleve alacsonyabb termelékenységű (például mert rosszabb a tööfelszereltsége, kevésbé hatékony a vezetősége) vállalatokban dolgoznak nagyobb arányban, a vállalaton belül viszont ugyanúgy vagy jobban teljesítenek, mint a férfiak. Ebben az esetben a csak megfigyelhető vállalati jellemzőket tartalmazó NLS specifikációban 1-nél kisebb, míg az FD specifikációban 1-hez közeli vagy 1-nél nagyobb φ_F értéket kapunk.

A második lépésben a relatív béreket határozzuk meg a vállalati szintű béregyenlet felhasználásával. A vállalati aggregálási szintet két okból is előnyben részesítjük az egyéni béreken történő becsléshez képest. Egyrészt vállalati szinten két bérköltségváltozó is rendelkezésünkre áll. Az egyik lehetőség a számviteli bérköltség változója, amely a vállalat által fizetett valamennyi – tehát nem csak bérjellegű – személyi jellegű ráfordítást tartalmaz. A másik lehetőség az adatbázisban megfigyelt dolgozók egyéni béréből aggregált változó. Másrészt, vállalati szinten a béregyenlet és a termelési függvény együtt is becsülhető látszólag össze nem függő regresszió (SUR, *seemingly unrelated regression*) módszerével, amely figyelembe veszi a hibatagok korrelációját, és a relatív termelékenységek és bérek egyezéseire vonatkozó hipotézisbecslést is

7 A becsléseket elvégeztük az időben nem állandó, nem megfigyelhető termelési sokkok figyelembevételével is, amelyekre a Levinsohn–Petrin (2003) által javasolt módon, az anyagköltség felhasználásával kontrolláltunk. Eredményeink az NLS és FD specifikációban is robusztusnak bizonyultak.

leegyszerűsíti. A vállalati szintű béregyenlet tulajdonképpen az egyéni béregyenletek aggregálásával kapott összefüggés, amely a termelési függvényben is szereplő kontrollváltozók bevonása után a következő formában írható fel:

$$\ln w_{jt} = \alpha_0 + \alpha \ln K_{jt} + \beta \ln M_{jt} + \gamma \ln \lambda_0 + \gamma \ln L_{jt} + \\ + \gamma \ln \left[1 + \sum_{n=1}^N \left(\frac{\lambda_n}{\lambda_0} - 1 \right) \frac{L_{n,jt}}{L_{jt}} \right] + \delta \cdot Z_{jt} + u_{jt} \quad (8.3)$$

A (8.3) egyenletben w a bérköltséget, λ_n/λ_0 pedig az egyes dolgozói csoportok relatív bérét jelöli. A relatív béreket a termelési függvényhez hasonlóan mind az egyszerűsített, mind a rugalmas paraméterű modellben becsüljük, és teszteljük a relatív termelékenységtől való eltérését.

A relatív bérek és termelékenység becslésére kidolgozott módszertant számos kutatás alkalmazza a diszkrimináció mértékének újszerű becslésére. Az eredmények általában azt mutatják, hogy a nők a relatív termelékenységük-nél alacsonyabb relatív bért kapnak, ami bérdiszkriminációra utal, de az eltérés mértéke sokkal kisebb, mint a béregyenletek alapján becsült különbség. A kutatások szerint a cégeken belül a női dolgozók magasabb aránya alacsonyabb cégszintű termelékenységgel jár, a nők relatív termelékenysége általában 0,7–0,9 között van. Bérük ehhez képest általában 15–40 százalékkal alacsonyabb, mint a férfiaké. A bérek és termelékenység közötti különbség nem feltétlenül jelez diszkriminációt, például továbbra is lehetnek nem megfigyelt különbségek a munkakörülményekben (veszélyes, utazást igényel stb.), ami miatt a férfiak magasabb bért kapnak. Ez a módszer azonban enyhít egy fontos problémát a béregyenletes diszkriminációbecslésekhez képest: csökkenti a nem megfigyelhető termelékenységbeli eltérések által okozott hibát. Az a tény, hogy ezzel a módszerrel a kutatások alacsonyabbnak becslik a diszkriminációt, nem meglepő, mivel sejtettük, hogy a nők termelékenységét túlbecsüljük a megfigyelhető tulajdonságok alapján, például a valós munkapiaci tapasztalat hiánya miatt, illetve a munkán kívüli kötelezettségek termelékenységet csökkentő hatása miatt.

A módszertant e célra először alkalmazó *Hellerstein–Neumark–Troske* (1999) szerint az Egyesült Államokban a nők termelékenysége a férfiakénak a 85 százaléka, a bérük pedig a 68 százaléka. Ez azt jelenti, hogy a nők és férfiak között negatív, termelékenység alapján nem megmagyarázható bérkülönbség van, amely jelentős: 17 százalék körüli. Ez persze nem bizonyítja a diszkrimináció jelenlétét, de erre az eddigi kutatásoknál erőteljesebben utal. Más országokban azonban az eredmények lényegesen kisebb vagy nem létező megmagyarázatlan bérkülönbségre utalnak. Bár *Hellerstein–Neumark* (1999) izraeli adatokon, valamint *Dong–Zhang* (2009) kínai adatokon végzett a képzett nők termelékenységét a férfiakénak a 75–80 százalékára becsülik, a versenyszférában a relatív bérek nem különböznek szignifikánsan

ettől az aránytól. A kínai közsférában az alacsony képzettségű nők a termelékenységüknel magasabb bért kapnak, és ez a prémium a teljes bérkülönbséget csökkenti. Az elemzés rámutat a képzettségi szintek szétválasztásának fontosságára, mivel a képzett és képzetlen nők esetében teljesen eltérő jelenséget figyelhetünk meg. *Dostie* (2006) kanadai adatokon alkalmazza a módszert. Az eredmények szerint a nők relatív bére 0,85 a férfiakhoz képest, a relatív termelékenységük pedig 0,8 és 0,9 között mozog, a termelési függvény specifikációjától függően. Ez szintén arra utal, hogy a diszkriminációt a bérégyenletes módszerrel túlbecsüljük.

Kawaguchi (2007) japán adatokon vizsgálja a relatív bérek és termelékenység közötti összefüggést, eredményei a cégszintű szelekció fontosságára hívják fel a figyelmet. Vállalati fix hatások nélkül a nők termelékenysége a férfiakénak a 44 százaléka, a bérük pedig a 31 százaléka, de a cégeken belüli becslésben, amely kiszűri a jobb vagy rosszabb cégekhez történő szelekció hatását, mind a relatív termelékenységük és a bérük is 50 százalékos körül van. *Kawaguchi* ebből azt a következtetést vonja le, hogy a nőkkel szemben a felvételnél létezik diszkrimináció, de a munkába állás után már nem diszkriminálnak ellenük. *Ilmakunnas–Maliranta* (2003) és *Van Biesebroeck* (2007) is a helyes specifikáció fontosságát hangsúlyozzák. Az előbbi finn, az utóbbi afrikai adatokon végezte a becslést, és a végső következtetésük az, hogy a választott becslési módszert alkalmazva nem találtak bizonyítékot a bérdiszkriminációra. Végül *Deniau–Perez-Duarte* (2003) Franciaországban szintén nem talált szignifikáns eltérést a relatív bérek és termelékenységek között.

Magyarországon *Kertesi–Köllő* (2002) alkalmazott hasonló becslési eljárást a bérek és a termelékenység elemzésére. Kutatásuk a rendszerváltás előtt szerzett tudás értékének csökkenését vizsgálja béregyenletek felhasználásával, majd a különböző dolgozói csoportok arányának a cégszintű termelékenységre gyakorolt hatása alapján azt vizsgálják, hogy a képzés és tapasztalat hozadéka mennyiben tükrözi a termelékenységbeli hozadékukat. Bár a nők helyzetének felmérése nem a fő céljuk, a csoportokat nem szerint is szétválasztják. A tanulmány szintén rámutat a nemek iskolázottság szerinti megbontásának fontosságára, mivel a nők helyzete különbözik a képzettségi szintek között. Jelen tanulmányban ezt a tényt a rugalmas paraméterű becslésnél vesszük figyelembe, ahol a részletesebb csoportokra végezzük el a relatív termelékenység és bérek becslését. A diszkrimináció mértékét most csak a 2000–2005 közötti időszakban vizsgáljuk, tehát nem a rendszerváltás után bekövetkezett változások hatását kívánjuk feltárni, célunk csak a jelen helyzet felmérése.

Becslési eredmények

Az egyszerűsített modell becsült paraméterei a 8.1. táblázatban láthatók. Itt még nem választjuk külön a nők relatív termelékenységét és bérét képzettség,

illetve kor szerint, a becslt értékek az átlagos különbségeket tükrözik. Az NLS és az FD specifikációt összehasonlítva nem látjuk nagymértékű szisztematikus szelekció jelét: a becslt termelékenységi és bérparaméterek közel vannak egymáshoz. A becslési eredmények tárgyalásánál éppen ezért az általunk legmegfelelőbbnek tartott FD specifikációra koncentrálnak, mivel a célunk a cégeken belüli diszkrimináció mértékének vizsgálata.

8.1. táblázat: Az egyszerűsített modell becslt paraméterei
(hipotézis: relatív termelékenység = relatív bér)

Specifikáció	Relatív termelékenység	Relatív bér (bérköltség)	<i>p</i> -érték
Számviteli bérköltség változóval			
NLS	1,065 (0,053)	1,039 (0,012)	0,135
FD	1,092 (0,040)	1,034 (0,012)	
Az egyéni bérekből aggregált bérváltozóval			
NLS	1,065 (0,053)	0,863 (0,012)	0,000
FD	1,090 (0,040)	0,786 (0,020)	

Megjegyzés: az 1-től szignifikánsan nem különböző paramétereket dőlttel jelöljük. Zárójelben a becslés standard hibája látható.

Vállalaton belül a női dolgozók termelékenysége valamivel meghaladja a férfiakét, a nők relatív termelékenysége a férfiakhoz képest csoportszinten 1,09. A nemzetközi eredményekkel összehasonlítva meglepő az 1-nél nagyobb relatív termelékenység, amely szerint a nők nagyobb aránya a vállalaton belül növeli annak termelékenységét. Egy lehetséges magyarázat a tipikusan „női” szolgáltatói szektor súlyának növekedése az utóbbi néhány évben. A relatív bérekre vonatkozóan a kétfajta bérváltozó – a cégek számviteli bérköltsége és az egyéni havi bérek alapján számított bérváltozó – eltérő eredményt ad. A számviteli bérköltség szerint vállalaton belül a nők bére valamivel meghaladja a férfiakét, és így fizetségük összhangban van termelékenységükkel. Ezzel szemben az egyéni bérekből aggregált változó körülbelül 20 százalékos berrést jelez, és a női dolgozók bére jóval elmarad termelékenységüktől. A különbség egyik lehetséges oka az lehet, hogy a béren kívüli juttatásokat a nők nagyobb arányban veszik igénybe, és ezt csak a bérköltség változó tükrözi. A különbség mögött rejlő okok pontosabb feltárása azonban további kutatást igényel. Az eltérő eredmények arra hívják fel a figyelmet, hogy mennyire óvatosan kell bánni a diszkrimináció mérésének során: mind a bérváltozó választása, mind a becslési módszer jelentősen befolyásolja az eredményt.

A rugalmas paraméterű modell becslésével árnyaltabb képet kapunk az egyes dolgozói csoportok termelékenységéről és béréről. Amint a 8.2 táblá-

zatban látható, az NLS és az FD specifikációban becsült paraméterek több esetben is jelentősen különböznek egymástól, amely annak a jele, hogy egyes részletesebb dolgozói csoportoknál már megfigyelhető, hogy nagyobbbrészt bizonyos típusú, például kisebb termelékenységgű vállalatokban dolgoznak. Ez a szelekciós hatás különösen szembetűnő a képzett és a képzetlen dolgozói csoportok esetében. A képzetlen – elsősorban az idősebb, tanulatlan dolgozók – a kevésbé termelékeny vállalatokban dolgoznak inkább, míg a képzettek – főként a fiatalabb csoport – inkább a termelékenyebb cégeknél helyezkednek el. Például az NLS specifikációban az idősebb, képzetlen női dolgozók relatív termelékenysége 0,53. Az FD specifikációban, a vállalaton belüli eltérésekből identifikálva, azonban látható, hogy cégen belül nem különbözik szignifikánsan a termelékenységük a referenciacsoport termelékenységétől, a fiatalabb, képzetlen férfiakétól. A képzett dolgozók esetében éppen ellentétes a kapcsolat: relatív termelékenységük az NLS specifikációban 2,8, vállalaton belül vizsgálva azonban kiderül, hogy termelékenységük megegyezik a referenciacsoportéval. Ez arra utal, hogy a képzett dolgozók a termelékenyebb cégeknél dolgoznak, míg a képzetlenek a kevésbé termelékeny cégeknél, de ha ezt a szelekciót figyelembe vesszük, a két csoport átlagos termelékenysége már nem különbözik jelentősen egymástól.

Ez az eredmény összhangban van a nemzetközi irodalomban tapasztaltakkal. Például *Haltiwanger–Lane–Spletzer* (1999) egyesült államokbeli adatbázist vizsgálva megállapította, hogy a vállalatok nagy része többnyire csak képzett vagy csak képzetlen munkaerőt alkalmaz, vagyis vannak „magas képzettségű” és „alacsony képzettségű” vállalatok. *Malmberg–Lindh–Halvarsson* (2005) pedig svéd adatbázist vizsgálva a dolgozók korösszetétele és a vállalati termelékenység kapcsolatát tanulmányozta, és hasonló irányú szelekciót mutatott ki: az idősök inkább a „régEBBI”, rosszabb tőkefelszereltséggű vállalatokban dolgoznak, míg a fiatalok többnyire az „újabb”, termelékenyebb vállalatokhoz mennek.

A relatív bérek esetében is jelentős szelekciós hatás érvényesül, a képzettek kategóriájában erős, a képzetlenekében pedig gyenge pozitív szelekciót látunk. A kétféle bérváltozó a rugalmas modellben is eltérő eredményeket mutat. A bérköltség esetében (8.2. táblázat felső része) a relatív bérek egyetlen kategória esetében sem különböznek szignifikánsan 1-től, a relatív termelékenység és relatív bér pedig mind a négy női dolgozói csoport esetében 5 százalékos szignifikancia szinten megegyezik. Ezek alapján nem találunk bizonyítékot a diszkrimináció létezésére. Egyedül a fiatalabb, képzett kategória esetében mutatható ki a termelékenységnél alacsonyabb bér, a két paraméter azonban csak 10 százalékos szignifikancia szinten nem egyenlő egymással. Ez az eredmény összhangban van a korábbi kutatások eredményével, amely szerint a képzett nők esetében magasabb a bérkülönbség, mint az alacsonyabb képzettségű nőknél (*Fazekas–Bálint*, 2008).

8.2. táblázat: A rugalmas paraméterű modell becsült értékei (hipotézis: relatív termelékenység = relatív bér) a számviteli bérköltség változó használatakor

	NLS		FD		p-érték
	relatív termelék- kenység	relatív bér (bérkölts- ségváltozó)	relatív termelék- kenység	relatív bér (bérkölts- ségváltozó)	
Számviteli bérköltség változóval					
Férfi, képzetlen, 1989 előtti	0,401 (0,033)	1,430 (0,036)	0,978 (0,050)	0,984 (0,015)	0,902
Férfi, képzett, 1989 utáni	4,210 (0,387)	3,734 (0,119)	1,099 (0,105)	0,994 (0,029)	0,303
Férfi, képzett, 1989 előtti	2,050 (0,171)	2,887 (0,080)	1,182 (0,089)	1,023 (0,024)	0,066
Nő, képzetlen, 1989 utáni	0,905 (0,095)	1,012 (0,037)	1,099 (0,077)	1,031 (0,022)	0,368
Nő, képzetlen, 1989 előtti	0,529 (0,040)	1,461 (0,036)	1,077 (0,061)	1,021 (0,017)	0,341
Nő, képzett, 1989 utáni	2,816 (0,339)	3,126 (0,119)	1,223 (0,124)	1,003 (0,033)	0,067
Nő, képzett, 1989 előtti	1,345 (0,187)	3,379 (0,112)	1,164 (0,117)	1,056 (0,033)	0,345
Az egyéni bérekből aggregált bérváltozóval					
Férfi, képzetlen, 1989 előtti	0,401 (0,033)	1,404 (0,042)	0,978 (0,050)	1,075 (0,035)	0,109
Férfi, képzett, 1989 utáni	4,210 (0,387)	3,634 (0,141)	1,099 (0,105)	1,211 (0,071)	0,371
Férfi, képzett, 1989 előtti	2,050 (0,171)	3,280 (0,106)	1,184 (0,089)	1,308 (0,062)	0,243
Nő, képzetlen, 1989 utáni	0,905 (0,095)	0,942 (0,041)	1,097 (0,077)	0,741 (0,039)	0,000
Nő, képzetlen, 1989 előtti	0,529 (0,040)	1,183 (0,035)	1,076 (0,061)	0,843 (0,032)	0,001
Nő, képzett, 1989 utáni	2,816 (0,339)	2,521 (0,126)	1,223 (0,124)	0,932 (0,070)	0,038
Nő, képzett, 1989 előtti	1,345 (0,187)	3,077 (0,125)	1,166 (0,118)	1,206 (0,076)	0,771
Megfigyelések száma	29 123		19 237		

Megjegyzés: a csoportok elnevezésénél „1989 előtti” jelöli a rendszerváltás előtti munkapiaci tapasztalattal rendelkező dolgozókat, és „1989 utáni” jelöli azokat, akik csak a rendszerváltás után dolgozhattak a koruk alapján. Az 1-től szignifikánsan nem különböző paramétereket dőlttel jelöljük. Zárójelben a becslés standard hibája látható. Referencia dolgozói csoport: férfi, képzetlen, 89 utáni kategória.

Az aggregált bérváltozót használva, a nők bére átlagosan 22 százalékkal alacsonyabb a férfi dolgozók bérénel. Több csoportra bontva a foglalkoztatottakat azonban látható (8.2. táblázat alsó része), hogy a termelékenység és a bérek közötti különbség más a különböző korosztályoknál és képzettségi szinteknél. A képzetlen és a képzett, fiatalabb csoportokban a bérres közel

van az átlagoshoz,⁸ a képzett, idősebb csoportban viszont ennél kisebb, 10 százalékos berrést találtunk. Ebben a specifikációban ez az egyetlen dolgozói kategória, ahol azt látjuk, hogy a nőket a termelékenységüknek megfelelően fizetik. A képzetlen és a képzett, fiatalabb csoportok fizetsége alacsonyabb a termelékenységüknél, amely a nők elleni bérdiszkriminációra utal, azonban a rugalmas specifikációk esetében is azt látjuk, hogy a számviteli bérköltséget használva más eredményt kapunk: bár a női csoportok esetében a relatív termelékenység itt is magasabb a relatív bérnél, a kettő közötti eltérés statisztikailag nem szignifikáns.

Összefoglalva tehát elmondható, hogy az irodalomban eddig publikált, egyéni béregyenletekből becsült körülbelül 15 százalékos bérkülönbség nem magyarázható a nők alacsonyabb termelékenységével. A nők egyik becslési módszer alapján sem alacsonyabb termelenségűek, mint a férfiak. Az egyéni bérekből aggregált, vállalati szintű bérváltozó használatakor átlagosan hasonló nagyságú, 10–30 százalékos bérkülönbséget találtunk a női és férfi dolgozói csoportok között, amelyet nem ellensúlyoz a nők alacsonyabb termelékenysége. A számviteli bérköltség használatakor ezzel szemben nem mutattunk ki szignifikáns különbséget a férfiak és a nők bére között, és a termelékenység és a bér egyezéseire vonatkozó hipotézist sem tudtuk elutasítani 5 százalékos szignifikancia szinten. Annak eldöntésére, hogy mi áll az egymásnak látszólag ellentmondó eredmények hátterében, a kétféle bérváltozó alaposabb tanulmányozása szükséges. Egy lehetséges magyarázat, hogy a női dolgozók nagyobb arányban választják a nem bérjellegű kompenzációt, például étkezési, utazási utalványokat, melyek a bérköltség változóban megjelennek, a bérben – és így az aggregált bérváltozóban – viszont nem.

A tanulmányban bemutatott eredmények arra hívják fel a figyelmet, hogy a diszkrimináció létezésének, valamint mértékének meghatározása összetett feladat, és nagymértékben függ mind az adatoktól, mind a becslésre használt módszertől. Amennyiben a dolgozói csoportok közötti nem megfigyelhető termelékenységbeli eltéréseket figyelembe tudjuk venni, a diszkrimináció mértéke jelentősen kisebb, mint a béregyenletek alapján becsült érték.

Következtetések

Tanulmányunkban a diszkrimináció mértékét a tradicionális béregyenleteket használó módszertől eltérő módon becsültük: csoportszintű relatív termelékenységeket annak alapján becsültük, hogy egy adott csoport aránya a cégen belül hogyan befolyásolja a cég árbevételeit. Tehát termelési függvényt becsültünk, amelyben megengedtük, hogy a munkaerőt leíró tagban a különböző dolgozói csoportok határtermelékenysége potenciálisan különbözzön. A termelési adatokból becsült relatív termelékenységet összehasonlítottuk a cégszinten becsült relatív bérrel: amennyiben létezik a nőkkel szemben diszkrimináció a munkapiacra, a kettő egymástól szignifikánsan különbözik, mivel

8 A berrést az azonos típusú dolgozói csoporthoz viszonyítjuk. Például a képzett, idősebb dolgozók esetében a női-férfi berrés 10 százalék (1,3–1,2).

a nőket nem a relatív termelékenységüknek megfelelően díjazták. Az általunk használt módszer előnye, hogy a csoportszinten becsült relatív termelékenység pontosabban mérheti a nők és férfiak közötti különbségeket, mint a megfigyelhető tulajdonságaik (iskolázottság, kor), ezért a béregyenletes becslési eredményeknél általában alacsonyabb szintű diszkriminációt találtunk.

Eredményeink szerint a nők termelékenysége nem alacsonyabb, mint a férfiaké, de az egyéni bér adatok azt bizonyítják, hogy a férfiakhoz képest alulfizetettek, ami diszkriminációra utal. Esetünkben azonban azt is látjuk, hogy amennyiben a cégszintű bérköltség alapján becsüljük a nők relatív bérét, alacsonyabb az eltérés a férfiakétól, mint a dolgozók egyéni bérei alapján történő becslésnél. Az eredményekben látható különbségek felderítése fontos kutatási feladat.

8. FÜGGELÉK

A termelési függvény becslése

A relatív termelékenységek becslése során három inputot – tőke, anyagköltség, munkaerő – tartalmazó Cobb–Douglas-féle termelési függvényből indulunk ki. A tőkét az állóeszköz-állomány átlagos évi értékével, az anyagköltséget az anyagjellegű ráfordításokkal, a munkaerőt pedig az átlagos létszámnak (L) a dolgozói csoportok termelékenységével súlyozott változatával, a *minőségi munkaerő*, QL változóval mérjük. A dolgozókat $n = N + 1$ csoportba osztva, az n -edik csoport termelékenységét φ_n -nel, az n -edik csoportba tartozó dolgozók létszámát pedig L_n -nel jelölve, a QL változó a következőképpen alakul:

$$\begin{aligned} QL &= \sum_{n=0}^N \varphi_n L_n = \varphi_0 L_0 + \sum_{n=1}^N \varphi_n L_n = \\ &= \varphi_0 L \left[1 + \sum_{n=1}^N \left(\frac{\varphi_n}{\varphi_0} - 1 \right) \frac{L_n}{L} \right]. \end{aligned} \quad (\text{F8.1})$$

Ezt felhasználva a termelési függvény a következő:

$$\begin{aligned} \ln Y_{jt} &= \alpha_0 + \alpha \ln K_{jt} + \beta \ln M_{jt} + \gamma \ln \varphi_0 + \gamma \ln L_{jt} + \\ &+ \gamma \ln \left[1 + \sum_{n=1}^N \left(\frac{\varphi_n}{\varphi_0} - 1 \right) \frac{L_{n,jt}}{L_{jt}} \right] + \delta \cdot Z_{jt} + u_{jt} \end{aligned} \quad (\text{F8.2})$$

A Z mátrix az egyéb kontrollváltozókat – az év, az iparág, a régió, a tulajdon és a vállalat kétértékű változóját – foglalja magában. A dolgozók $n = 0$ referenciakategóriához tartozó relatív termelékenységét a φ_n/φ_0 együtthatók jelzik, amelyeket a nemlineáris legkisebb négyzetek módszerével becsülünk. Mivel a dolgozói csoportok száma már viszonylag kevés egyéni jellemző mentén dimenzionálva is elég nagy (például nem, háromfajta kor és háromfajta is-

kolai végzettség alapján kategorizálva 18 csoportot kapunk), a tanulmányok többsége egyszerűsítéseket alkalmaz a dolgozói csoportok összetételére és termelékenységére vonatkozóan. Feltéve, hogy a nők relatív termelékenysége és aránya minden korosztályon és minden iskolai végzettségen belül azonos, az előző példa szerinti bontásban a termelési függvény a következő:

$$\begin{aligned} \ln Y_{jt} = & \alpha_0 + \alpha \ln K_{jt} + \beta \ln M_{jt} + \gamma \ln \varphi_0 + \gamma \ln L_{jt} + \\ & + \gamma \ln \left[1 + (\varphi_F - 1) \frac{L_{F_{jt}}}{L_{jt}} \right] + \gamma \ln \left[1 + (\varphi_M - 1) \frac{L_{M_{jt}}}{L_{jt}} + (\varphi_O - 1) \frac{L_{O_{jt}}}{L_{jt}} \right] + \\ & + \gamma \ln \left[1 + (\varphi_S - 1) \frac{L_{S_{jt}}}{L_{jt}} + (\varphi_U - 1) \frac{L_{U_{jt}}}{L_{jt}} \right] + \delta \cdot Z_{jt} + u_{jt} \end{aligned} \quad (\text{F8.3})$$

Ebben az egyszerűsített modellben tehát a nők férfiakéhoz viszonyított relatív termelékenységére kapunk becslést (φ_F). Ehhez képest a rugalmas paraméterű modellben megengedjük, hogy a nők relatív termelékenysége különböző legyen az egyes kor- és iskolázottsági kategóriákban.

HIVATKOZÁSOK

- ABOWD, J. M.–KRAMARZ, F.–MARGOLIS, D. N. (1999) High Wage Workers and High Wage Firms. *Econometrica*, Vol. 67. No. 2. 251–333. o.
- ABOWD, J. M.–LENGERMANN, P.–MCKINNEY, K. L. (2003) The Measurement of Human Capital in the US Economy. Cornell University, kézirat.
- AHMED, A. (2006) Discrimination: Believe it and You'll See it. Centre for Labour Market Policy Research Working Paper, No. 10.
- ALTONJI, J. G.–BLANK, R. M. (1999) Race and Gender in the Labor Market. Megjelent: ASHENFELTER, O.–CARD, D. (szerk.) *Handbook of Labor Economics*, 3. kötet, 48. fejezet, 3143–3259. o.
- ALTONJI, J. G.–PIERRET, C. (2001) Employer Learning and Statistical Discrimination. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 116. No. 1. 313–350. o.
- ANTONOVICS, K.–TOWN, R. (2004) Are All the Good Men Married? Uncovering the Sources of the Marital Wage Premium. *American Economic Review*, Vol. 94. No. 2. 317–321. o.
- ARAI, M.–THOURSIE, P. (2009) Renouncing Personal Names: An Empirical Examination of Surname Change and Earnings. *Journal of Labor Economics*, Vol. 27. No. 1. 127–147. o.
- ARROW, K. (1973) The Theory of Discrimination. Megjelent: ASHENFELTER, O.–REES, A. (szerk.): *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press, Princeton N.J., 3–33. o.
- ARROW, K. (1998) What Has Economics to Say About Racial Discrimination? *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12. No. 2. 91–100. o.
- ASHENFELTER, O.–HANNAN, T. (1986) Sex Discrimination and Product Market Competition: The Case of the Banking Industry. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 101. No. 1. 149–174. o.
- ÁSZ (2008) A magyarországi cigányság helyzetének javítására és felemelkedésére a rendszerváltás óta fordított támogatások mértéke és hatékonysága. Összegző, helyzetfeltáró tanulmány. Állami Számvevőszék, Budapest, április, [http://www.asz.hu/ASZ/tanulmányok.nsf/0/79ED5720B293EBC9C12574F30031B5C7/\\$-File/t206.pdf](http://www.asz.hu/ASZ/tanulmányok.nsf/0/79ED5720B293EBC9C12574F30031B5C7/$-File/t206.pdf).
- AUTOR, D.–SCARBOROUGH, D. (2008). Does Job Testing Harm Minority Workers? Evidence from Retail Establishments. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 123. No. 1. 219–277. o.
- BABUSIK FERENC (2006) Foglalkoztatási egyenlőtlenségek a munkaerő-piacon: a romák foglalkoztatási diszkriminációja. Delphoi Consulting, Budapest, www.delphoi.hu.
- BAKER, M.–FORTIN, N. M. (2001) Occupational Gender Composition and Wages in Canada, 1987–1988. *Canadian Journal of Economics*, Vol. 34. No. 2. 345–376. o.
- BECKER, G. S. (1971) *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press, Chicago.
- BECKER, G. S. (1985) Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor, *Journal of Labor Economics*, Vol. 3. No. 1. S33–S58. o.
- BENDICK, M. JR.–JACKSON, C. W.–ROMERO, H. J. (1996) Employment Discrimination Against Older Workers: An Experimental Study of Hiring Practices. *Journal of Aging and Social Policy*, Vol. 8. No. 4. 25–46. o.
- BERIK, G. (2003) International Trade and Wage Discrimination: Evidence from East Asia. The World Bank, Policy Research Working Paper, No. 3111.
- BERNÁT ANIKÓ–SIKENDRE–KOVÁCS KATALIN (2007) A hátrányos helyzetű csoportokra gyakorolt hatás. Megjelent: Az Új Magyarország Fejlesztési Terv Operatív Programjainak horizontális ex ante értékelése. Tárki, Budapest, 107–157. o. http://www.tarki.hu/hu/research/development/hea_elemezsek_20070321_4.%20fejezet.pdf
- BERTRAND, M.–HALLOCK, K. F. (2001) The Gender Gap in Top Corporate Jobs. *Industrial and Labor Relations Review*, 55. 3–21. o.
- BERTRAND, M.–MULLAINATHAN, S. (2004) Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, Vol. 94. No. 4. 991–1014. o.
- BETTIO, F. (2002) The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe. *Canadian Public Policy*, 28., S65–S84. o.
- BIDDLE, J. E.–ZARKIN, G. (1988) Worker Preference and Market Compensation for Job Risk. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 70. No. 4. 660–667. o.
- BIKKER, J.–HAAF, K. (2002) Measures of competition and concentration in the banking industry: a review of the literature. *Economic and Financial Modelling*, 9. 53–98. o.
- BLACK, S.–BRAINERD, E. (2004) Importing Equality? The Effects of Globalization on Gender Discrimination.

- Industrial Labor Relations Review, Vol. 57. No. 4. 540–559. o.
- BLACK, S.–STRAHAN, P. (2001) The Division of Spoils: Rent-Sharing and Discrimination in a Regulated Industry. *The American Economic Review*, Vol. 91. No. 4. 814–831. o.
- BLANK, R. M. (1991) The Effects of Double-Blind versus Single-blind. Reviewing: Experimental Evidence from the American Economic Review, *American Economic Review*, Vol. 81. No. 5. 1041–1067. o.
- BLAU, F.–KAHN, L. M. (2000) Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, 14. 75–99. o.
- BLAU, F.–KAHN, L. M. (2003) Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics*, Vol. 21. No. 1. 106–144. o.
- BLINDER, A. S. (1973) Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables. *Journal of Human Resources*, 8. 436–455. o.
- BOGLIETTI, G. (1974) Discrimination against older workers and the promotion of equality of opportunity. *International Labour Review*, Vol. 110. No. 4. 351–365. o.
- BOONE, J.–VAN OURS, J.–VAN DER VIEL, H. (2007) How (not) to Measure Competition. Tilburg University, Center for Economic Research Discussion Paper, No. 2007/32.
- BRAINERD, E. (2000) Women in transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union. *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 54. No. 1. 138–162. o.
- BRAVO, D.–SANTHUEZA, C.–URZUA, S. (2008) An Experimental Study of Labor Market Discrimination: Gender, Social Class, and Neighborhood in Chile. Inter-American Development Bank Working Paper No. R-541.
- 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.
- CARLSSON, M.–ROOTH, D.-O. (2006) Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market using Experimental Data. IZA DP No. 2281.
- CARNEIRO, P.–HECKMAN, J.–MASTEROV, D. (2003) Labor Market Discrimination and Racial Differences in Pre-market Factors. NBER WP No. 10068.
- CAWLEY, J.–HECKMAN, J. J.–VYTLACIL, E. (1999) On policies to reward the value added by educators. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 81. No. 4. 720–727. o.
- CHARLES, K. K.–GURYAN, J. (2007) Prejudice and the Economics of Discrimination, NBER Working Paper No. 13661.
- COATE, S.–LOURY, G. C. (1993) Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes? *American Economic Review*, Vol. 83. No. 5. 1220–1240. o.
- CLOTFELTER, CH. T. (1999) Public school segregation in metropolitan areas. *Land Economics*, Vol. 75. No. 4. 487–504. o.
- CUNHA, F.–HECKMAN, J. J. (2009), *The Economics and Psychology of Inequality and Human Development*, *Journal of the European Economic Association*, MIT Press, Vol. 7. No. 2–3. 320–364. o.
- CSILLAG MÁRTON (2006) „Női munka” és nemek szerinti kereseti különbségek a késő szocializmustól a napjainkig. Megjelent: Fazekas Károly–Kézdí Gábor (szerk.) *Munkaerőpiaci tükrök*. MTA KTI–OFA, Budapest, 100–107. o.
- CSONGOR ANNA–LUKÁCS RÓBERT GYÖRGY–O’HIGGINS, N. (2003) Labour Market Programmes for the Roma in Hungary. Hungarian Foundation for Self-Reliance, ILO, UNDP: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/roma_labour_market.pdf.
- DEVARO, J.–GHOSH, S.–ZOGHI, C. (2007) Job Characteristics and Labor Market Discrimination in Promotions: New Theory and Empirical Evidence. Cornell University ILR Collection Working Paper 2007.
- Discrimination in the European Union (2007) Discrimination in the European Union. Summary, Special Eurobarometer, 263. január, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_sum_en.pdf.
- Discrimination in the European Union (2008) Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes. Special Eurobarometer, 296. július, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf.
- DONALD, S.–HAMERMESH, D. S. (2004) What is Discrimination? Gender in the American Economic Association, National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 10684.
- DONG, X.–ZHANG, L. (2009) Economic Transition and Gender Differentials in Wages and Productivity: Evidence from Chinese Manufacturing Enterprises. *Journal of Development Economics*, 88. 144–156. o.
- DOSTIE, B. (2006) Wages, Productivity and Aging. IZA DP. 2496.
- DUTTA, P.–REILLY, B. (2005) The Gender Pay Gap and Trade Liberalisation: Evidence for India. PRUS Working Paper No. 32.
- ERRC (2007) The glass box. Exclusion of Roma from employment. ERRC, Budapest, <http://www.errc.org/db/02/14/m000000214.pdf>.
- 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 http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU-MIDIS_GLANCE_EN.pdf.

- EU-MIDIS (2009b) Data in Focus Report 01 – The Roma. European Union Minorities and Discrimination Survey, http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU-MIDIS_ROMA_EN.pdf
- FAZEKAS KÁROLY (2006) A magyar foglalkoztatási helyzet jelene és jövője. Pénzügyi Szemle, 51. évf. 2. sz. 194–207. o.
- FAZEKAS KÁROLY–BÁLINT MÓNICA (2008) A magyar munkapiac állapota 2007–2008-ban. Megjelent: *Munkaerőpiaci tükrök* 2008. MTA KTI–OFK, 15–34. old.
- FAZEKAS KÁROLY–KÖLLŐ JÁNOS–LAKATOS JUDIT–LÁZÁR GYÖRGY (szerk.): Statisztikai adatok. Megjelent: *Munkaerőpiaci tükrök*. MTA KTI–OFA, Budapest.
- FAZEKAS KÁROLY–VARGA JÚLIA (szerk.) (2004) *Munkaerőpiaci tükrök*, 2004. MTA KTI–OFA, Budapest.
- FERGE ZSUZSA (2008) Rögös út a munkához. Népszabadság, április. 13.
- FLECK GÁBOR–MESSING VERA–MIKE KÁROLY (2005) Roma foglalkoztatási programok értékelése. Kutatási jelentés, Társi, Budapest.
- FLECK GÁBOR–ORSÓS JÁNOS–VIRÁG TÜNDE (2000) Élet a Bodza utcában. Megjelent: *Kemény*, 2000b, 80–139. o.
- FREY MÁRIA (1998) A nők munkaerőpiaci helyzetének változása a rendszerváltás óta eltelt időszakban, Nők a munka világában, A nők munkavállalói jogai Magyarországon, ILO, Közép- és Kelet-európai Szakcsoport, 9–24. o.
- FRIJTERS, P.–SHIELDS, M.–THEODOROUPOULOS, N.–PRICE, S. (2003) Testing for Employee Discrimination Using Matched Employer–Employee Data: Theory and Evidence, IZA DP No.807.
- GALASI PÉTER (2000) Női–férfi kereseti különbségek Magyarországon 1986–1996. Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ, Budapest.
- GNEEZY, U.–NIEDERLE, M.–RUSTICHINI, A. (2003) Performance in Competitive Environments: Gender Differences. The Quarterly Journal of Economics, Vol. 118. No. 3. 1049–1074. o.
- GOLDIN, C.–ROUSE, C. (2000) Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions and Female Musicians, American Economic Review, Vol. 90. No. 4. 715–741. o.
- GRILICHES, Z. (1960) Measuring Inputs in Agriculture: A Critical Survey. Journal of Farm Economics, Vol. 42. No. 5. 1411–1433. o.
- GRILICHES, Z. (1977) Estimating the Returns to Schooling: Some Econometric Problems, Econometrica, Vol. 45. No. 1. 1–22. o.
- GRILICHES, Z.–MASON, W. (1972) Education, Income and Ability. Journal of Political Economy, Vol. 80. No. 2. 74–103. o.
- GRIMSHAW, D.–RUBERY, J. (2002) The adjusted Gender Pay Gap: A Critical Appraisal of Standard Decomposition Techniques. Prepared for Equal Opportunities Unit in the European Commission, <http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GPGpolitical%20paper.pdf>.
- GROSHEN, E. L. (1991) The structure of the Female–Male Wage Differential: Is It Who You are, What You Do, or Where You Work? Journal of Human Resources, Vol. 26. No. 3. 457–472. o.
- GUPTA, I.–RAO, V.–LOKSHIN, M.–JANA, S. (2003), Sex workers and the cost of safe sex: the compensating differential for condom use among Calcutta prostitutes. Journal of Development Economics, Vol. 71. No. 2. 585–603. o.
- GUPTA, N.–ROTHSTEIN, D. (2001) The Impact of Worker and Establishment-level Characteristics on Male–Female Wage Differentials: Evidence from Danish Matched Employer–Employee Data. CLS WP 01–09.
- GURYAN, J. (2004) Desegregation and black dropout rates. American Economic Review. Vol. 94. No. 4. 919–943. o.
- HALL, R. E. (1972) Turnover in the Labor Force. Brookings Papers on Economic Activity, 3. 709–764. o.
- HALTIWANGER, J. C.–LANE, J. I.–SPLETZER, J. R. (2007) Wages, Productivity, and the Dynamic Interaction of Businesses and Workers. Labour Economics, 14. 575–602.
- HAMERMESH, D. (2004) Changing Looks and Changing Outcomes: the Beauty of Economists, NBER Working Paper No. 11712.
- HAMERMESH, D.–BIDDLE, J. E. (1994) Beauty and the Labor Market. American Economic Review, No. 84. Vol. 5. 1174–1194. o.
- HANNA, R.–LINDEN, L. (2009) Measuring Discrimination in Education, NBER Working Paper no. 15057.
- HASKEL, J.–HAWKES, D.–PEREIRA, S. (2005) Skills, Human Capital and the Plant Productivity Gap: UK Evidence from Matched Plant, Worker and Workforce Data. CEPR Discussion Paper, No. 5334.
- HAZARIKA, G.–OTERO, R. (2004) Foreign Trade and the Gender Earnings Differential in Urban Mexico. Journal of Economic Integration, 19. 353–373. o.
- HECKMAN, J. (1998) Detecting Discrimination. Journal of Economic Perspectives, 12. 101–116. o.
- HELLERSTEIN, J. K.–NEUMARK, D. (1999) Sex, Wages and Productivity: An Empirical Analysis of Israeli Firm–Level Data. International Economic Review, Vol. 40. No. 1. 95–123. o.
- HELLERSTEIN, J. K.–NEUMARK, D.–TROSKE, K. R. (1999) Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant–Level Production Functions and Wage Equation. Journal of Labor Economics, Vol. 17. No. 3. 409–446. o.
- HERSCH, J. (2006) Sex Discrimination in the Labor Market, Foundations and Trends in the Labor Market, Vol. 2. No. 3. 1–85. o.

- HERSCH, J. (2008) Profiling the New Immigrant Worker: The Effects of Skin Color and Height, *Journal of Labor Economics*, Vol. 26. No. 2. 345–386. o.
- HEYWOOD, J. S. (1998) Regulated Industries and Measures of Earnings Discrimination. Megjelent: PEOPLES, J. (szerk.): *Regulatory Reform and Labor Markets*. Kluwer Academic Publishers, Boston, 287–324. o.
- HEYWOOD, J. S.–PEOPLES, J. H. (szerk.) (2006) *Product Market Structure and Labor Market Discrimination*. State University of New York Press.
- HIRSCH, B.–MACPHERSON, D. (2004) Wages, Sorting on Skill, and the Racial Composition of Jobs. *Journal of Labor Economics*, Vol. 22. No. 1. 189–210. o.
- HOLZER, H. J. (1990) Wages, Employer Costs, and Employee Performance in the Firm. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 43. No. 3. 147–164. o.
- HOLZER, H. J.–IHLANFELDT, K. (1998) Customer Discrimination and Employment Outcomes for Minority Workers. *Quarterly Journal of Economics*, 113. 835–867. o.
- HOLZER, H. J.–RAPHAEL, S.–STOLL, M. (2006) Perceived Criminality, Criminal Background Checks, and the Racial Hiring Practices of Employers. *Journal of Law and Economics*, 49. 451–480. o.
- HUNT, J. (2002) The Transition in East Germany: When is a Ten-Point Fall in the Gender Wage Gap Bad News? *Journal of Labor Economics*, Vol. 20. No. 1. 148–169. o.
- ICHINO, A.–MORETTI, E. (2006) Biological Gender Differences, Absenteeism, and the Earning Gap, NBER Working Paper No. 12369.
- ILMAKUNNAS, P.–MALIRANTA, M. (2003) Technology, Labor Characteristics and Wage-Productivity Gaps, ETLA DP. 860.
- IRANZO, S.–SCHIVARDI, F.–TOSETTI, E. (2006) Skill Dispersion and Firm Productivity: An Analysis with Employer-Employee Matched Data. Working Paper CRENoS 200617.
- JARRELL, S.–STANLEY, T. D. (2004) Declining Bias and Gender Wage Discrimination? A Meta-Regression Analysis. *The Journal of Human Resources*, Vol. 39. No. 3. 828–838. o.
- JOHNSON, G.–STAFFORD, F. (1998) *Alternative Approaches to Occupational Exclusion*. Megjelent: JONUNG, C.–PERSSON, I. (szerk.): *Women's Work and Wages*, Routledge, London.
- JUHN, C.–MURPHY, K.–BROOKS, P. (1991) Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence. Megjelent: *Kosters, M. (szerk.): Workers and their Wages*. American Institute Press, 107–143. o.
- JURAJDA, S. (2003) Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition. *Journal of Comparative Economics*, Vol. 31. No. 2. 199–222. o.
- JURAJDA, S.–HARMGART, H. (2004) When Are 'Female' Occupations Paying More? IZA Discussion Papers, 985.
- KAHN, L. (1991) Discrimination in Professional Sports: a Survey of the Literature. *Industrial Labor Relations Review*, 44. 395–418. o.
- KAWAGUCHI, D. (2007) A Market Test of Sex Discrimination: Evidence from Japanese Firm-Level Data. *International Journal of Industrial Organization*. Vol. 25. No. 3. 441–460. o.
- KEMÉNY ISTVÁN (2000a) Előszó. Megjelent: *Kemény, 2000b*, 7–37. o.
- KEMÉNY ISTVÁN (szerk.) (2000b) *A romák/cigányok és a láthatatlan gazdaság*. Osiris–MTA Kisebbségkutató Műhely, Budapest.
- KERTESI GÁBOR (1996) Két cigányvizsgálat (kritikai elemzés). *Szociológiai Szemle*, 1. sz.
- KERTESI GÁBOR (1998) Az empirikus cigánykutatások lehetőségeiről. *Replika*, 29, 201–222. o.
- KERTESI GÁBOR (2000) A cigány foglalkoztatás leépülése és szerkezeti átalakulása 1984 és 1994 között. *Munkatörténeti elemzés Közgazdasági Szemle*, 47. évf. 5. sz. 406–443. o.
- KERTESI GÁBOR (2005) Roma foglalkoztatás az ezredfordulón. A rendszerváltás maradandó sokkja. Megjelent: KERTESI GÁBOR: *A társadalom peremén. Romák a munkaerőpiacon és az iskolában*, Osiris, Budapest, 173–204. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (1998) Regionális munkanélküliség és bérek az átmenet éveiben. *Közgazdasági Szemle*, 45. évf., 7–8. sz. 621–652. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2002) Economics Transformation and the Revaluation of Human Capital – Hungary 1986–1999. *Research in Labor Economics*, 21. 235–273. o.
- KIRÁLY MIKLÓS (1998) *A diszkrimináció tilalma az Európai Bíróság joggyakorlatában c. monográfiája*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- KONCZ KATALIN (2008) Nemek szerinti bér- és keresetkülönbség Magyarországon–az Európai Unióban. *Munkügyi Szemle*, 52. évf. 4. sz. 61–75. o.
- KÖLLŐ JÁNOS (2002) Az ingázási költségek szerepe a regionális munkanélküliségi különbségek fenntartásában. *Becslési kísérlet. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek*, BKÁE-MTA KTKI, Budapest, 2002/2.
- KÖLLŐ JÁNOS (2005) A nem foglalkoztatottak összetétele az ezredfordulón. *Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek*, BCE-MTA KTKI, Budapest, 2005/2.
- KÖLLŐ JÁNOS (2006) *A napi ingázás feltételei és a helyi munkanélküliség Magyarországon. Újabb számítások és számpéldák*. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, BCE-MTA KTKI, Budapest, 2006/1.
- KSH (2008) *Társadalmi jellemzők és ellátórendszerek*, 2007. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, <http://>

- portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/tarsjell07.pdf.
- KUNZE, A. (2008), Gender wage gap studies: Consistency and decomposition. *Empirical Economics*, 35. 63–76. o.
- LALLEMAND, T.–RYCX, F. (2009) Are Young and Old Workers Harmful for Firm Productivity? Working Papers CEB 09-002.RS, Université Libre de Bruxelles, Solvay Brussels School of Economics and Management, Centre Emile Bernheim (CEB).
- LANG, K.–MANOVE, M. (2006) Education and Labor Market Discrimination, NBER Working Paper No. 12257.
- LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA (2007) Értékválság és adaptáció. A munkajog átalakulása a rendszerváltás után. Megjelent: Jakab András–Takács Péter (szerk.): A magyar jogrendszer átalakulása 1985/1990–2005. Gondolat-ELTE, Budapest, 748–766. o.
- LEVINSOHN, J.–PETRIN, A. (2003) Estimating Production Functions Using Inputs to Control for Unobservables. *Review of Economic Studies*, 70. 317–341. o.
- LINDERNÉ DR. EPERJESI ERZSÉBET (2007) Nők és férfiak kereseti esélyegyenlősége a statisztikai adatok tükrében. www.egyenlobert.hu/doc/berelemzo_tanulmany_vegl_Soltesz.doc.
- LOURY, G. C. (2006) A faji egyenlőtlenségek anatómiája. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.
- LUKÁCS GYÖRGY RÓBERT (2003) Roma munkaerőpiaci programok. Megjelent: CSONGOR ANNA–LUKÁCS GYÖRGY RÓBERT (szerk.): Roma munkaerőpiaci programok. Autonómia Alapítvány, Budapest, 45–88. o.
- LUKÁCS GYÖRGY RÓBERT (2005) Roma munkaerőpiaci programok és környezetük. Megjelent: NEMÉNYI MÁRIA–SZALAI JÚLIA (szerk.): Kisebbségek kisebbsége. Új Mandátum Publ., Budapest.
- MALMBERG, B.LINDH, T.–HALVARSSON, M. (2005) Productivity consequences of workforce ageing – Stagnation or a Horndal effect? Institute for Future Studies, ISBN 91-89655-75-3.
- MARSTON, S. T. (1976) Employment Instability and High Unemployment Rates. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1. 169–210. o.
- MENG, X.–MEURS, D. (2004) The gender earnings gap: effects of institutions and firms – a comparative study of French and Australian private firms, *Oxford Economic Papers*, 56. 189–208. o.
- MOBIUS, M.–ROSENBLAT, T. (2005) Why Beauty Matters. *American Economic Review*, Vol. 96. No. 1. 222–235. o.
- MORENO, M. ÉS SZERZŐTÁRSAI (2004) Gender and Racial Discrimination in Hiring: A Pseudo Audit Study for Three Selected Occupations in Metropolitan Lima. IZA Discussion Paper No. 979.
- NEAL, D. A.–JOHNSON, W. R. (1996) The Role of Premarket Factors in Black-White Wage Differences. *The Journal of Political Economy*, Vol. 104. No.5. 869–895. o.
- NÉMETHNÉ PÁL KATALIN (2000) Small Open Economies: the Benefits of Foreign Direct Investment. 1st International Conference of Association of South Eastern European Economic Universities, Thessaloniki, május 24–27.
- NEUMARK, D. (2008) The Age Discrimination in Employment Act and the Challenge of Population Aging. NBER Working Paper No. 14317.
- NEWELL, A.–REILLY, B. (2001) The Gender Gap in Transition from Communism: Some Empirical Evidence. *Economic Systems*, 25. 287–304. o.
- NIEDERLE, M. (2008) Gender Differences in Seeking Challenges: the Role of Institutions. National Bureau of Economic Research, WP 13922.
- OAXACA, R. (1973) Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, Vol. 14. No. 3. 693–709. o.
- OECD (2006) Employment Outlook, OECD, Párizs.
- OECD (2008) Employment Outlook, OECD, Párizs.
- OECD (2009) Employment Outlook, OECD, Párizs.
- OGLOBLIN, C. (1999) The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 52. No. 4. 602–627. o.
- OTLAKÁN KRISZTIÁN (2007) Diszkriminálnak-e a hazai munkavállalók. I–II. rész. Munkaügyi Szemle, 51. évf. 3. sz. 25–28. o. 4. sz. 32–36. o.
- OTLAKÁN KRISZTIÁN–SIK ENDRE–SIMONOVITS BORI–SZABÓ ENDRE (2006) Munkahelyi diszkrimináció a kis- és középvállalkozások körében. Kézirat, Tárki, Budapest.
- PÁLOSI ÉVA–SIK ENDRE–SIMONOVITS BORI (2007) Diszkrimináció a plázában. Szociológiai Szemle, 3–4. sz. 135–149. o.
- PHELPS, E. (1972) The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62. 659–661. o.
- REILLY, B. (1999) The Gender Pay Gap in Russia during the Transition, 1992–96. *Economics of Transition*, Vol. 7. No. 1. 245–264. o.
- ROSEN, S. (1986) The theory of equalizing differences. Megjelent: ASHENFELTER, O.–CARD, D. (szerk.): *The Handbook of Labor Economics*. Vol. 2. 12. fejezet, 641–692. o.
- ROSENBERG, I. (2009) Height Discrimination in Employment, *Utah Law Review*, megjelenés alatt.
- SIK ENDRE (2009) Kínaiak Magyarországon. Megjelent: TÖRÖK JÓZSEF (szerk.): *Kultúrák között*. Csongrád Megyei Népművelők Egyesülete, Szeged, 143–149. o.
- SIK ENDRE–SIMONOVITS BORI (2006) A diszkrimináció-tesztelés módszeréről. *Esély*, 4. 72–85. o.
- SIK ENDRE–SIMONOVITS BORI (2008) Egyenlő bánásmód és diszkrimináció. Megjelent: (szerk.): KOLOSI

- TAMÁS-TÓTH ISTVÁN GYÖRGY: Társadalmi Riport, 2008. Társi, Budapest, 363–386 o.
- SZALAI JÚLIA (2004–2005) A jóléti fogda. I–II. rész. Esély, 2004. 6. sz. és 2005. 1. sz.
- SZALAI JÚLIA (2009) A romák integrációja. Fundamentum, 2. sz. 39–42. o.
- SZUHAY PÉTER (1999) A magyarországi cigányság kultúrája: etnikus kultúra vagy a szegénység kultúrája. Panoráma, Budapest.
- SZŰCS ERIKA (2008) A közszférára kell építeni az Út a munkához programot. Interjú, december 12. <http://szmm.gov.hu/main.php?folderID=13565&articleID=40819&ctag=articlelist&iid=1>.
- SZŰCS ERIKA (2009) Paradigmaváltás a szociális segélyezésben az Út a munkához program. Kormányshóví tájékoztató, január 8. <http://szmm.gov.hu/main.php?folderID=13565&articleID=40870&ctag=articlelist&iid=1>
- TAJTI JÓZSEF (2008) 2008. I. félévben befejezett munkakerőpiaci programok hatékonyságának értékelése. Állami Foglalkoztatási Szolgálat, Budapest, http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=afsz_stat_fobb_aktiv_eszkozok. Tardos Katalin (2006) Munkaerő-piaci helyzetkép és az aktív foglalkoztatási eszközök működése Borsod-Abaúj-Zemplén megyében. Kézirat.
- THALER, R.–ROSEN, S. (1975) The value of saving a life: evidence from the labor market. Megjelent: TERLECKYJ, N. (szerk.): Household Production and Consumption, NBER.
- TIEDENS, L. Z.–JIMENEZ, M. C. (2003) Assimilation for affiliation and contrast for control: Complementary self-construals. Journal of Personality and Social Psychology, 85. 1049–1061. o.
- TÓTH PÁL (1997) A falusi cigányok és az informális szektor. Magyar Tudomány, 42. évf. 6. sz. 690–697. o.
- VAN BIESEBROECK, J. (2007) Wages Equal Productivity. Fact or Fiction? University of Toronto, Department of Economics, WP 294.
- WEICHSELBAUMER, D. (2003) Sexual Orientation Discrimination in Hiring. Labour Economics, 10. 629–642. o.
- WEICHSELBAUMER, D.–WINTER-EBMER, R. (2005) A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. Journal of Economic Surveys, Vol. 19. No. 3. 479–511. o.
- WEICHSELBAUMER, D.–WINTER-EBMER, R. (2007) International Gender Wage Gaps. Economic Policy, Vol. 22. No. 50. 235–287. o.