

# A ROMÁK MUNKAERŐ-PIACI DISZKRIMINÁCIÓJA

## I. A romák jogai és a romákat sújtó hátrányos megkülönböztetés területei

Az 1993. évi LXXVII. A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló törvény 61. §-a Magyarországon honos népcsoportnak ismeri el a cigányságot, ezzel számos egyéni és kollektív kisebbségi jogot biztosítva részükre. E törvény hatálybalépése óta eltelt több mint tíz év azonban bizonyította, hogy a romák problémái, helyzete élesen elkülöníthető az egyéb nemzetiségek körülményeitől és a romák társadalmi problémáit a kisebbségi törvény hatókörén belül nem lehet megoldani. A cigányságot ugyanis elsősorban az oktatás, a foglalkoztatás, a szociális és egészségügyi ellátás, valamint a hatósági és igazságszolgáltatási gyakorlatban sújtják a hátrányos megkülönböztetés különböző formái. (Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának tevékenységéről 1998) Az egyenlő bánásmódról szóló törvény az egyik, de nem egyetlen jelentős eszköze lehet a romákat sújtó diszkrimináció elleni küzdelemnek. Fontos, hogy a hátrányos megkülönböztetést elszenvedő állampolgárok ne csak a hagyományos személyiségvédelem eszközeivel léphessenek fel az őket ért diszkrimináció esetén. A hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemnek azonban nem kizárólagos, még csak nem is elsődleges eszköze a jog. A foglalkozási diszkrimináció tilalmának hatékony jogi szabályozásán túl természetesen szükséges az is, hogy az állami beavatkozás egyéb formában is kifejezésre jusson, és nagyon fontos – ha nem a legfontosabb – az is, hogy a gazdasági helyzet pozitív irányban változzék.

## II. A roma lakosság munkaerő-piaci jellemzői és a foglalkoztatottsági esélykülönbség okai

Mielőtt szakirodalmi összefoglalónkban rátérnénk a foglalkoztatási diszkrimináció témakörében végzett, illetve az e témát érintő kutatásokra, rövid áttekintést adunk arról, hogyan alakult az elmúlt évtizedekben a magyarországi roma népesség helyzete a munkaerőpiacon és a romák munkaerő-piaci helyzetének alakulásában milyen tényezők játszottak szerepet.

A rendszerváltást megelőző időszakban a munkaképes korú roma férfiak foglalkoztatottsága csak kismértékben tért el a teljes férfi népesség foglalkoztatottsági mutatójától. Hazánkban 1971-ben készült először országos reprezentatív felmérés a cigányság körében<sup>1</sup>. Ekkor a munkaképes korú férfiak 87,7%-a, a roma férfiak 85,2%-a volt aktív kereső. A nők esetében a különbség nagyobb volt - munkaképes korú nők: 64%, cigány nők: 30% - és ez elsősorban a roma családmódeli sajátosságainak, illetve a cigány családok jóval nagyobb gyerekszámának volt a következménye. (Kemény-Janky 2003/a)

<sup>1</sup> A részletekről lásd: Kemény 1997

A roma népesség körében a foglalkoztatottsági arányok a nyolcvanas évek végén kezdtek el romlani, eleinte lassan, később rohamosan<sup>2</sup>. 1993/94-ben - a következő országos cigány vizsgálat idején - a 15-74 éves roma népességen belül a foglalkoztatottak aránya már csak 22%-a volt. (1985 és 1993 között az országban a munkahelyek 30, a cigányoknál a munkahelyek 55%-a szűnt meg.) Hazánkban 2003 első negyedévében készült utoljára országos reprezentatív felmérés a cigányság körében<sup>3</sup>. 2003. I. negyedévében a 15-74 éves népesség 49,8%-a volt foglalkoztatott (KSH adat), az azonos korú cigány népességnek azonban csak 21%-a. (Kemény-Janky 2003/a)

A különböző célból, különböző módszerekkel készült felmérések, kutatások, statisztikák eltérő adatokat közölnek a hazai roma népesség foglalkoztatottságáról, illetve munkanélküliségéről<sup>4</sup>, az adatforrások azonban megegyeznek abban, hogy a teljes népességhez viszonyítva a romák körében lényegesen magasabb a munkanélküliek részaránya. Az e témában végzett magyarországi kutatások a munkaképes korú cigány népesség rossz munkaerő-piaci helyzetét alapvetően négy okra vezetik vissza. (Kertesi 2000; Kemény 2003; Kemény-Janky 2003/a)

### 1. Alacsonyabb szintű iskolázottság

Az aktív korú roma lakosság magas munkanélküliségének egyik leggyakrabban említett oka az alacsony fokú iskolázottság. A 2001. évi népszámlálás adatai szerint a 15 éves és idősebb roma népesség 61%-a, a nem roma népesség 90%-a végezte el legalább az általános iskolát. 2003-ban a huszonéves roma fiataloknak már 81-82%-a végezte el az általános iskola mind a nyolc osztályát. (ESZCSM 2003, Zádori 2004) Az 1993/94. évi országos roma vizsgálat eredménye szerint a teljes népesség esetében az általános iskola elvégzését követően a fiatalok 97,7%-a tanul tovább, míg a romáknál a továbbtanulási arány mindössze 51,2%. (Kállai-Törzsök 2000)

A roma népességnek a többségi társadalom tagjaihoz viszonyított iskolázottságbeli hátránya a munkaerő-piaci viszonyok, a munkaerő-kereslet jellemzőinek ismeretében válik igazán jelentőssé, a képezettség ugyanis döntően befolyásolja a munkához jutás esélyeit. A Művelődési Minisztérium makroszintű oktatási statisztikái és az 1993. évi ELAR munkaerő-felvétel szeptember-novemberi hulláma adatainak felhasználásával készült kutatás bizonyította, hogy az iskolai végzettség emelkedésével csökken a munkanélkülivé válás esélye - lásd a következő adatsort. (Kertesi 1995/a, 1995/b)

**A továbbtanulás jelentősége Magyarországon – munkanélküliségi esélyek a 8 általánoshoz képest, 1993.**

Iskolai végzettség	Munkanélkülivé válás esélye
--------------------	-----------------------------

<sup>2</sup> Kertesi Gábor a cigányság foglalkoztatásának leépülését részletesen bemutatja tanulmányaiban: Kertesi 1994, 1995/a, 1995/b, 2000

<sup>3</sup> A kutatásról és a legfontosabb eredményekről lásd: Kemény - Janky 2003/a; Kemény - Janky 2003/b.

<sup>4</sup> Lásd pl.: Kemény - Janky 2003/b; KSH 2003

Szaktanulmányok	69%
Érettségi	51%
Felsőfok	20%
8 általános (viszonyítási alap)	100%

(Forrás: Kézdi 1999)

Kertesi Gábor kutatásai szerint „a tipikus roma munkavállaló alacsony iskolázottságú, fizikai foglalkozású férfi, éppen az a fajta ember, aki iránt a kereslet a nyolcvanas évek közepe óta a leginkább visszaesett, szemben a medián magyarországi munkavállalóval, aki tipikusan középfokú végzettséggel rendelkezik, és kiegyenlítettebb arányban férfi vagy női dolgozó”. (Kertesi 2000)

## 2. Területi eloszlás

A romák körében tapasztalható magas munkanélküliség második oka a területi eloszlásban keresendő. A foglalkoztatás terén ugyanis jelentősek a regionális és településtípus szerinti különbségek. A cigányság területi elhelyezkedése kifejezetten kedvezőtlen az álláshoz jutási esélyek szempontjából, mert a magas munkanélküliséggel sújtott régiókban, megyékben, körzetekben és a községekben szignifikánsan nagyobb arányban lakik roma népesség, mint más területeken. Kutatási adatok szerint a rendszerváltás után megnőtt a különbség a budapesti és a vidéki foglalkoztatottság szintje között. 1993 és 2003 között Budapest új munkalehetőségeket kínált a romák számára is, a vidéki városokban nem változott, a falvakban azonban tovább romlott a munkaerő-piaci helyzet. A romák foglalkoztatottsági arányát tovább rontja, hogy a cigány lakosság aránya különösen a kedvezőtlen helyzetű, az átlagosnál rosszabb életfeltételeket kínáló aprófalvakban magas. Figyelemre méltó összefüggés, hogy azok a romák, akik szegregáltabb lakókörnyezetben élnek, kisebb eséllyel jutnak munkához, mint azok, akiknek a környezetében sok nem roma is lakik. A cigányok lakta környéken élő roma férfiak 22%-ának van munkája, míg a nem cigány szomszédsággal rendelkező romák körében az arány 39%. (Kemény 2003; Kemény-Janky 2003/a)

## 3. Ágazati átrendeződés a gazdaságban

A romák nagyarányú munkanélküliségének harmadik oka, hogy elsősorban azokban az iparágakban dolgoztak, melyek a rendszerváltás éveiben hamar tönkrementek. (Kertesi 2000)

## 4. Diszkrimináció, hátrányos megkülönböztetés

Az iskolai végzettség, a területi különbségek és az ágazati átrendeződés mellett más tényezőket is azonosítottak a kutatók a roma és a nem roma népesség foglalkoztatási esélyeiben mutatkozó különbségek alakulásában. Kemény István és Janky Béla a diszkriminációt emelték ki negyedik tényezőként. Kertesi Gábor a diszkrimináció mellett felhívta a figyelmet a munkaerő-piaci jártasságok iskolai

végzettséggel nem mérhető komponenseire is és megjegyezte, hogy e két összetevő hatása külön-külön nem számszerűsíthető. (Kertesi-Abrahám 1996; Kemény-Jankó 2003/a; Kertesi 2000; Kertesi 2005) (A munkaerő-piaci diszkriminációval kapcsolatos kutatási eredményeket részletesebben lásd a következő fejezetben.)

A cigányok körében az alacsony foglalkoztatottság további kedvezőtlen jelenségekkel párosul: a munkahellyel rendelkezők 71%-ának van csak egész éven át tartó kereseti lehetősége és a munkával rendelkezők többsége is csak a munkaerőpiac alsó szegmensében tud elhelyezkedni. (Kemény-Jankó 2003/a) Mindezek ellenére a munkaerőpiacra való belépés „mérőföldkő” a romák számára, mert aki munkát kap, azok között már lényegesen kisebb az etnikai szegregáció. (TÁRKI 2003)

A fenti megállapítások összegzéseként is felfogható a 2005 januárjában a Miniszterelnöki Hivatal által az MTA gondozásában elindított „Magyarország 2015 Projekt” egyik tanulmányából származó idézet. (Az idézett tanulmány más dokumentumokkal együtt a 2007-2013 közötti hétéves nemzeti fejlesztési terv tudományos megalapozására szolgál.)

„A magyarországi roma lakosság foglalkoztatása, ami a rendszerváltozást követő években drasztikusan leépült, az 1993. és 2003. évi országos reprezentatív romafelvétel eredményeinek tanúsága szerint a vizsgált időszakban nemhogy javult volna, de csak a harmadik világbeli állapotokhoz hasonlítható szinten állandósult. Ennek az új, immár rögzültnek tekinthető állapotnak alapvető sajátossága, hogy a rendkívül alacsony – 30-35 százalékos – foglalkoztatás arány szélsőségesen magas cserélődési (foglalkoztatásból való kilépési, illetve foglalkoztatásba való belépési) rátákkal párosul. A romák drámai mértékű társadalmi kiszorítottságára következtethetünk abból, hogy foglalkoztatásuk e sajátosságai nem jellemzőek a teljes népesség hasonlóan alacsony – nyolc osztálynál nem magasabb – iskolázottságú csoportjának foglalkoztatására. Ez utóbbi csoport foglalkoztatási aránya csaknem kétszerese a romákénak, és foglalkoztatási instabilitásuk is messze (több mint 50 százalékkal) alatta marad a roma népességben mért instabilitásnak. A romák munkapiaci kirekesztődésének hátterében elsősorban a velük szemben érvényesülő diszkrimináció és a roma lakosság alacsony iskolai végzettsége és kedvezőtlen területi eloszlása áll. Emellett a roma lakosságot elsősorban érintő aktív munkaerő-piaci programok – közcélú, közhasznú munka, közmunka stb. – is sokkal inkább tartósítják foglalkoztatásuk átmeneti, instabil mintáit és nem járulnak hozzá a tartós foglalkoztatásba kerülés esélyének növeléséhez.” (Fazekas 2006)

A hivatkozott tanulmány (vitairat) e probléma lehetséges kezelésére vonatkozó stratégiai javaslatokat is megfogalmaz, melyet azért idézünk, mert a javaslatok jól rávilágítanak arra, hogy a munkahelyi diszkrimináció kezelése (különösen a romák vonatkozásában) rendkívül komplex, az élet számos területét átfogó megközelítést igényel.

„A roma népesség munkapiaci helyzetét javító intézkedések:

A munkaerő-piacról hosszú idő óta kiszorult, a városi munkapiacoktól távol lévő településeken élő, a munkába járás költségeit finanszírozni képtelen alacsony iskolai végzettségű roma népesség foglalkoztatását ma leginkább a jóléti foglalkoztatás drága és sehová sem vezető formái hivatottak biztosítani. Ez az eszköz nem alkalmas a tartós foglalkoztatásba való visszakerülésre. Olyan, a társadalmi integrációt biztosító projektek széleskörű alkalmazására lenne szükség melyek – ha megfelelő szakértelemmel működtetik őket – valóban esélyt adnak a munkavállaláshoz szükséges készségek és ismeretek megszerzésére. Ilyen megoldást nyújthatnak egyrészt a romák gazdasági önszerveződését elősegítő, felkészült nonprofit szervezetek által gondozott programok, másrészt a gazdaságra, a közlekedési viszonyokra, az oktatásra, az egészségügyre és a szociális intézményekre egyszerre kiterjedő rehabilitációs programok az ország romák által sűrűn lakott falusi válságövezeteiben. Nem tökéletes, de a jelenleginél feltétlenül jobb megoldás lenne, ha a helyi munkaügyi központok hálózatára támaszkodva kiépülne egy egységes elvek alapján működő és egységes gyakorlatot követő segélyezési és támogatási intézményrendszer. Rendkívül fontos továbbá, hogy a roma lakosság helyzetének nyomon követésére rendszeresen kerüljön sor megfelelően nagy mintás, reprezentatív statisztikai felmérésekre.” (Fazekas 2006)

### **III. A romák hátrányos megkülönböztetése a munkaerőpiacon a kutatások tükrében**

A magyarországi romákat érintő munkaerő-piaci diszkriminációról több forrásból tájékozódhatunk. Forrásul szolgálhatnak az e témában végzett hazai kutatások eredményei, illetve a diszkrimináció elleni küzdelemben szerepet vállaló állami szervezetek, hatóságok, valamint az e területen tevékenykedő civil szervezetek jelentései is.

#### **A foglalkoztatási diszkriminációval kapcsolatos kutatások**

##### ***Ökonómiailag racionális statisztikai diszkrimináció***

A romákat érintő foglalkoztatási diszkrimináció jelenlétét és a diszkriminációnak a roma népesség foglalkoztatottságára gyakorolt hatását vizsgálta Kertesi Gábor és Ábrahám Árpád az 1993/94. évi országos cigány vizsgálat adatait felhasználva<sup>5</sup>.

A kutatók megállapították, hogy 1984 és 1994 között az azonos végzettségű, azonos nemű és életkorú munkavállalók közül a romák lényegesen nagyobb arányban veszítették el állásukat, mint a nem romák. Kertesi vizsgálatában kimutatta, hogy az iskolai végzettség mellett más tényezők is befolyásolják a cigány és nem cigány népesség foglalkoztatási esélyeiben mutatkozó különbségeket és ezek egyike a

<sup>5</sup> Kertesi-Ábrahám 1996; Kertesi 2000; Kertesi 2005

munkaerő-piaci diszkrimináció. „A diszkriminatív foglalkoztatási gyakorlatnak sokféle oka lehet. A legelterjedtebb magyarázat szerint a munkaadók azért tesznek különbséget különböző csoportok egyénei között, mert korábbi tapasztalataik alapján - akár megalapozottan, akár megalapozatlanul - úgy gondolják, hogy bizonyos csoportokban, még azonos megfigyelhető tulajdonságok mellett is, kisebb valószínűséggel találnak céljaiknak megfelelő dolgozókat.”<sup>6</sup> (Kertesi 2000) A tudás, illetve a várható teljesítmény megítélése rendkívül bizonytalan, az iskolai végzettség, a szakma, a gyakorlati idő mellett egyéni tulajdonságoktól is függ. Minél magasabb iskolai végzettséggel betölthető állásra, vagy minél magasabb posztra pályázik valaki, annál fontosabb a munkaadó számára az egyéni szelekció (pl. képességvizsgáló tesztek alkalmaznak, referenciamunkákat igényelnek, személyes interjút folytatnak le a jelentkezőkkel stb.). Ez a felvételi eljárás azonban igen költséges, ezért alacsonyabb iskolai végzettséggel betölthető, beosztotti munkakörök esetén nem alkalmazzák. Ha a munkáltatók statisztikai alapon úgy okoskodnak, hogy – mondjuk: a romák között – kevésbé találnak céljaiknak megfelelő dolgozókat, akkor a felvételnél ezt az információt felhasználják, a költségesebb egyéni szűrők alkalmazásától, azoknak magasabb költségei miatt eltekintenek. Világosan látni kell: a romákkal szemben alkalmazott munkaerő-piaci diszkrimináció zömében ilyen – „statisztikai”, sztereotipizáló – jellegű. Nemcsak a munkáltató személyes rokonszenvén vagy ellenszenvén múlik az – bár olykor az sem elhanyagolható –, hogy alkalmaz-e cigány dolgozókat, hanem az etnikai hovatartozás mint csoportszintű felvételi szűrő relatív olcsóságán is. A helyzet ettől természetesen csak nehezebb. A „statisztikai” diszkrimináció ugyanis költségcsökkentő hatású, s ezért – bár erkölcsileg és jogilag elítélendő – a munkaadó szemszögéből ökonómiailag racionális. Még az előítéletektől leginkább mentes munkaadónak is meg kell fontolnia, megéri-e számára drága munkaügyi apparátust működtetni, ha egyszer meg lehetős biztonsággal ... képes külsőleg megfigyelhető jelek (például nem, életkor, etnikai hovatartozás) alapján a jelentkezőket előzetesen megszűrni. (Kertesi 2000) E kutatási eredmények alapján Kertesi következtetése: azért olyan nehéz érvényt szerezni az egyenlő bánásmódhoz fűződő jognak, mert konfliktusban áll egymással a gazdasági racionalitás és a méltányos munkaügyi gyakorlat.

A munkaadók ilyen jellegű statisztikai ítéleteiben elválaszthatatlanul keverednek a valós megfigyelések, a sztereotipizálás és az előítéletek. Nyilvánvaló tény, hogy még azonos iskolai végzettség, szakmai jártasság stb. mellett is nagy különbségek lehetnek a munkavállalók között. Ezek a különbségek összefüggnek az iskolai pályafutással: feltételezhetően rosszabb (tanult) képességekkel, kevesebb tudással, kevesebb jártassággal rendelkezik az, aki túlkorosan, évisméltlésekkel, gyenge eredménnyel végezte iskolai tanulmányait. Az pedig, hogy a romák iskolai pályafutását a magyar oktatási rendszerben ilyen buktatók jellemzik, közismert tény és elegendő alapot szolgáltat a romák egészével szembeni előítéletek kialakulásához és fennmaradásához. De miért nevezzük mégis előítéletnek ezeket a statisztikai ítéleteket, ha van valami alapjuk? Egyrészt azért, mert „a hétköznapi szóhasználattal összhangban előítéletnek kell neveznünk azt, ha egy egyént

<sup>6</sup> Lásd a diszkrimináció szociálpszichológiai megközelítéséről írottakat.

csoporthoz tartozó átlagos várható tulajdonságai alapján ítélnék meg, akár van alapja a csoportra vonatkozó statisztikai ítéletnek, akár nincs, másrészt pedig azért, mert ha valóban fennállnak is a szóban forgó ... csoportközi különbségek, akkor sem tudhatjuk, hogy ezek milyen mértékben érintik a várható munkahelyi teljesítményeket.” (Kertesi 2000) Magyarországon ugyanis még nem végeztek olyan vizsgálatokat, amelyek egyértelműen kimutatták volna, hogy különösen alacsony iskolai végzettség esetén van-e lényeges teljesítménykülönbség a zökkenőmentes, illetve a buktatókkal tarkított iskolai pályafutású munkavállalók között. Márpedig akármilyen kicsik is a valóságban a különbségek, ha az alapjául szolgáló statisztikai megfigyelések csoportszintű szűrővé válnak, a munkaerő-felvétel során pontosan olyan súllyal esnek latba, mintha nagyon nagy különbségekről lenne szó. (Kertesi 2000)

De hogyan mutatható ki a foglalkoztatási diszkrimináció jelenléte? Kertesi és Ábrahám az országos cigány vizsgálatok adatainak elemzése során arra a következtetésre jutott, hogy ha nem lenne jelen a munkaerő-piaci diszkrimináció, azonos feltételek (nem, életkor, iskolázottság, lakóhely stb.) mellett ugyanolyan foglalkoztatási esélyekkel kellene rendelkeznie a roma és a nem roma munkavállalóknak. A kutatók megállapították: azokon a területeken, ahol a helyi munkanélküliségi ráta alacsony, nagyjából azonos foglalkoztatási esélyei vannak a cigány és a nem cigány munkavállalóknak. A helyi munkanélküliség ráta emelkedésével azonban ez az esélykülönbség sokszorosára nő<sup>7</sup>. Mint arról korábban már volt szó, a roma népesség a gazdaságilag és infrastrukturálisan elmaradott körzetekben koncentrálódik, és ezeken a területeken - a szelektív migrációs folyamatok következtében - a nem roma lakosság iskolázottsága is alacsonyabb az országos átlagnál. (Kertesi-Ábrahám 1996; Kertesi 2005) A kutatási adatok szerint tehát „a foglalkoztatási diszkrimináció az ország azon körzeteiben erős, ahol nagy a verseny az alacsony iskolázottságot feltételező állások iránt, és ahol az alacsony iskolázottságú többség foglalkoztatási gondjai legkönnyebben a cigány álláskeresőkre rovasára enyhíthetők.” (Kertesi 2000)

### ***„Nem baj, ha roma vagyok?” - egy kutatás tapasztalatai***

A „Roma-diszkrimináció-ellenes akcióorozat – Összetartó társadalom megteremtése” címet viselő Phare program keretében 2005. márciusában gyors, nem reprezentatív kutatást végzett a Fact Intézet és a Szocio-Gráf Intézet munkaadók körében a romák munkaerő-piaci diszkriminációjával kapcsolatban. A kutatás során összesen 30 - 15 budapesti és 15 vidéki - meghirdetett állásra jelentkeztek telefonon roma álláskeresőként a kérdezőbiztosok. Az „álláskereső” a beszélgetés végén, amikor már a személyes találkozó megbeszélésére került sor, a következő kérdést tették fel a munkaadóknak: „Nem baj, ha roma vagyok?”.

A telefonos interjúkról készült jegyzőkönyvek alapján a 30 munkaadóból 17 mutatott elfogadó attitűdöt a roma jelentkezőkkel szemben, öten közömbösen, négyen

<sup>7</sup> E megállapítás külön jelentőséggel bír számunkra, ismerve a Dél-dunántúli régió, illetve Baranya megye gazdasági helyzetét.

kifogásokat keresve, négyen pedig egyértelmű elutasítással reagáltak a roma érdeklődők megkeresésére az utolsó kérdést követően. A kutatás eredményei szerint a roma munkavállalók nyílt elutasítása annak ellenére előfordul, hogy a média gyakran ad hírt diszkriminációs esetekről és az ezek következményeként indított perekről. Az elfogadó attitűd sem jelenti azonban azt, hogy „éles” szituációban is elfogadják a roma jelöltet. A rejtőzködő előítélet, illetve a nyílt elutasítás következményeként indított perek miatt a munkaadók gyakran nem vállalják, hogy az álláskereső roma származása a probléma, hanem más kifogásokat keresnek. Az olyan megnyilatkozások, mint például a „nem hiszem, hogy ez gond lenne” már utalnak arra, hogy a roma kisebbséghez tartozás lehet „gond”, vagy a „gond” esélye felmerülhet. A kutatást végző szakemberek felhívták a figyelmet arra, hogy nemcsak az elutasító és a kifogást kereső, hanem a közömbös hozzáállás is negatívan értékelhető ebben a helyzetben, hiszen a munkaadók közül senki nem háborodott fel azon, hogy az idézett kérdést ma Magyarországon egy álláskereső felteszi. (Füzesi-Csanaky 2005)

### ***Roma munkanélküliség az üzleti élet szemszögéből***

Kuriózumnak számít az a mélyinterjú vizsgálat, amely 2005-ben egy ENSZ program<sup>8</sup> keretében készült a romák foglalkoztatásával kapcsolatban<sup>9</sup>. A kutatás során ugyanis négy európai országban - köztük Magyarországon - olyan *munkaadókat* kérdeztek meg<sup>10</sup>, akik alkalmaznak roma dolgozókat. Emellett a vizsgált cégeknél foglalkoztatott roma munkavállalókkal is készültek interjúk. A kutatás az üzleti élet szemszögéből közelítette meg a romák foglalkoztatásának nehézségeit - felhívva a figyelmet arra, hogy a problémák nem oldhatók meg a magánszektor elkötelezettsége nélkül, ugyanakkor szakítani kell azzal a gyakorlattal, hogy a vállalkozások vezetőinek megmondják, mit kellene tenniük a romák foglalkoztatottságának javítása érdekében.

Az üzleti világban elterjedt nézet, hogy a roma munkaerő foglalkoztatása több költséggel jár, mint haszonnal és ez rontja a romák foglalkoztatásának esélyeit. A kutatás arra irányult, hogy a piaci alapon működő vállalkozások vezetőit kérdezzék meg arról, milyen előnyeit, illetve hátrányait tapasztalták a roma munkaerő alkalmazásának, és milyen tényezőkön kellene változtatni ahhoz, hogy a cégeknek megérje roma munkavállalókat foglalkoztatni.

A munkáltatók a romák alkalmazásával kapcsolatban a következő *előnyöket* említették.

---

<sup>8</sup> United Nations Developed Programme

<sup>9</sup> A kutatás nem kimondottan a romák munkaerő-piaci diszkriminációjára fókuszált, de érintette a romák hátrányos megkülönböztetését a foglalkoztatás terén.

<sup>10</sup> A kutatásban Magyarországról, Szlovákiából, Csehországból és Spanyolországból összesen 15 cég vett részt. E cégek többsége nagyvállalat, mindössze két cég esetében volt 100 alatti az alkalmazotti létszáma (40, illetve 60 fő; a legnagyobb cég 65 ezer főt foglalkoztatott.) E vállalkozásnál 18 munkaadóval és 18 roma munkavállalóval készült interjú.

## 1. A „széles látókör” jelentősége: át kell látni a helyzetet

A kutatásban résztvevő országok mindegyikében jelentős számú roma lakosság él, és az össznépességen belüli arányuk növekszik. A romák többsége ugyanakkor szegény és magas körükben a munkanélküliség. Ez a helyzet komoly következményekkel jár a gazdasági és társadalmi stabilitás terén egyaránt. A cégvezetők közül sokan már felismerték, hogy a társadalmi felelősségvállalás nem kizárólag kormányzati feladat, hanem hosszú távon a cégek érdekeit is szolgálja.

## 2. Helyi roma munkaerő-kínálat

A cégek esetében a romák alkalmazásának fő motiváló tényezője az, hogy a romák teszik ki a munkaerő-kínálat jelentős hányadát és gyakran akkor is rendelkezésre állnak, amikor munkaerőhiány van. A romák olcsó munkaerőt jelentenek és a cégek kormányzati támogatásokra is számíthatnak, amikből fedezni tudják a képzési és egyéb többletköltségeket.

## 3. Magasabb termelékenység, jobb minőség

A megkérdezett munkáltatók mindegyike jelezte, hogy a megfelelő képzést követően a roma dolgozók termelékenysége nem tér el a nem roma dolgozókéétól<sup>11</sup>. Többen kiemelték azt is, hogy a roma alkalmazottak gyakran motiváltabbak, mert bizonyítani akarják, hogy ők is dolgoznak olyan jól, mint a nem roma munkavállalók. A roma dolgozók pedig arról számoltak be az interjúk során, hogy a munkalehetőségek szűkös volta és a munkanélküliségtől való félelem fontos ösztönző erő számukra, hogy jól teljesítsenek a munkahelyükön.

Néhány vállalatvezető az előnyök között említették azt is, hogy a munkaerő „sokszínűsége” magasabb termelékenységet eredményez. Ez a tapasztalat azonban Magyarországon nem volt jellemző.

## 4. Állami támogatások

Az állam sokféle módon segíti a roma munkanélkülieket. (A támogatások egy része nem kifejezetten a romák, hanem a tartós munkanélküliek foglalkoztatását célozza.) A legtöbb munkáltató véleménye szerint azonban ezek az állami támogatások nem célravezetőek és további problémaként említették a túlzott bürokráciát. Néhány munkaadó rámutatott arra is, hogy a szociális segélyezés rontja a roma lakosság munkavállalási hajlandóságát és aláássa a romák elhelyezkedését célzó támogatási rendszert. Meg kell jegyezni, hogy a kutatók ellenpéldát is találtak: az egyik magyarországi vállalkozás esetében pl. fontos szerepet játszott az állami támogatások igénybevételeének lehetősége, emellett a cég uniós támogatás is nyert az

---

<sup>11</sup> Néhány interjúalany azt is megjegyezte, hogy az alacsonyabb iskolázottság és a tapasztalatok hiánya miatt a roma munkaerőnek plusz képzésekre van szüksége a munka megkezdése előtt. Ha azonban már egy rövid időt eltöltöttek a munkában, a teljesítményük nem rosszabb, mint a nem roma dolgozóké.

EQUAL program keretében.

A munkaadók az előnyök mellett számos olyan *problémát* is felsoroltak, amelyek akadályozzák a roma munkaerő alkalmazását.

### 1. A megfelelő iskolázottság és képzettség hiánya

A vizsgálatban résztvevő munkáltatók mindegyike az alacsony iskolázottságban és a képzettség hiányában látta a romák foglalkoztatásának legfontosabb korlátját. Az alacsony iskolázottság miatt a romák képzése, betanítása többletköltségekkel jár és a cégek tapasztalatai szerint a roma munkaerő megtartása is többletköltségeket jelent. A roma munkaerő nagyarányú fluktuációja pedig csökkenti a munkáltatók azon hajlandóságát, hogy képezzék roma dolgozóikat.

### 2. A „munkaerkölcs” hiánya – előítélet és mindennapi tapasztalat

A romák „munkaerkölcsé” a legtöbb vizsgált cégnél problémát jelentett. A „munkaerkölcs” alatt a munkaadók a dolgozók pontos, megbízható munkavégzésre való hajlandóságát és képességét értették, valamint a munkakör betöltésével összefüggő egyéb tényezőket (pl. 8 órás munkaidő, műszakok vállalása stb.). A munkaadók tapasztalatai szerint a roma dolgozók körében gyakori a hiányzás és a rendszertelen munkavégzés, a több műszakos beosztás pedig különösen a roma nők számára okoz gondot.

### 3. Előítéletek

A mélyen gyökerező előítéletek akadályozzák a romák foglalkoztatását. Az előítéletesség nemcsak a cégen belül a vezetők, munkatársak körében jelenhet meg, hanem az ügyfelek részéről is. A munkatársak és a vezetők előítéletessége alááshatja a munkahelyi morált és csökkentheti a termelékenységet. Magyarországi interjúalanyok is tapasztalták, hogy míg a felső vezetés elkötelezett a diszkriminációmentesség iránt, alsóbb szinteken komoly ellenállás mutatkozik e tekintetben. A munkaadók véleménye szerint az romákkal kapcsolatos előítéletesség felszámolása csak hosszútávon lehetséges, az azonban nagyon fontos, hogy a társadalomban az előítéletesség elfogadhatatlanná váljon.

Az ügyfelek előítéletessége üzleti veszteségekhez is vezethet. Az egyik magyarországi munkáltató az interjú során elmondta: ha az ügyfelek megtudják, hogy a cég romákat foglalkoztat, a kedvező ár és a garantált minőség ellenére is gyakran elállnak a szerződéskötéstől.

### 4. Kevés roma munkaerő jelentkezik az állásokra

Visszatérő probléma a romák munkavállalásával kapcsolatban, hogy a roma lakosság olyan területeken él, ahol kevés a munkalehetőség, illetve távol laknak a

munkalehetőségeket nagyobb arányban kínáló területektől. A földrajzi elszigeteltség nemcsak a közlekedés, a munkahelyre való eljutás nehézségei miatt gátolják az elhelyezkedést, hanem az „információs elszigeteltség” miatt is: az álláskeresők nem szereznek tudomást a munkaerő-felvételekről.

## 5. Szociális támogatások rendszere

A megkérdezett munkaadók véleménye szerint a szociális segélyezés csökkenti a romák munkavállalási hajlandóságát. Mivel a roma munkavállalók többnyire képzetlenek, ezért a cégek alacsony iskolai végzettséggel betölthető állásokat kínálnak számukra. Ezekben a munkakörökben azonban a bérek is alacsonyak. Az alacsony bérek és a munkavállalással járó költségek (pl. utazás, napközi a gyerekeknek stb.) együttesen azt eredményezik, hogy a sokak számára nem éri meg munkát vállalni. (Ernst & Young 2005)

**A foglalkoztatási diszkrimináció elleni küzdelemben szerepet vállaló állami szervezetek, hatóságok, civil szervezetek tapasztalatai**

### ***A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI) tapasztalatai a foglalkoztatási diszkriminációval kapcsolatban***

A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI) hivatalosan 1994-ben kezdte meg működését. A NEKI-t több mint tíz év alatt több ezer panaszos kereste meg és a megkeresések nyomán több száz ügyben vállalt képviselőt<sup>12</sup>. A Nemzeti Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda indította Magyarországon az első olyan munkahelyi diszkriminációs pert, amelyet a sértett meg is nyert.

A rejtett diszkriminációs ügyek feltárására az Iroda már több éve az ún. teszteléses módszert alkalmazza. Ez a módszer akkor használatos, amikor a roma panaszos feltehetően etnikai hovatartozása miatt részesül más elbánásban. „A módszer lényege, hogy a panaszossal azonos kisebbségi csoporthoz tartozó tesztelő, és egy másik, a kisebbségi csoporthoz nem tartozó, de vele egyébként azonos releváns képességekkel és tulajdonságokkal rendelkező személy ugyanazzal a céllal, kérdésekkel, kéréssel keresi fel a bepanaszolt céget.” (Bodrogi-Iványi 2004) Tapasztalataik szerint a beérkező panaszok általában alaposak és tízből nyolc esetben minden ügy zajlik le a tesztelővel is, ahogy a roma panaszossal történt.

A NEKI jellemző eseteit az évenként közzétett Fehér Füzetek c. kiadvány mutatja be. A 2004-es Fehér Füzetekből az derül ki, hogy 2003-ban a munkavállalás során érte a legtöbb diszkrimináció a romákat. 2003-ban összesen 127-en keresték fel az Irodát, az ügyvédek 21 esetben állapították meg a jogsértést és indítottak pert, vagy kerestek más jogorvoslatot a sértett romák számára. A sértettek leginkább a munkáltatókra panaszkodtak, de kifogásolták az ügyészség és a rendőrség munkáját is. A legtöbb diszkriminációs ügy Borsod-Abaúj-Zemplén megyében, Budapesten és Szabolcsban volt. (Fazekas-Ruck 2005)

<sup>12</sup> A NEKI természetesen nem csak foglalkoztatási diszkriminációs ügyekben jár el.

A NEKI nemcsak a munkavállalók, hanem a munkaadók oldaláról is vizsgálta a hátrányos megkülönböztetést. 2001-ben a Fővárosi Munkaügyi Központok kirendeltségein végzett kutatást, melynek célja az volt, hogy megvizsgálják: hogyan érvényesülnek az emberi jogok, illetve a hátrányos megkülönböztetés tilalma a munka világában. A vizsgálat során a fővárosban 11 kirendeltségen vettek fel kérdőíveket az alkalmazottakkal és az ott megforduló ügyfelekkel. „Az alkalmazottak számára összeállított azon kérdéseinkre, hogy a roma származású munkavállalóknál mennyire sikeresek a kiközvetítések, az alkalmazottak 30 százaléka azt tapasztalta, hogy a munkaadók gyakran kérik, hogy roma származásút ne közvetítsenek az adott munkahelyre. A megkérdezettek 24 százaléka szerint ez a kérés nagyon ritkán fordul elő, további 24 százalék tapasztalata szerint még sosem fordult elő, hogy a munkaadó azt kérte volna, hogy az adott munka betöltésére roma származású munkavállalót ne közvetítsenek. Azoknál az eseteknél, ahol előfordult, hogy a munkaadó kérte, hogy romát ne közvetítsen a munkaügyi központ, ott a kérdezett alkalmazottak 6 százaléka írásban rögzítette ezt az információt, 32 százalék megjegyezte, de nem rögzítette a munkaadó kérését, 12 százalék véleménye szerint nem kell, illetve nem lehet az ilyen esetekben a roma származású munkavállaló érdekében semmit tenni. A munkaügyi központ alkalmazottai közül 24 fő (48 százalék) próbálta meggyőzni a munkaadót arról, hogy mondjon le azon kéréséről, hogy a munkaügyi központ az adott munka betöltésére ne közvetítsen ki roma származású munkavállalót. A munkaadó kérésének ellenére 13 fő (26 százalék) próbálta meg kiközvetíteni a roma származású munkavállalót. A dolgozók 70 százaléka azt tapasztalta, hogy a kiközvetített roma munkavállalót, a munkaadó eredeti kérésének megfelelően nem alkalmazták. 20 százalék szerint az, hogy a kiközvetített romát nem alkalmazzák, gyakori esetnek mondható, 12 százalék szerint ez általános jelenségként értékelhető.” (Bodrogi-Iványi 2004)

### ***A nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának tapasztalatai***

A nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa éves beszámolóiban rendszeresen visszatérő téma a roma munkavállalókat érő foglalkoztatási diszkrimináció. 1998-ban az ombudsman átfogó vizsgálatot indított annak érdekében, hogy eljárásaik ne kizárólag az egyedi panaszok vizsgálatára korlátozódjanak, hanem olyan általános jellegű javaslatokat fogalmazzanak meg, amelyek elősegítik a diszkriminációs esetek ismertté válását és a foglalkoztatási diszkrimináció csökkentését. A jogszabályok áttekintése után az ombudsman arra a következtetésre jutott, hogy a szankcionálás lehetőségei kielégítőek, a szankciók visszatartó ereje azonban nem érvényesül. Ennek fő okát pedig abban látta, hogy „az eljárás lefolytatására hivatott szervek az egyes jogsértésekről nem bírnak tudomással vagy ... ha tudnak is a jelenség létéről, a diszkriminációt megvalósító konkrét tényekről nem vesznek hivatalosan tudomást.” (Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának 1998. évi tevékenységéről).

A vizsgálat eredményeit összegző jelentésben (Kaltenbach 1998) az ombudsman

javaslatokkal fordult a jogalkotó, illetve a jogalkalmazó szervek felé. A javaslatok első csoportját azok a kezdeményezések alkották, amelyek a diszkriminációs eseteknél tapasztalható nagyfokú látencia csökkentését célozták. A kisebbségi biztos kezdeményezte egy olyan tájékoztató kidolgozását, amely a foglalkoztatási diszkrimináció esetén igénybe vehető jogorvoslati eszközökkel kapcsolatos legfontosabb információkat foglalja össze a munkavállalók számára. A kisebbségi biztos kezdeményezte továbbá, hogy a szociális és családügyi miniszter gondoskodjon a foglalkoztatási diszkriminációra vonatkozó információk gyűjtéséről és dolgozza ki ennek eljárási rendjét. A javaslatok második csoportjába a munkaügyi felügyelőségek ellenőrző tevékenységének hatékonyabbá tételére vonatkozó intézkedések tartoztak. „A kisebbségi biztos ajánlasként fogalmazta meg, hogy a munkaügyi központokat terhelje jelzési ... kötelezettség a munkaügyi felügyelőségek felé, ha a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megszegését észlelik. A kisebbségi biztos másik ajánlásában azt javasolta, hogy a munkaügyi felügyelőségek akkor is kötelesek legyenek lefolytatni a munkaügyi ellenőrzést, ha az annak alapjául szolgáló bejelentést nem az ügyfél ... teszi meg.” Az ombudsman ajánlotta továbbá, hogy „a bizonyítási teher megfordítására vonatkozó szabály alkalmazható legyen a munkaügyi felügyelőségeknek a diszkrimináció-tilalmi rendelkezés betartásának ellenőrzésére irányuló eljárásában is.” A javaslatok harmadik csoportját az a jogalkotási csomag alkotta, amely a hátrányos megkülönböztetés esetén rendelkezésre álló szankciórendszer kiegészítését célozta. (Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának 1998. évi tevékenységéről)

A kisebbségi biztos az 1998-as, valamint az 1999-es évekről szóló beszámolóiban áttekintette javaslatainak és ajánlásainak utóéletét. Ezek alapján megállapította, hogy közülük a legjelentősebbeket elfogadták a címzettek. Felhívta azonban a figyelmet arra, hogy az intézkedések egymásra épülnek, egységes rendszert alkotnak, és a koncepció csak akkor lehet igazán hatékony, ha minden eleme megvalósul. (Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának 1998. évi tevékenységéről; Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának 1999. évi tevékenységéről)

A nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa 2001. évi beszámolójában ismételten visszatért a foglalkoztatási diszkrimináció kérdésére, mivel időközben két olyan kérdésben is megoldás született, amelyekben korábban nem sikerül előrelépést elérni. Az egyik probléma a diszkriminatív álláshirdetések szankcionálása, a másik pedig a munkaügyi felügyelőség hatáskörének kiterjesztése volt. (Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának 2001. évi tevékenységéről)

A sikerek ellenére a foglalkoztatási diszkrimináció kérdésköre a 2002. és 2003. évi ombudsmani beszámolóban is szerepelt. A 2002. évi jelentés a közmunkaprogramokkal kapcsolatos problémákra tért ki, mivel a hivatalhoz számos olyan beadvány érkezett, amelyekben a közmunka hiányára vagy elégtelen voltára panaszkodtak az érintettek. Az ombudsman vizsgálatai azt igazolták, hogy „a

közhasznú munkások döntő többségét a roma lakosok adják, mégis úgy érzik, hogy diszkriminatív módon bánnak velük az önkormányzatok és a munkaügyi központok egyaránt.” (Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának 2002. évi tevékenységéről) A 2003. évi beszámoló a második országjelentéssel kapcsolatban említette e témát. Az országjelentés ugyanis megállapította, hogy a romákkal szembeni hátrányos megkülönböztetés előfordul a közszolgáltatások, a lakhatás, a foglalkoztatás, az egészségügy és az oktatás területén. A kisebbségi ombudsman megállapította, hogy „az említett területeken történtek ugyan pozitív változások esélyével kecsesgető intézkedések, de ezek tényleges hatása még kezdeti stádiumban van.” (Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának 2003. évi tevékenységéről)

### ***A Roma Antidiszkriminációs Ügyfélszolgálati Hálózat tapasztalatai***

Az Antidiszkriminációs Ügyfélszolgálati Hálózatot az Országos Cigány Önkormányzat és a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Hivatal együttműködésével az Igazságügyi Minisztérium hozta létre 2001-ben. „A Hálózat célja egy olyan jogsegélyszolgálat kialakítása, ami kifejezetten azokra az ügyekre terjed ki, amelyekben az ügyfelet cigány származása miatt érte jogsérelem.” (Az Igazságügyi Minisztérium Anti-diszkriminációs Roma Ügyfélszolgálati Hálózata Alapítványok) A minisztérium álláspontja szerint azért is nagy szükség van a jogvédő szervezetekre, mert előfordul, hogy az állami szervek sem tartják be a jogszabályokat. A Hálózathoz működésének első három és fél évében több mint négyezer ügy érkezett, ebből csaknem 300 diszkriminációs jellegű volt. Az évente beérkező kb. ezeröttszáz panasz között egyre nagyobb számban fordultak elő a romák hátrányos megkülönböztetésére utaló esetek: 2002-ben 53, 2003-ban 82, 2004-ben 97 ilyen ügyben jártak el, míg 2005-ben már az első két hónapban 38 jogsértésre utaló bejelentés érkezett. A munkatársak tapasztalatai szerint a leggyakrabban az álláskeresésnél érhető tetten a romákkal szembeni előítélet. (Lendvai 2005; A Roma Antidiszkriminációs Ügyfélszolgálati Hálózat működéséről) A Roma Antidiszkriminációs Ügyfélszolgálati Hálózatnak nem a vétkes fél szankcionálása a feladata, hanem az, hogy a sértettek számára méltányos és gyors megoldást keressen. Az esetek egy részében a hátrányos megkülönböztetés azonnal tetten érhető és ilyenkor a megoldás is viszonylag egyszerű. A hivatalokat vagy a cégeket gyakran csak szembesíteni kell saját előítéleteikkel vagy a lehetséges jogkövetkezményekkel és máris készek a kompromisszumra. (Bíróság elé viszik a romák ügyét, 2005)

### ***Az Egyenlő Bánásmód Hatóság tapasztalatai***

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2005. február 1-jén kezdte meg munkáját. Már a működés első hónapjában 50 beadvány érkezett a hatósághoz. Ezek többsége a foglalkoztatás terén megjelenő diszkriminációval volt kapcsolatos. E beadványok elsősorban roma személyeket ért hátrányos megkülönböztetésről szóltak, de volt olyan panaszos is, akit fogyatékosága, betegsége vagy családi állapota miatt ért diszkrimináció. Az intézmény elnöke szerint azért is szükség van egy általános

hatáskörű antidiszkriminációs hatóságra, mert előfordulhatnak esetek, amikor maga az ágazati hatóság is érintett<sup>13</sup>. (Romák diszkriminációja - félszáz ügy az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál. <http://www.romapage.hu>)

2005. áprilisára a beadványok száma százra emelkedett, s ezek 80 százalékban érkeztek romáktól. (Kiss 2005) A Hatóság első féléves működése nyomán nyilvánvalóvá vált, hogy ma Magyarországon a romákat és az ötven év feletti nőket éri a legtöbb hátrányos megkülönböztetés a munkahelyeken. (A romákat és ötven feletti nőket éri a legtöbb hátrányos megkülönböztetés. <http://www.romapage.hu>) Az Egyenlő Bánásmód Hatóság egyéves működése megerősítette a korábbi tapasztalatokat, miszerint a romák, a fogyatékkal élők és a 40 év feletti nők esnek leggyakrabban áldozatúll a munkaerőpiacon előforduló diszkriminációknak. A nyilvánosságra került esetek azonban csak a jéghegy csúcsát jelentik. A sértettek többnyire azért nem jelentkeznek, mert beletörődnek az előítéletekbe, félnek a következményektől, vagy nem is ismerik azokat a fórumokat, ahol szót emelhetnének a jogaikért. (Takács 2006)

Szakirodalmi összefoglalónk lezárásáig az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapjának Jogesetek menüpontjában az „Összefoglaló az eddig befejezett legjellemzőbb ügyekről” címszó alatt 13 nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozással összefüggő ügy volt olvasható. E 13 beadvány mindegyikét roma ügyfél nyújtotta be, közülük hat beadvány érkezett foglalkoztatási diszkrimináció miatt. A hat foglalkoztatási diszkriminációs ügyben a következő döntések születtek:

- két esetben a Hatóság közbenjárására a munkáltatók megállapodást kötöttek a roma munkavállalókkal;
- egy esetben a Hatóság megállapította ugyan, hogy a roma kérelmező etnikai hovatartozása miatt hátrányt szenvedett, de nem állt rendelkezésre kellő adat a sérelmet szenvedett álláskereső etnikai hovatartozása és az álláshirdető elutasító magatartása közötti összefüggés megállapításához, így az eljárás lefolytatásától sem volt várható eredmény;
- egy esetben a Hatóság az eljárás során munkaügyi jogsértéseket állapított meg, ezek azonban nem álltak összefüggésben a panaszos etnikai hovatartozásával, ezért a Hatóság a kérelmet elutasította;
- egy esetben a lefolytatott vizsgálat eredményeként a Hatóság megállapította, hogy a munkáltató felesleges reményeket keltett az álláskeresőben a munkalehetőséggel kapcsolatban, jogsértés azonban nem történt, így a panaszt elutasította;
- egy esetben a Hatóság megállapította, hogy a kérelmezőnek a kívánt posztra történő kinevezése jogszabálysértő lett volna, mivel nem rendelkezett az előírt végzettséggel és a kérelmező egy további panaszát sem találta megalapozottnak. A Hatóság az eljárás során elérte, hogy az ügy a felek egyezségével záruljon.

### ***A munkaügyi központok tapasztalatai***

<sup>13</sup> E problémára a kisebbségi ombudsman is felhívta a figyelmet és civil szervezetek is igyekeznek tenni ellene. Pl. a Roma Polgárjogi Alapítvány egyik programjának is - többek között - az célja, hogy olyan munkatársakat képezzenek, akik képesek a diszkrimináció és más jogsértések felismerésére, és ismerik a jogorvoslati fórumokat. A program ezáltal kívánja növelni a társadalomban jelentkező és a hatóságok által elkövetett diszkrimináció iránti érzékenységet.

Az Összetartó társadalom megteremtéséért PHARE program keretében került sor 2005. márciusában *Munkavállalási nehézségek és munkahelyi diszkrimináció a hazai romák körében* címmel arra a háttérbeszélgetésre, amelyen a munkaügyi központok is képviseltették magukat és beszámoltak az állami foglalkoztatási programok alakulásáról. Több megyéből jelezték a munkaügyi központok munkatársai, hogy az előítéletek nagyban veszélyeztetik a foglalkoztatási programok sikerét. A Borsod Megyei Munkaügyi Központ például 2004. évi jelentésében külön felhívta a figyelmet arra, hogy a roma munkavállalók elhelyezésekor problémát jelent a munkaadók egy részénél tapasztalható burkolt diszkrimináció, a Csongrád Megyei Munkaügyi Központ egyik beszámolójában pedig a következők olvashatók: „A munkaadók többsége még a foglalkoztatáshoz kapcsolódó maximális támogatás biztosítása esetén sem kíván cigány munkavállalót felvenni. Azok a munkahelyek kivételek, ahol nem cigány származású munkaerőt nem tudnak foglalkoztatni (mivel nem vállalják a munkát), pl. húsfeldolgozó üzemek, temetői segédmunkák. A cigány származású munkakeresők részére szinte csak a közhasznú munka jelent egyedüli lehetőséget az elhelyezkedésre.” (A roma munkavállaló esete a munkaadókkal; Kiss 2005)

#### **IV. A romákkal kapcsolatos többségi attitűdök**

Mint arról az előző fejezetben már volt szó, a munkaadóknak a roma munkaerővel kapcsolatos ítéleteiben elválaszthatatlanul keverednek a valós megfigyelések és az előítéletek. De milyen előítéletek léteznek Magyarországon a romákkal, illetve a romák munkavállalásával kapcsolatban?

#### **A romákkal kapcsolatos általános attitűdök**

Az etnikai attitűdökkel kapcsolatos vizsgálatok szerint Magyarországon a cigányság a legelutasítottabb etnikai kisebbség, a romák esetében a legnagyobb a többségi társadalom és a kisebbség közötti társadalmi távolság. Az egyre nyíltabban vállalt cigány-ellenesség erősödése a rendszerváltás után jelent meg hazánkban (Magyar Gallup Intézet 2003), a romákkal szembeni negatív beállítódás és a romákkal kapcsolatos előítéletek jelentős része azonban korábban is jelen volt a magyar társadalomban. Az 1993-1995 közötti években a felnőtt lakosság 40-42%-a vállalta, hogy idegenkedik a cigányoktól s ez az arány 1997-re 50%-ra nőtt. Ezt követően a romákkal kapcsolatos nyíltan vállalt negatív vélekedésekben csökkenés mutatkozott.<sup>14</sup> (Magyar Gallup Intézet 2003)

---

<sup>14</sup> A Magyar Gallup Intézet kutatása csak a nyíltan vállalt előítéletek mérésére volt alkalmas.

A rendszerváltás után tíz évvel országos reprezentatív szociológiai vizsgálat keresett választ arra a kérdésre, hogy milyen kép él a romákról a magyar lakosságban. A rokonszenv-ellenszenv skálán 2000-ben a különböző deviáns csoportok pl. bőrféjűek, a drogosok és a romák foglalták el az utolsó helyeket. (Erős 1997; Székelyi-Örkény-Csepeli 2001)

A TÁRKI által végzett magyar háztartáspanel vizsgálat kisebbségekkel kapcsolatos témákat is tartalmazott. A többség és a kisebbség közötti társadalmi távolság a romák esetében bizonyult a legnagyobbaknak, s ez a távolság erős időbeli stabilitást mutatott. (Fábián 2004)

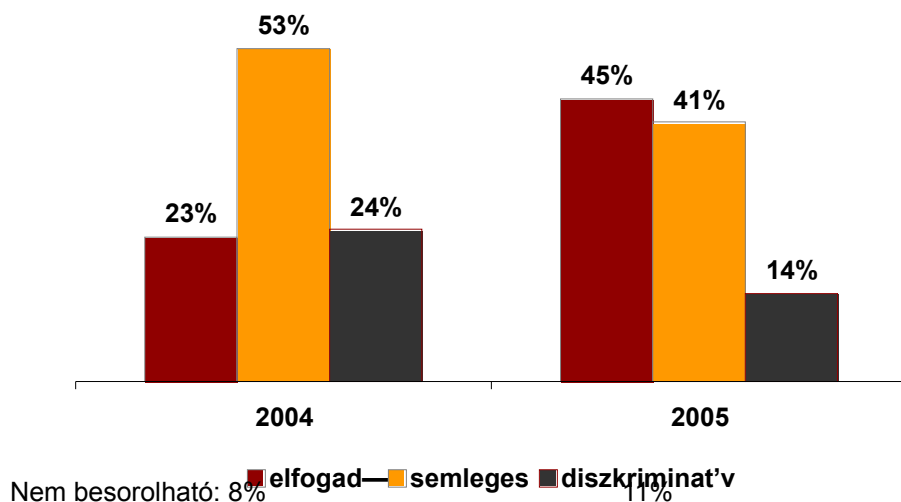
A Fact Intézet és a Szocio-Gráf Intézet a „Roma-diszkrimináció-ellenes akcióorozat – Összetartó társadalom megteremtése” címet viselő Phare program keretében 2004-ben és 2005-ben országos reprezentatív szociológiai vizsgálatokat végzett. A kutatások egyik fő témája a romákkal kapcsolatos többségi vélemények kutatása volt. Az eredmények szerint a különböző népcsoportok (pl. arabok, kínaiak, szerbek stb.) közül a cigányság jelenlétét tartják a válaszadók a leginkább problematikusnak. A két időszak változásainak elemzése alapján azonban megállapítható, hogy a lakosság 2005-ben jelentősen kisebb problémának érezte a cigányok jelenlétét, mint 2004-ben. Hasonló tendencia mutatkozott a rokonszenv-ellenszenv skálával mért eredményekben is: a különböző népcsoportok közül ugyan mindkét évben a romákat helyezték a rokonszenv-ellenszenv skála utolsó helyére a megkérdezettek, a romák „rokonszenv indexében” azonban pozitív irányú változás következett be. A vizsgálat mindkét évben az egyes népcsoportokkal szembeni társadalmi távolságot az ún. Bogardus-skálával mérte. 2005-ben a válaszadók 7,4%-a állította, hogy rokonságba keveredne cigányokkal (2004-ben 5,5%), barátként pedig 9,8%-uk fogadott volna el roma embert (2004-ben 9,5%). A teljes elutasítás a romákkal kapcsolatban 2005-ben a válaszadók 18,5%-át jellemezte (2004-ben 17,2%).

A kutatási adatok szerint 2004-ben a felnőtt magyar lakosság 23%-a mutatott elfogadó attitűdöt a romákkal szemben, 53%-ukat semleges, 24%-ukat azonban diszkriminatív beállítódás jellemezte<sup>15</sup>. 2005-ben - a médiakampány és a kedvező társadalmi környezet hatására - az elfogadó attitűdöt mutatók részaránya növekedett, a diszkriminatív beállítódásúaké pedig csökkent. (Fact Intézet-Szocio-Gráf Intézet 2004, 2005)

---

<sup>15</sup> E három csoportot az attitűdállítások közül a nyolc leginkább diszkriminatívnak tartott állítás klaszterekbe való sorolását követően határozták meg a kutatók annak érdekében, hogy kiválasszák az OT Program médiakampányának célcsoportját.

A romákkal szembeni beállítódás 2004-2005



(Forrás: Fact Intézet-Szocio-Gráf Intézet 2004, 2005)

A TÁRKI 2005 decemberében országos közvélemény kutatást végzett a roma ellenes előítéletekről reprezentatív mintán. Kutatásuk során megállapították, hogy hazánkban továbbra is erősen jelen vannak a cigánysággal szembeni előítéletek. (Simonovits 2006)

### A romák munkával kapcsolatos feltételezett attitűdjei

„A munka rendkívül fontos szerepet játszott és játszik a mai napig is a romák életében. És máris hallom azokat a leegyszerűsített, ... rendkívül negatív, de a véleményformáló számára objektív valóságként kimondott állításokat, amit ilyenkor szinte sokszor indulatból fogalmaznak meg egyesek. Sokszor hallhatjuk ezeket a véleményeket az utcán, a tömegközlekedési eszközökön, meg szinte az élet összes színterén, néha olyan emberek szájából is, akiknek mélyebben ismernie kéne ezeket a problémákat. De mik is ezek a vélemények? Lássunk egy néhányat közülük: „A romák nem szeretnek dolgozni.” „A romák csak a segélyeket veszik fel, és eszük ágában sincs dolgozni.”...” (Solymosi 2002)

Miért ilyen fontosak a romák munkával kapcsolatos feltételezett attitűdjei? A Magyarorsággal kapcsolatos Intézet és a Tömegkommunikációs Kutatóközpont a lakosság magyarságtudatát, illetve a nemzeti és etnikai kisebbségekkel kapcsolatos beállítódását vizsgáló kutatása rávilágított arra, hogy a többségi társadalom tagjai *elsősorban* a munkához való viszonyuk alapján ítélik meg a romákat. A romákra pedig a munkához való viszonyukat tekintve jellemzőnek tartott tulajdonságok nagy része olyan, amely sérti a többség társadalom alapvető érdekeit. (Lázár 1989) A már hivatkozott 1994. évi szociálpszichológiai vizsgálat (Erős 1997) is egy, a romák munkavállalásával kapcsolatos kijelentés esetében mérte a legnagyobb fokú egyetértést: a megkérdezettek 89%-a értett egyet azzal, hogy „a cigányok gondjai megoldódnának, ha végre elkezdenének dolgozni”.

A Fact Intézet és a Szocio-Gráf Intézet 2004. és 2005. évi vizsgálataiban is szerepeltek a romák munkavállalásával kapcsolatos kérdések. A kutatási eredmények szerint a roma kisebbség jelenlétét problémának érző válaszadók a romák munkavállalását, illetve munkanélküliségét, a közbiztonságot, a szociális problémákat és a szociális segítyezést emelték ki fő problémaként. A romákra jellemzőnek tartott rossz tulajdonságok között is mind 2004-ben, mind 2005-ben a második helyen szerepelt a „munkakerülés”.

**Az állításokkal teljesen vagy inkább egyetértők aránya**

	2004	2005
A cigányok gondjai megoldódnának, ha végre elkezdenének dolgozni	86,3	85,2
A cigányok közül sokan azért nem dolgoznak, mert nem kapnak munkát	61,7	59,6
A cigányok közül sokan azért nem dolgoznak, mert segélyekből élnek	89,1	85,3
A cigányoknak több segítyezést kell adni, mint a nem cigányoknak	20,8	18,4
A cigányok nem érdemlik meg, hogy támogassák őket	46,5	39,2
A szegény cigányok sokkal kevesebbet tesznek azért, hogy helyzetükön változtassanak, mint más szegények	81,3	80,2
A cigányok beilleszkedését a magyar társadalomba leginkább a cigányellenesség akadályozza	37,9	32,2

(Forrás: Fact Intézet-Szocio-Gráf Intézet 2004, 2005)

A korábbi kutatásokhoz hasonlóan a Fact és Szocio-Gráf Intézetek kutatásai is magas egyetértési arányt mértek azzal a kijelentéssel, hogy „a cigányok gondjai megoldódnának, ha végre elkezdenének dolgozni.” 2004-ben a megkérdezettek 86,3%-ának, 2005-ben 85,2%-ának volt ez a véleménye. Szintén egybevág a korábbi vizsgálatok által jelzett tendenciákkal az a kutatási eredmény, hogy a megkérdezettek nagyobb arányban értenek egyet azzal a kijelentéssel, hogy „a cigányok közül sokan azért nem dolgoznak, mert segélyekből élnek”, mint azzal, hogy „a cigányok közül sokan azért nem dolgoznak, mert nem kapnak munkát”. (Lásd pl. a TÁRKI magyar háztartáspanel vizsgálatát.)

A többségi társadalom tehát elutasítja e kérdéssel kapcsolatban a társadalmi környezeti tényezők meghatározó szerepét. Az etnikai tényezők szerepét hangsúlyozó nézetekkel kapcsolatos egyetértés viszont magas. A többségi társadalom tagjait sújtó munkanélküliség esetében fordított oktulajdonítási mechanizmus működik. (Fábián 2004) Hasonló jelenség figyelhető meg a szegénységre vonatkozó oktételezésekkel kapcsolatban is.<sup>16</sup> A romák szegénysége esetében lényegesen kisebb a többségi társadalom empátiája, mint a nem roma szegények esetében, hiszen a többségi társadalom nagy része a romák szegénységében megérdemelt sorsot lát. Erre utal „a szegény cigányok sokkal kevesebbet tesznek azért, hogy helyzetükön változtassanak, mint más szegények” állítással való magas, valamint a cigányok támogatásával való alacsony egyetértési arány. A romák és a többségi társadalom kapcsolata korántsem egyértelmű: annak ellenére, hogy a megkérdezettek 85-86%-a egyetért azzal, hogy „a

<sup>16</sup> Lásd pl. Székelyi-Örkény-Csepeli 2001

cigányok gondjai megoldódnának, ha végre elkezdenének dolgozni”, 61-63%-uk nem fogadna el roma munkatársat<sup>17</sup>. (Fact Intézet-Szocio-Gráf Intézet 2004, 2005)

A TÁRKI 2005. évi decemberi kutatásában is szerepelt „a romák gondjai megoldódnának, ha végre elkezdenének dolgozni” kijelentés, amellyel a válaszadók 80% értett egyet 2005-ben, ami alacsonyabb mind a 2002-es, mind a 2000-es adatnál. A romák pozitív diszkriminációját kifejező állítással egyetértők aránya eközben azonban folyamatos csökkenést mutat. (Simonovits 2006)

**Az állításokkal teljesen vagy inkább egyetértők aránya**

	<b>2000</b>	<b>2002</b>	<b>2005</b>
A romák gondjai megoldódnának, ha végre elkezdenének dolgozni	85%	88%	80%
A cigányoknak több segítséget kell adni, mint a nem cigányoknak	15%	12%	10%

(Forrás: Simonovits 2006)

---

<sup>17</sup> A pontos értékek: 2004-ben 63,5%, 2005-ben 61,3%

## **Felhasznált irodalom:**

A Roma Antidiszkriminációs Ügyfélszolgálati Hálózat működéséről. <http://www.im.hu> (2006. március 3.)

A romákat és ötven feletti nőket éri a legtöbb hátrányos megkülönböztetés. 2005. augusztus 17. Magyarország.hu. <http://www.romapage.hu> (2006. február 2.)

A roma munkavállaló esete a munkaadókkal. Hír TV 2005. március 31. <http://www.romapage.hu> (2006. március 3.)

Az Igazságügyi Minisztérium Antidiszkriminációs Roma Ügyfélszolgálati Hálózata Alapítványok. <http://www.im.hu> (2006. március 3.)

Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának 1998. évi tevékenységéről. <http://www.obh.hu> (2006. március 3.)

Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának 1999. évi tevékenységéről. <http://www.obh.hu> (2006. március 3.)

Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának 2001. évi tevékenységéről. <http://www.obh.hu> (2006. március 3.)

Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának 2002. évi tevékenységéről. <http://www.obh.hu> (2006. március 3.)

Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának 2003. évi tevékenységéről. <http://www.obh.hu> (2006. március 3.)

Dr. Bodrogi Bea-Iványi Klára szerk. (2004): Esélytelenül. Faji alapú megkülönböztetés a munka világában. Romák a munkaerőpiacon. A másság Alapítvány kiadványa, Budapest. <http://www.neki.hu> (2006. február 2.)

Bíróság elé viszik a romák ügyét. Népszabadság 2005. április 22. <http://www.romapage.hu> (2006. március 3.)

Dr. Demeter Zayzon Mária (2000): Kisebbségek Magyarországon 1999. Nemzeti és Etnikai kisebbségi Hivatal, Budapest

Erős Ferenc (1997): Előítélet és etnicitás. A cigányellenesség dimenziói a mai magyar társadalomban. Magyar Tudomány 1997/6

Ernst & Young 2005: Employing the Roma. Insights from Business. <http://europeandcis.undp.org> (2006. március 20.)

Erős Ferenc (1999): Az etnikai előítéletek kialakulásáról. Tekintélyelvűség és

szociális környezet. Educatio 1999/2

ESZCSM (2003): Jelentés a társadalom szociális helyzetéről és a szociális védelmi rendszerről. Készült a SZOLID Projekt műhelymunkái alapján.

<http://www.eszcsm.hu>

Fábián Zoltán (2004): Vélemények a cigányokról és az idegenellenesség Magyarországon.

<http://www.tarki.hu/adatbank> (2004. június 10.)

Fact Intézet-Szociográf Intézet (2004): Beállítódás a romákkal kapcsolatban. Kézirat

Fact Intézet-Szociográf Intézet (2005): Médiakampányt követő attitűd kutatások. Kézirat

Fazekas Károly (2006): A magyar foglalkoztatási helyzet jelene és jövője.

Magyarország 2015 Program

[http://www.magyarorszag2015.hu/tanulmanyok/Fazekas\\_foglalkoztatas051021.pdf](http://www.magyarorszag2015.hu/tanulmanyok/Fazekas_foglalkoztatas051021.pdf)

Fazekas-Ruck Levente (2005): Megkülönböztetik a romákat. 2005. február 8. RTL KLUB. <http://www.romapage.hu> (2006. február 2.)

Forray R. Katalin-Mohácsi Erzsébet (szerk.) (2002): Esélyek és korlátok: A magyarországi cigány/roma közösség az ezredfordulón. Cigány tanulmányok 3.

Füzesi Zsuzsanna-Csanaky András (2005): Összefoglaló a telefonos álláskeresés során szerzett kutatás tapasztalatairól. Fact Intézet-Szocio-Gráf Intézet, Kézirat

Glatz Ferenc (szerk.) (2001): A cigányok Magyarországon. Magyar Tudományos Akadémia, Budapest

Kállai Ernő-Törzsök Erika (2000): Cigánynak lenni Magyarországon - Jelentés 2000 Európai Összehasonlító Kisebbségkutatások Programiroda

Dr. Kaltenbach Jenő (1998): A kisebbségi jogok parlamenti biztosának megállapításai a foglalkoztatás területén tapasztalható hátrányos megkülönböztetésről, javaslatok, kezdeményezések a diszkrimináció feltárása, megelőzése, megszüntetése érdekében. <http://www.obh.hu> (2006. március 3.)

Kemény István (1997): A magyarországi roma (cigány) népességről. Magyar Tudomány 1997/6

Kemény István (szerk.) (2000): A magyarországi romák. Útmutató Kiadó, Budapest

Kemény István (2003): Válság után, Szegények, munkanélküliek, cigányok, versenyképtelenek. Esély 2. sz. 66-74.

- Kemény István-Janky Béla (2003/a): A cigányok foglalkoztatottságáról és jövedelmi viszonyairól. A 2003. évi országos cigánykutatás alapján . Esély, 14. évf. 6. sz.
- Kemény István-Janky Béla (2003/b): A 2003. évi cigány felmérésről. Népesedési, nyelvhasználati és nemzetiségi adatok. Beszélő, 2003. október
- Kertesi Gábor (1994): Cigányok a munkaerőpiacon, Közgazdasági Szemle, 11.
- Kertesi Gábor (1995/a): Cigány foglalkoztatás és munkanélküliség a rendszerváltás előtt és után (tények és terápiák). Esély, 4. sz.
- Kertesi Gábor (1995/b): Cigány gyerekek az iskolában, cigány felnőttek a munkaerőpiacon. Közgazdasági Szemle 1. sz.
- Kertesi Gábor-Ábrahám Árpád (1996): A munkanélküliség regionális egyenlőtlenségei Magyarországon 1990 és 1995 között. A foglalkoztatási diszkrimináció és az emberi tőke váltakozó szerepe. Közgazdasági Szemle 7-8. 653-681
- Kertesi Gábor (2000): A cigány foglalkoztatás leépülése és szerkezeti átalakulása 1984 és 1994 között. Munkatörténeti elemzés. Közgazdasági Szemle, XLVII. évf., 5. sz. 406–443.
- Kertesi Gábor (2005): A társadalom peremén. Romák a munkaerőpiacon és az iskolában. Osiris Kiadó, Budapest, 2005
- Kézdí Gábor (1999): A roma fiatalok középiskolai továbbtanulása. In: A cigányok Magyarországon. (szerk.: Glatz Ferenc) Budapest, Magyar Tudományos Akadémia p. 217-229.
- Kiss Melinda Katalin (2005): Nem baj, ha roma vagyok? Népszabadság, 2005. április 19. <http://www.romapage.hu> vagy [www.nol.hu](http://www.nol.hu)
- Központi Statisztikai Hivatal (2003): A 2001. évi népszámlálás adatai és kiadványai. <http://www.nepszamlalas2001.hu/hun/kotetek/kotetek.html> (2006. március 3.)
- Lázár Guy (1989): Magyarságtudat és nemzetiségek – Egy közvélemény-kutatás tapasztalatai. Világosság, 1989/11
- Lendvai Béla (2005): Javult a romák helyzete, de még van tennivaló. Magyar Rádió Online, 2005. április 22. <http://www.romapage.hu> (2006. március 3.)
- Magyar Gallup Intézet (2003): A zsidó- és romaellenes előítéletek alakulása az elmúlt évben. <http://www.gallup.hu> (2006. március 3.)
- Pataki Ferenc (1993): Előítélet, idegengyűlölet, tolerancia – szociálpszichológiai

szempontból. Info-Társadalomtudomány 25. 1993

Romák diszkriminációja - félszáz ügy az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál. 2005. március 7. MA.HU. <http://www.romapage.hu> (2006. február 2.)

Simonovits Bori (2006): Továbbra is erős roma-ellenes előítéletek. <http://www.tarki.hu/tarkitekinto> (2006. március 3.)

Solymosi Imre (2002): Roma foglalkoztatás a harmadik évezred küszöbén. Munkaügyi Szemle, 2002/4. sz. 37-39.

Székelyi Mária-Örkény Antal-Csepeli György (2001): Romakép a mai magyar társadalomban. Szociológiai Szemle 2001/3

Takács Gabriella (2006): Akár 6 milliós bírság, ha állásinterjún diszkriminálnak. 2006. január 10., Origo. <http://www.romapage.hu> (2006. február 2.)

TÁRKI (2003): Stabilizálódó társadalomszerkezet. (szerk: Szívós P., Tóth Gy. I.) TÁRKI Monotor jelentések.

Újhelyi Zoltán (2005): Senki nincs beoltva kiszolgáltatottság ellen. Kossuth Rádió, 2005. február 28. <http://www.romapage.hu> (2006. február 2.)

Zádori Zsolt (2004): Nem csökken a romák társadalmi kirekesztettsége. <http://www.romnet.hu>