

MÉSZÁROS ZOLTÁN – VÁRHALMI ZOLTÁN¹

A munkaadók gyakorlata a diverzitás kezelésében és a roma alkalmazottakat érintő munkáltatói attitűdök

A projekt során célunk volt, hogy feltárjuk és elemezzük a romák foglalkoztatásával összefüggő jelenségeket, a munkaerő-felvételi módszereket, és előrejelzést adjunk a jelenlegi és jövőbeni roma munkaerő-keresletről. Továbbá vizsgáltuk a diverzitást kezelő vállalati stratégiákat. Ezek közül az átfogó témakörök közül fókuszáltnak mutatjuk, hogy a versenyszféra milyen okokra vezeti vissza a magas roma munkanélküliséget, vagy más hátrányos helyzetű csoportokkal szemben CSR szempontból mit jelent a roma munkaerő. Emellett a pluralizmus ignorancia modellben is megvizsgáltuk és elemeztük a roma munkavállalókkal kapcsolatos attitűdöt.

1. A kutatásról

1.1. A téma indokoltsága

A romák magyarországi helyzete soha nem volt stabil (sem a társadalmi integrációjukat, sem a társadalmi helyzetüket tekintve), s a volt szocialista országokban a rendszerváltást követően a társadalom peremére kerültek.² Az elmúlt 20 évben megghiúsult minden próbálkozás, amely felemelésükre, segítségükre, beilleszkedésükre irányult. A gazdasági struktúraváltás, az alacsony edukációs szint és az ellenük irányuló, negatív társadalmi és munkaerő-piaci diszkrimináció miatt a rendszerváltás vesztesei közé tartoztak, s társadalmi helyzetük kedvezőtlenül alakult. Ezért is lett volna szükség hathatós és komplex beavatkozásra. Ennek hiányában ez az állapot a mai napig konzerválódott. A roma felzárkóztató programok

¹A kutatásban részt vevő további kutatók: Szisz Adrienn és Ari Orsolya. Kimagasló munkájukért köszönet!

² Hitesy, Bartucz és Hollai Tanácsadó Iroda: A roma foglalkoztatás támogatása térségi tapasztalatainak vizsgálata (1996–2001) és a területfejlesztés térségi tervezési és program-megvalósítási rendszereibe való illesztésük feltételrendszerének meghatározása, Budapest, 2003.

hiányosságai, vagy az integrációt megcélzó programok pénzügyi keretének kifogásolható felhasználása³ az esélyeket rontva, továbbra is a mély-szegénység szintjén tartotta a romák döntő többségét.

1.2. Néhány, a publikációnk szempontjából fontos háttéradat

Hazánkban él az európai roma populáció közel 8–10 százaléka, becslült adat szerint 700 000 fő (ez a magyar népesség 7 százaléka), amelyből munkaképes korú, azaz 15–64 év közötti népesség megközelítőleg 300 000 fő. A becslések szerint⁴ a roma közösség lélekszáma 2050-ig mintegy 70 százalékkal emelkedik, s csupán 16 százalékuk gazdaságilag aktív. A romák élethelyzetére jellemző probléma komplex jellegű: mivel a roma népesség kb. 60 százaléka kistelepüléseken lakik⁵, ezért helyzetük kistelepülési, vidékfejlesztési, vidéki tömegközlekedési, lakhatási, szociális és foglalkoztatási probléma is egyben. Elég csak arra gondolni, hogy három régióban felülreprezentált a roma populáció: Dél-Dunántúlon, Észak-Alföldön és Észak-Magyarországon, vagyis hazánk három olyan térségében, amelyek a legrosszabb gazdasági mutatókkal és legmagasabb munkanélküliségi rátával rendelkeznek.

A cigányság *életszínvonaláról* összefoglalóan elmondható, hogy a szegénységi csapda többszörös negatív hatásai sújtják őket. Ahogy Kertesi fogalmaz:⁶ a szegénység–iskolázatlanság–munkanélküliség–szegénység ördögi körében élnek. Emellett az is kimutatható, s korábbi kutatásainkban mi magunk is erre az eredményre jutottunk, hogy az iskolázottság hiányát újratermelő, mérsékelten növekvő számú roma populációról beszélhetünk. Egy többszörösen és több dimenzió mentén (pl. oktatás, munkaerőpiac, szociális körülmények) nehézségekkel terhelt csoportról van szó. Mindezek a jelenségek kiegészülnek a cigányokkal szembeni előítéletes vélekedéssel, negatív diszkriminációval is.

A KSH adatai szerint a foglalkoztatási ráta a 2004-es 56,8 százalékról 2005-ben 56,9 százalékra, 2006-ban 57,3 százalékra javult, majd ezen a szinten stagnált. A legfrissebb adatok szerint⁷ a 15–64 éves korcsoportra, 2010 első negyedévében számított 54,5 százalékos foglalkoztatási ráta a 2009. év azonos időszakának eredményéhez (56,1%) viszonyítva 0,6 százalékponttal csökkent. A kitűzött 70 százalékos foglalkoztatási ráta álomhatárától messze vagyunk tehát, sőt a mutató stagnálása jellemző. Ugyanakkor a foglalkoztatási ráta növelése változatlanul a mai napig az Európai Unió és Magyarország számára is prioritással kezelt kérdés. A cél elérése érdekében a tagállamok törekvése, hogy bárki számára bizto-

³ Lásd: [http://www.asz.hu/ASZ/tanulmanyok.nsf/0/79ED5720B293EBC9C12574F30031B5C7/\\$File/t206.pdf](http://www.asz.hu/ASZ/tanulmanyok.nsf/0/79ED5720B293EBC9C12574F30031B5C7/$File/t206.pdf)

⁴ Kopint-Datorg Konjunktúra Kutatási Alapítvány: Az Európai Foglalkoztatási Stratégia és a magyar foglalkoztatás politika, Budapest, 2005.

⁵ Ide vágó források: Kemény István – Jankó Béla: A 2003. évi cigány felmérésről. Kertesi vizsgálat, 2003 és KSH Népszámlálás 2001.

⁶ Kertesi Gábor: A társadalom peremén – Romák a munkaerőpiacon és az iskolában, Osiris Kiadó, Budapest, 2005.

⁷ A KSH 2010. áprilisi munkaerő-piaci jelentése alapján

sított legyen a munkaerőpiacra való vissza- és bejutás. A roma évtized⁸ részeként Magyarország deklarálta elkötelezte magát a hazai cigányság gazdasági és társadalmi helyzetének javítása mellett. Ennek a programnak a részeként, a foglalkoztatás terén, a romákat sújtó akadályok kezelése kulcsfontosságú, azonban addig, amíg a cigányok negatív diszkriminációnak vannak kitéve a munkaerőpiacon, aligha teljesíthető ez a követelmény. A probléma mielőbbi orvoslása fontos, figyelmen kívül hagyása gazdasági és társadalmi szempontból felelőtlenség: Hablicsek László szerint az 1980–90-es évek fordulóján lejátszódott roma demográfiai robbanás során született kohorszok most és a következő években jelenhetnek meg fiatalított felnőttként a munkaerőpiacon⁹. De vajon milyen munkaerő-piaci jövő vár rájuk vagy akár a gyermekeikre? Pontosan mi sem tudjuk, de egy status quót talán sikerül bemutatnunk.

1.3. A kutatás háttere és módszere

Jelen írásban két roma vonatkozású kutatásunk néhány eredményét mutatjuk be: egy nemzetközi vonatkozású vállalati survey vizsgálatát, és a Roma munkaerő-piaci szolgáltató hálózat (RMSZ) létrehozásával és működtetésével kapcsolatos hatásvizsgálatát.

A nemzetközi vállalati, kérdőíves vizsgálat a következő kérdésekre keresett választ:

A piaci szereplők milyen okokra vezetik vissza a magas roma munkanélküliséget?

Mennyit ér és hogyan jellemezhető a roma munkaerő?

Van-e a felkeresett szervezeteknél-vállalatoknál olyan törekvés, amely a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévők segítségét, integrációját célozza meg?

Ha van ilyen stratégia, milyen főbb programelemekre épül?

A kérdőíves kutatás módszertani különlegessége, hogy a roma munka-vállalókkal kapcsolatos munkáltatói attitűdöt a pluralizmus ignoranciája modell felhasználásával is bemutatjuk.

A survey esetében egy alkalmazott kutatásról volt szó, amely a diverzitás kérdésében kereste a válaszokat, így a publikációnk sem átfogóan a munkaerőpiacra, vagy a szektorok jellemzésére vállalkozik. Arra törekedtünk, hogy üzeneteket fogalmazzunk meg a romákat alkalmazó és nem alkalmazó cégek dichotómiájában, a diverzitás-kezelésre és munkáltatói attitűdökre vonatkozóan. Az eredményeket inkább szociálpszichológiai dimenzióban próbáltuk értelmezni. Tettük ezt azért is, mert maga a survey kutatás igen fókuszált volt, és a nemzetközi módszertanhoz igazodva, egy viszonylag rövid és kötött kérdéssor megválaszolására épült.

A survey kutatást 2008 második felében a brit szakmai partner The Back To Work Company és az OFA megbízásából, nyílt pályázati úton

⁸ Lásd: <http://www.romadecade.org/>

⁹ Kopint-Datorg Konjunktúra Kutatási Alapítvány: Az Európai Foglalkoztatási Stratégia és a magyar foglalkoztatás politika, Budapest, 2005.

elnyert projekt keretében, az OpenNetwork Piac- és Társadalom-kutató Kft. végezte¹⁰.

A vállalatokat, szervezeteket telefonon kerestük meg (n = 509). A minta reprezentatívnak tekinthető, a 10 főnél több alkalmazottal rendelkező vállalatok körére gazdasági ág és létszám együttes eloszlására nézve. A gazdasági tevékenység és vállalati létszám mellett a minta összeállításánál figyelembe vettük a földrajzi elhelyezkedést is. A megszólaltatott vezető beosztású vállalati képviselők 44 százaléka a teljes szervezet működéséért felelős, a fennmaradók pedig kifejezetten a HR területekért voltak felelősek.

A Roma munkaerő-piaci szolgáltató hálózat (RMSZ) létrehozásával és működtetésével kapcsolatos hatásvizsgálatot¹¹ több módszer felhasználásával valósítottuk meg. A kutatás a szolgáltató munka során keletkező dokumentációkra, a megvalósító szervezetek mikrokörnyezeti hatástanulmányaira, az egyes szervezetek szolgáltatását igénybe vevő 30 taggal készült mélyinterjúra, valamint a szervezeti szakértők, vezetőkkel folytatott konzultációkra épült. Itt a roma munkavállalókkal készült mélyinterjúk fókuszában többek között a következő kérdések álltak:

Az aktív korú, munkaképes romáknak milyen általános munkakeresési tapasztalatai, és munkaerő-piaci integrációs nehézségeik vannak?

Hogy látják a roma közösségi házakat, illetve mire használják azokat?

Milyen hatásokat értek el ezek az intézmények a munkaerő-piaci reintegrációjukban?

2. A kutatási eredmények bemutatása

2.1. A vállalatok jellemzése

Sajátos problémája a hazai cigányságra irányuló kutatásoknak a validálás, azaz a „*Ki számít romának?*” kérdés eldöntése. A kutatás során külön nem definiáltuk a roma identitást, hanem rábíztuk a megkérdezett vállalatvezetők, HR-vezetők a döntést. Elfogadtuk a válaszadók prekonceptióit, s így közvetve olyan vizsgálati csoportra vontunk le következtetéseket, amelyeket a környezetük romának tart.

A mintába került vállalatok válaszai alapján elmondható, hogy a felvétel időpontjában, iskolai végzettség tekintetében legnagyobb arányban szakmunkásokat (37 százalék) és érettségivel rendelkező (27 százalék) munkavállalókat alkalmaztak. A cégek felénél mindössze egy százalék a 8 általános végzettséggel rendelkezők aránya.

Ha ezekre az adatokra például úgy tekintünk, mint a munkaerő-piaci kereslet leképeződésére, vagy durva megközelítésére (és nem számolunk a munkaerő-piaci diszkrimináció hatásával), már akkor is látható a jellemzően alacsony iskolai végzettséggel bíró roma csoport alacsony

¹⁰OFA – „Romák munkavállalását gátló tényezők kezelése a munkaerőpiacon”. Kutatási programelem, 2008. RSK/KUTATÁS/2007m

¹¹ OpenNetwork Piac- és Társadalom-kutató Kft.: „Roma munkaerő-piaci szolgáltató hálózat kialakítása” (Roma-Háló – RMSZ) program hatásvizsgálata, 2007

TANULMÁNYOK

szintű, illetve terepkutatásunk eredményei szerint inkább operátori, vagy szaktudást nem különösebben igénylő fizikai munkára való bekapcsolódási esélye.

A kutatásban szereplő vállalatok egyharmada számolt be arról, hogy a foglalkoztatottai jellemzően fizikailag nehéz munkát végeznek.

1. táblázat *Alkalmazotti tevékenység megítélése*

	N	%
Fizikailag nehéz	170	33,4
Mentálisan és fizikailag is nehéz	155	30,5
Mentálisan nehéz	135	26,5
Egyik sem	47	9,2
Nem tudja	2	0,4
Összesen	509	100,0

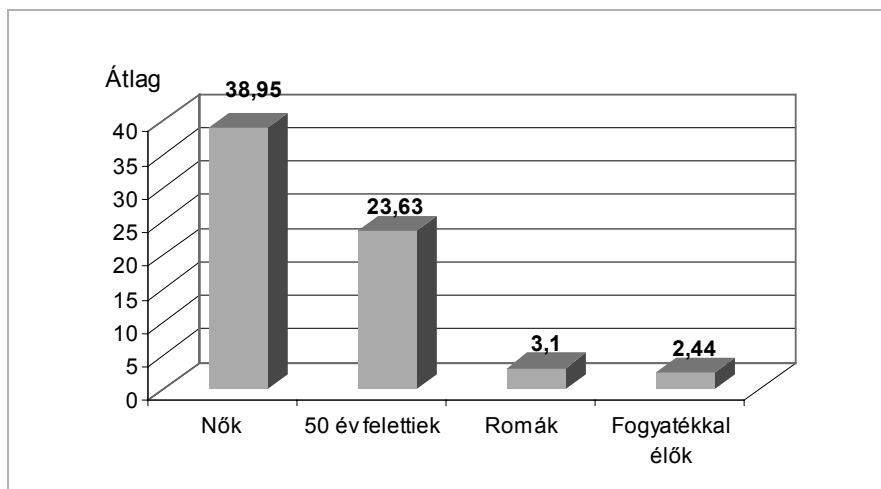
A zömében 8 általánossal rendelkező, aktív korú roma népesség, de a szakirányú, vagy középfokú végzettséggel rendelkező is kénytelen az alacsonyabb presztízssű, nehezebb fizikai munkával járó szinten bekapcsolódni a munka világába. A munkavállalási korú romák nagyobb valószínűséggel végzenek vagy végezhetnek fizikailag nehéz munkát. Ezt támasztják alá eredményeink is: a mintánkban a romákat is foglalkoztató vállalatok között felülreprezentáltak azok (42%), ahol általában jellemzőek a fizikailag igénybevevő munkakörök.

2.2. *A munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő társadalmi csoportokkal kapcsolatos összehasonlító vélemények*

Az alábbiakban bemutatjuk a mintában szereplő szervezetek, vállalatok foglalkoztatottsággal kapcsolatos jellemzőit, kiemelten figyelve a hátrányos helyzetű csoportoknak a foglalkoztatottak között való megjelenésére, valamint (kiemelve a romákat) az irántuk megmutatkozó attitűdökre.

A munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő négy nagyobb csoport vállalaton belüli foglalkoztatottsági arányát kérdeztük meg az adatközlőktől. A nők, az 50 év felettiek, a fogyatékkal élők és a romák meglehetősen különböző csoportok, de közös bennük, hogy nagyobb valószínűséggel szembesülnek különböző nehézségekkel a munkaerőpiacon, mint a társadalom többi csoportja. A mintában való előfordulási arányuk a következő ábrán látható:

1. ábra A munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő csoportok aránya az alkalmazottak között



Az összes, mintába került vállalat által foglalkoztatottak 3 százaléka roma, és 2 százaléka valamilyen fogyatékkal élő. Ha a romák és valamilyen fogyatékkal élők többségi társadalmon belüli arányára gondolunk, akkor könnyen juthatunk arra a következtetésre, hogy munkaerő-piaci aktív részvételük¹², a láthatóságuk és ezzel összefüggésben a többségi társadalom tagjaival, a mindennapi munkavégzés során kialakított kapcsolódási lehetőségük és összességében pozitív reprezentációjuk csekélyebb mértékű az elvárhatónál. Ez pedig elvezethet oda, hogy a foglalkoztatás dimenziójában a sztereotípiákban gyökerező, inkább negatív kép szilárduljon meg a munkavállalási korú cigányokról.

Amint az Martin Gilens amerikai szociológus egyik cikkében is olvasható, az Amerikai Egyesült Államokban készültek olyan, etnikai alapú vizsgálatok, amelyek arra a következtetésre jutottak, hogy az etnikai-származási csoportok tagjait a valóságos arányoknál lényegesen gyakrabban mutatják az „érdemtelen szegény” szerepében, mint a társadalom támogatására érdemes szerepben.¹³

Bár a kutatásból az okok nem deríthetők ki, feltételezzük, hogy a *kognitív tudatállapotunkban* keresendő a megoldás. A fennmaradó tudástartalmakat a szociálpszichológia alapvetőnek tartja az előítéletek létrejöttének és beágyazódásának szempontjából: ilyenek a kategorizáció, az alárendelt társadalmi helyzet kidomborítása, a sztereotípiák és a többség idegenkedő, elzárkózó szemlélete. A kategorizáció jelensége nem elhanya-

¹² A munkaképes korú, aktív populáció aktívakon belüli arányát, illetve számosságát alapul véve.

¹³ Gilens, Martin. 1996. "Race and Poverty in America: Public Misperceptions and the American News Media." *Public Opinion Quarterly* 60(4): 513–535. Reprinted in *Social Science Research*, 2nd edition, Turner C. Lomand, ed. Los Angeles: Pyrczak Publishing, 1998.

golható, hiszen az ember a megismerési folyamat során, az egyszerűbb információkezelés érdekében kategóriákat alakít ki, hogy aztán ezeket, mint fiókokat kihúzza emelhesse ki belőle, és alkalmazhassa a megfelelő helyzetben ismereteit. Ennek érdekessége, hogy a többségi percepció hajlamos egy-egy kisebbséget inkább csoportként, semmint individuumként érzékelni. Az egyes szereplőket, és a belőlük állított csoportokat a passzivitás vagy éppen az aktív cselekvés jellemezheti. E szempont azért jelentős, mert ha egy csoportnak, illetve tagjainak külső ábrázolásához vagy belső reprezentációjához általában a passzivitás kapcsolódik, az alkalmas arra, hogy a bemutatott felet negatív konnotációban tüntesse fel, így hozzájárul a negatív sztereotípiák kialakulásához és megszilárdulásához.¹⁴

Munkánk nem irányult a passzív-aktív reprezentáció kutatására, és elsősorban persze a romákkal kapcsolatos vélemények voltak a fontosak, de a célcsoport jellegzetességeit *CSR kontextusban* is szeretnénk volna értelmezni úgy, hogy más, a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő csoportokkal összehasonlítva vizsgáljuk az adatokat. A kutatásunkban négy állításon alapuló összehasonlítás volt a CSR kontextus alapja, amiből képet alkothatunk arról, hogy a romák megítélése mennyiben különbözik egy általunk kontrollcsoportnak tekintett, másik hátrányos helyzetű csoport megítélésétől.¹⁵

A négy állítás a következő volt:

- A csoport nagyobb arányú foglalkoztatottsága a magyar gazdaság érdeke is
- A csoport nagyobb arányú foglalkoztatottsága elősegíti a társadalmi integrációjukat
- A csoport tagjainak alkalmazása javítja egy szervezet, vállalat imázsát
- Az emberek általában szívesen vásárolnak vagy vesznek igénybe szolgáltatásokat olyan szervezetektől, vállalatoktól, ahol az adott csoportba tartozók is dolgoznak

A következő táblázatban a két kisebbséggel (romák és fogyatékkal élők) kapcsolatos állásfoglalások eredménye látható, ahol minél magasabb egy érték, annál nagyobbak tekinthető az *elfogadottság*.

¹⁴ Csepeli György: Szociálpszichológia. Budapest, Osiris Kiadó, 2006.

¹⁵ Kutatásunkban kontrollcsoportnak a fogyatékkal élőket választottuk, mert feltételezésünk szerint ennek a csoportnak a megítélése viszonylag semleges. Ezen felül közel hasonló arányban találhatók meg a mintában: az összes megkérdezett vállalat által foglalkoztatottak 3 százaléka roma és 2,4 százaléka valamilyen fogyatékkal élő.

2. táblázat Egyetértés az állításokkal – 100 pontra vetített súlyozott átlag*

	Romák %	Fogyatékkal élők %
Nagyobb arányú foglalkoztatottságuk a magyar gazdaság érdeke is	88	88
Nagyobb arányú foglalkoztatottságuk elősegíti a társadalmi integrációjukat	89	91
Alkalmazásuk javítja egy szervezet, vállalat imázsát	49	68
Az emberek általában szívesen vásárolnak vagy vesznek igénybe szolgáltatásokat olyan szervezetektől, vállalatoktól, ahol az adott csoportba tartozók is dolgoznak	42	61

*Az eredmények a jobb összehasonlítás érdekében százaskálára vannak vetítve

Az első két kérdés tekintetében, a magyar vállalatokat HR ügyekben képviselők kimagasló többsége szerint a romák munkaerő-piaci (re) integrációja a magyar nemzetgazdaság érdeke is, illetve nagyobb arányú foglalkoztatottságuk elősegítheti társadalmi integrációjukat is, mely egyébként jelentősen nem különbözik a kontrollcsoport megítélésében sem. Eszerint a romák társadalmi integrációja részben a munkaerőpiacon keresztül valósulhat meg, ami a válaszokat figyelembe véve nemcsak partikuláris, hanem össztársadalmi érdek is egyben. Annak ellenére, hogy a vállalati képviselők ennyire jelentős arányban tartanak üdvözlendőnek a romák nagyobb arányú foglalkoztatottságát, és még össztársadalmi érdekként is fel- és elismert a probléma, egyénileg már kevesen hajlandók tenni ezért, sőt, 57 százalék még munkaerőhiány esetén sem lenne hajlandó a romák fokozottabb alkalmazására (ennek, mint később bővebben is bemutatásra kerül, két oka van: egyrészt a képesítésbeli hiányosságok, másrészt a negatív sztereotípiák hatása).

A vállalati imázs szempontjából a fogyatékkal élők alkalmazása fontosabbnak, vagy fogalmazzunk úgy, hogy CSR szempontból kedvezőbbnek tekinthető. A fogyatékkal élők alkalmazása 57 százalék szerint javítja a vállalat imázsát, és 48 százalék szerint akár vevők, vagy ügyfelek számának az emelkedése is várható tőle. Tehát az eredmények alapján az alkalmazásuk elvileg pozitív kontextusba ágyazódott be – és a foglalkoztatásukhoz kapcsolódó állami kedvezmények, támogatások igénybe vétele pedig aktív forrásallokációs eszköz.

Ellenben a romák alkalmazása nem tekinthető ilyen „jó üzletnek”: az összes válaszoló 69 százaléka szerint a roma munkatársak nem teszik kedvezőbbé egy vállalat imázsát, és 71 százalék szerint a roma alkalmazottak nem járulnak hozzá a vevőkör-ügyfélkör növekedéséhez sem.

Viszont arról is megkérdeztük a vállalati képviselőket, hogy véleményük szerint *Kinek a feladata a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci helyzetének javítása-segítése?* A megkérdezett vállalati képviselők 91 százaléka kifejezetten a mindenkori kormány hatáskörébe delegálta a probléma megoldását. A másik két, legtöbb pontszámot kapott válaszkategó-

ria szerint a Munkaügyi Központoknak (84%), illetve 83 százalék szerint az érintett csoportok érdekszervezeteinek-képviselőinek kell ezzel a témakörrel foglalkozni.

Kiemelendő, hogy a munkaadói oldalon ugyan 60 százaléka tekinti saját feladatának a (re)integrációt, és egyéni felelősséget lát a foglalkoztatásban is érvényesülő sztereotípiák leküzdésében, de csak 43% nem zárkózna el mereven a romák alkalmazásától. Értelmezhető ez úgy, hogy a feladat fontos, de megoldását inkább prolongálják más szereplőkhöz.

Jogos a kérdés, hogy ez a segítőkész kétötöd, de egyáltalán, a mintába került cégek vajon „Rendelkeznek-e bármilyen, a felzárkóztatásra irányuló saját, vagy adaptált programokkal, diverzitást kezelő stratégiákkal?” A mintában szereplő vállalatok mindössze 12 százalékánál van a hátrányos helyzetben lévőket segítő vállalati stratégia. A romákat is foglalkoztató szervezeteknél 17% ez az arány.

Arra is kíváncsiak voltunk, hogy ahol van, ott milyen elemekre épül a stratégia. A diverzitás kezelésére vonatkozóan a két leggyakoribb elem a speciális betanítás (78%), és a Munkaügyi Központtal való fokozott együttműködés (72,9%).

Ha a roma munkaképes korúak jövőjét vizsgáljuk, akkor a hatásvizsgálati kutatásunk megállapításai szerint (ahol magukat a segítő szervezeteket és aktív korú romákat kérdeztünk meg) a Munkaügyi Központok a széles körű hatósági és szolgáltatási tevékenységük és túlterheltségük miatt kevésbé tudnak olyan egyénre szabott, komplex szolgáltatásokat nyújtani, ami a romák munkaerő-piaci integrációját hatékonyabban segítené elő. A tapasztalatok szerint gyakoriak az olyan esetek, ahol elsősorban nem közvetítésre, sokkal inkább egy mentorálással egybekötött segítő tevékenységre lenne szükség, ami feloldja a szociális, anyagi és családi nehézségeket. Ezért a cigány munkavállalók, ha tehetik, szívesen veszik a civil szervezetek, alternatív munkaközvetítők közreműködését. A kérdőíves vizsgálat eredményei szerint éppen az ilyen segítőszervezetekkel való együttműködő gyakorlat nem tekinthető általánosnak a vállaltok körében.

3. táblázat A segítő stratégia jellege a stratégiával rendelkező vállalatoknál

		Ahol van stratégia %	Összes vállalat %
Együttműködés civil szervezetekkel	Igen	45,8	5,3
	Nem	49,2	5,7
	Nem tudja	5,1	0,6
Könnyített munkakörök, feladatok	Igen	35,6	4,1
	Nem	57,6	6,7
	Nem tudja	6,8	0,8
Mentorprogram	Igen	27,1	3,1
	Nem	66,1	7,7
	Nem tudja	6,8	0,8

Mint a táblázatban is látható, a roma munkaerő-piaci integráció terén jelentős tapasztalattal és know-how-val, a romák részéről is elismeréssel bíró, roma foglalkoztatást előmozdító civil szervezetekkel való együttműködés nem kifejezetten jellemző a cégek részéről. Láthatóan kevésbé nyitottak még a mentorprogrammal támogatott integrációra.

2.3. A roma foglalkoztatottak néhány főbb jellemzője

A megkérdezett vállalatok közel egyharmada nyilatkozott úgy, hogy alkalmaz roma munkaerőt is. Az eredmények alapján, leegyszerűsítve a következő esetekben jellemző roma foglalkoztatás: a szervezet méretének növekedésével nő a romák alkalmazásának az esélye. (Azaz, ahol sokan dolgoznak, ott biztosan bekerülnek romák is. Például míg az 50 főnél kevesebb alkalmazottal bíró cégek 24 százaléka, addig a 250 főnél nagyobb létszámú szervezetek 72 százaléka esetében találtunk roma munkavállalókat is.) A jelenség mögött feltehetően az áll, hogy a nagyobb szervezetek inkább kínálnak a romák végzettségi szintjének megfelelő munkaköröket – ne feledjük, hogy az aktív korúak 82 százaléka legfeljebb 8 általánossal rendelkezik –, mint például a gyári szalagmunkás, az operátori munkakör.

Ezzel összefüggésben, a tevékenységi köröket tekintve, egyedül a feldolgozó iparban jellemzőek a roma munkaerőt is alkalmazó vállalatok – a feldolgozó ipari szektorba tartozó cégek 53 százaléka nyilatkozott roma alkalmazottak meglétéről.

A korábbiakkal összhangban – az alacsony iskolai végzettség miatt – roma munkaerőt elsősorban fizikai munkakörökben találtunk: leggyakrabban betanított munkásként (72 százalék), kisebb arányban szakmunkásként (48 százalék). Nem fizikai munkakörökben az összes mintába került szervezet 4 százaléka esetében tettek említést roma munkaerőről.

4. táblázat A romák által betöltött munkakörök előfordulása

	N	Romákat is foglalkoztató vállalatok %	Összes vállalat %
Felsővezetői szint	3	1,9	0,6
Középvezetői szint	7	4,3	1,4
Irodai alkalmazottként	10	6,2	2,0
Szakmunkásként	78	48,4	15,3
Betanított munkásként, segédmunkásként	116	72,0	22,8
Nem tudja	6	3,7	1,2
Összesen	(161)	(100,0)	(31,6)

Ha szűkítettük a kört a cigányokat is foglalkoztató vállalatokra, akkor azt tapasztaltuk, hogy az ilyen típusú cégeknek összesen 11 százalékában volt található valamilyen irodai munkát végző középvezető vagy felsővezető munkakörben roma alkalmazott.

Következésképpen elmondható, hogy a roma értelmiségi vagy közép-réteg kitermelése nélkül, a vállaltoknál való fokozottabb jelenlét nélkül (hiszen a munkahely valamely kisebbség aktív reprezentációjának egyik lehetséges fóruma is), kevés esélye mutatkozik a roma populációnak akár hathatós munkaerő-piaci (re)integrációjára, akár az érdekvédelmére, vagy a velük szemben fennmaradó, negatív sztereotípiák enyhítésére.

2.4. A roma munkanélküliség attribúciója és a romák alkalmazásának feltételei

A kérdőíves kutatás során megvizsgáltuk, hogy a versenyszektor képviselői hogyan magyarázzák, milyen okokra vezetik vissza a romák körében tapasztalt magas munkanélküliségi arányt. Az oktulajdonítást nyolc állításon keresztül mértük, s ezek leképezhetőek négy nagyobb csoportra és azok összevonhatóak a hagyományos külső-belső attribúciós mintázatra.

5. táblázat A roma munkanélküliség attribúciójának kérdéscsoportjai

BELSŐ	Készségek (skills)	Alacsony iskolázottság A magyar nyelv nem megfelelő ismerete
	Attitűdök	Gyenge munkavállalói lojalitás Alacsony motivációs szint
	Diszkrimináció	Előítéletek miatti hátrányos megkülönböztetés
KÜLSŐ		A romákról kialakult kedvezőtlen kép
	Kulturális különbségek	Kulturális különbségek Alacsony szintű társas érintkezés képessége

A vállalati képviselők 43 százaléka tartozott azon mérsékeltek közé, akik külső és belső okokat egyaránt megneveztek. 33 százalékuk ellenben kizárólag az egyénre, annak elégtelen belső indíttatású hozzáállására és készségeire vezette vissza a magas roma-munkanélküliséget. Fontos megemlítenünk, hogy az előzetes várakozásainkkal szemben nem volt különbség az attribúciós mintázatokban a romákat is, és a romákat nem alkalmazó vállalatok képviselőinek véleménye között, azaz a vállalat roma-profilja szerinti különbsége nem bírt befolyásoló hatással.

Ha az okokat részletesen vizsgáljuk, akkor a megkérdezettek messze a legnagyobb arányban a csoport alacsony iskolázottságában látták (65 százalék) a romák munkanélküliségének okát, melyet az alacsony motivációs szint (38 százalék) követett. Az előítéletek, vagy inkább sztereó-

típiák miatti hátrányos megkülönböztetés a rangsor hátsó harmadában (26%) található.

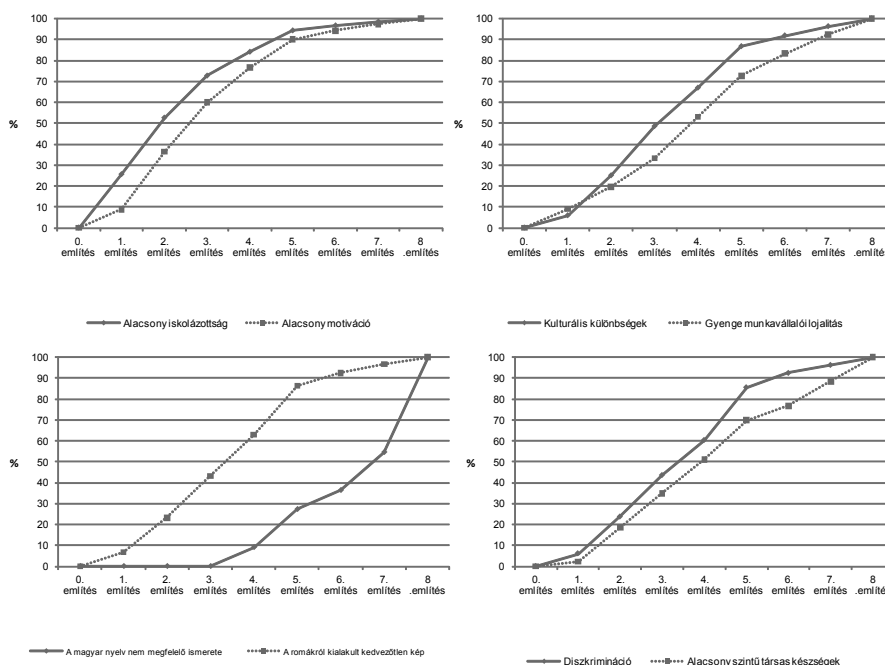
6. táblázat A magas roma munkanélküliség okai

	N	Összes vállalat %
Alacsony iskolázottság	333	65,4
Alacsony motivációs szint	192	37,7
A romákról kialakult kedvezőtlen kép	146	28,7
Kulturális különbségek	136	26,7
Előítéletek miatti hátrányos megkülönböztetés	131	25,7
Gyenge munkavállalói lojalitás	66	13,0
Alacsony szintű társas készségek	43	8,4
A magyar nyelv nem megfelelő ismerete	11	2,2
Egyéb	75	14,7
Nem tudja	35	6,9
Összesen	(509)	(100,0)

Az alacsony iskolázottság jelentősége akkor látszik, ha csak azokat a válaszolókat vesszük figyelembe, akik csupán egy okot említettek: 48 százalék az alacsony iskolázottságot emelte ki, mint a roma magas munkanélküliség egyedüli mozgatóját. Fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy a romák iskolázottsági szintje valóban elmarad a többségi társadalométól, de sok esetben ez az érv a negatív sztereotípiák leplezésére, elrejtésére szolgálhat. Felvetésünket empirikus adatok is alátámasztják, hiszen a romák alacsony iskolázottságát érvként felhozó vállalati képviselők 59 százaléka semmilyen körülmények között nem alkalmazna romát a jövőben. Azaz értelmezhetjük úgy is, hogy pl. iskolázottsági helyzetük pozitív irányú változása, a diszkriminációs szándék erőssége miatt csak kis mértékben mozdítaná előre a foglalkoztatási-társadalmi (re)integráció ügyét.

Az alábbi ábrán követhető nyomon az attribúció és az említések gyakorisága közötti összefüggés. Érdekes a többitől jól elkülönülő *nyelvi kompetencia elégtelenségét* megjelenítő diagramot megfigyelni. Látható, hogy ezt az okot legkorábban csak negyedik említésként jelölték meg.

2. ábra A roma munkanélküliség attribúciója elem páronként



2.4.1. A ROMA ÉS NEM ROMA MUNKAVÁLLALÓK KÖZTI PERCIPIÁLT KÜLÖNBBSÉGEK

A kutatásban arra is kíváncsiak voltunk, hogy látják a munkáltatók: *Okoz-e bármilyen konfliktust a kulturális különbség, vagy az etnikai származás?* A roma munkaerőt is alkalmazó vállalatok 77 százaléka úgy nyilatkozott, hogy soha nem tapasztalt konfliktust romák és nem romák között. Azon kevés említés esetében, amikor problémákat tapasztaltak, akkor sem etnikai természetű volt, hanem inkább a konfliktusforrás valamilyen személyes jellegét emelték ki.

Arra vonatkozóan is tettünk fel részletes kérdéseket, hogy akik alkalmaznak(tak) romákat, azoknak mi a véleményük: *A többi, nem roma munkavállalóhoz képest különböző területeken hogyan teljesítenek?* Az adatközlők közel négyötöde a romák különböző területeken való teljesítését ugyanolyannak ítélte meg, mint a nem romákét. Ugyanakkor azt is tapasztaltuk, hogy a nyilatkozók egyetlen olyan területet sem emeltek ki, ahol a romák teljesítményét jobbnak ítélték volna meg. A következő táblázatokban jelenítettük meg a pozitív és negatív válaszokat.

7. táblázat A romák teljesítése a többi munkavállalóhoz képest: hasonló

		N	Romákat is foglalkoztató vállalatok %
Munkakör ellátása	Jobban	7	4,3
	Ugyanúgy	133	82,6
	Roszzabbul	8	5,0
	Nem tudja	13	8,1
Együttműködés más kollégákkal	Jobban	3	1,9
	Ugyanúgy	138	85,7
	Roszzabbul	9	5,6
	Nem tudja	11	6,8
Kommunikáció	Jobban	4	2,5
	Ugyanúgy	135	83,9
	Roszzabbul	11	6,8
	Nem tudja	11	6,8
Összesen		161	100

Motiváció, betegszabadságok, de különösen a pontosság és munkafegyelem tekintetében a nyilatkozók inkább rosszabb képet festettek a romákról. Fontos látnunk azonban, hogy a különbségek nem jelentősek.

8. táblázat A romák teljesítése a többi munkavállalóhoz képest: inkább rosszabb

		N	Romákat is foglalkoztató vállalatok %
Motiváció	Jobban	3	1,9
	Ugyanúgy	132	82,0
	Roszzabbul	13	8,1
	Nem tudja	13	8,1
Betegszabadságok gyakorisága	Jobban	3	1,9
	Ugyanúgy	130	80,7
	Roszzabbul	14	8,7
	Nem tudja	14	8,7
Pontosság	Jobban	–	–
	Ugyanúgy	131	81,4
	Roszzabbul	18	11,2
	Nem tudja	12	7,5

TANULMÁNYOK

		N	Romákat is foglalkoztató vállalatok %
Munkafegyelem	Jobban	3	1,9
	Ugyanúgy	123	76,4
	Rosszabbul	24	14,9
	Nem tudja	11	6,8
Összesen		161	100

A munkakör megfelelő ellátása tekintetében közel azonosnak (82,6%), az együttműködés tekintetében pedig egészen kedvezőnek (85,7%) ítélték meg a romák teljesítményét. A kedvezőtlen megítéléssel járó negatív oldal végpontjára a munkafegyelem került.

Külön vizsgáltuk azokat a cégeket, amelyek a felvétel időpontjában vagy közvetlenül azt megelőzően (azaz 2008 első és második negyedévében) nem foglalkoztattak, vagy nem is akartak foglalkoztatni romákat. Arra a kérdésre, hogy *Miért nem dolgozik a vállalatnál roma?*, a leggyakoribb válasz az volt, hogy *„Még nem jelentkezett semmilyen pozícióra.”*. A vállalati képviselők 4 százaléka vállalta a romákkal szembeni, nyílt diszkriminatív hozzáállását is: ők kijelentették, hogy szándékosan nem alkalmaznak(tak) romákat.

A következő táblázatban az látható, hogy a jövőben mennyire lennének nyitottak a vállalatok romák alkalmazására.

9. táblázat A romák jövőbeni alkalmazási esélyei

	N	Romákat nem alkalmazó vállalatok %	Összes vállalat %
Nem	73	20,7	14,3
Igen	187	24,4	36,7
Igen, bizonyos feltételek teljesülése esetén	230	49,7	45,2
NT	19	5,2	3,7
Összesen	509	100	100,0

A megkérdezettek 14 százaléka semmilyen körülmények között, 45 százaléka bizonyos feltételek teljesülése esetén alkalmazna romákat a jövőben. A romákat jelenleg nem alkalmazó vállalati képviselők 21 százaléka semmilyen körülmények között nem venne fel romát, 50 százalékuk bizonyos feltételek teljesülése esetén azonban nyitottnak mutatkozott erre.

A felvétel során leggyakrabban említett feltételek munkajogi szempontból nem kifogásolhatóak, meglétük a HR gyakorlatban is jellemző: a legtöbb cég a pozíció betöltéséhez szükséges feltételek teljesülése esetén és mindenképpen próbaidővel venne fel alkalmazottakat, így romákat is.

A romákat jelenleg is alkalmazó cégek valamivel nyitottabbak a romák jövőbeni alkalmazására. A munkaerő közvetítésben, illetve mentorálásban segítő szervezeteknek (pl. felkészítő tréningsszervezet, roma foglalkoztatási civil szervezet) a jelenleginél nagyobb szerepet kell azonban kapniuk, mivel ez illeszkedik leginkább a célcsoport által megfogalmazott, sikeres munkába állás követelményeihez is. Ezt támasztja alá az is, hogy a gazdasági szervezetek egyre szívesebben vesznek, ha egy ismert civil szervezet közvetíti a roma munkaerőt (esetleg mentorálást, utókövetést is ellát) vagy felkészíti a leendő roma munkavállalókat a munkakörre.

A legális, bejelentett munkahely felderítésében és megszerzésében 1999 óta nem változott a helyzet: csak a legnagyobb teljesítménymotivációval, ezen belül is kiemelkedő kudarc-tűréssel rendelkező, főleg fiatalabbak, főleg gyermektelenek (vagy a gyermekfelügyeletet megoldani tudók), és inkább férfiak képesek, illetve válnak alkalmassá az elhelyezkedésre.¹⁶

Mindemellett persze az államtól kapott pénzügyi támogatás és nagyobb ösztönző is nyomós érvet jelent.

2.5. Humánerőforrás

A megkeresett vállalati képviselők többsége (64 százalék) arról számolt be, hogy a vizsgált időszakban nem tapasztalt munkaerőhiányt, 27 százalék csak elvétve. A feldolgozóipari vállalatok képviselői számoltak be legnagyobb arányban munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémákról. A feldolgozóiparban tapasztalt munkaerőhiány azért is kiemelendő, mert mintánkban ezen vállalati körben felülreprezentáltak a romákat is foglalkoztató piaci szereplők.

A mintában szereplő vállalatok munkaerőhiánnyal kapcsolatos problémáit elsősorban intenzíven, meglévő humán kapacitásuk megerősítésével igyekeznek megoldani: a munkavállalók továbbképzését, túlórabérezést és magasabb fizetést részesítik inkább előnyben.

A munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő csoportok közül megoldási lehetőségként az időskorúak fokozottabb alkalmazása tekinthető a legnépszerűbbnek: 22 százalék már alkalmazta a módszert, 15 százalék még nem, de megfontolandónak tartja.

Etnikai kisebbségek fokozottabb felvételét a cégek 18 százaléka már alkalmazta, 25 százalék pedig még nem, de megfontolandónak tartja. Ellenben az összes megkérdezett vállalat 57 százaléka mereven elzárkózik attól, hogy munkaerőhiányból fakadó problémáit akár oly módon oldja meg, hogy romákat vesz fel.

A romákat nem alkalmazó vállalatok képviselőinek 64 százaléka mereven elzárkózik kisebbségek fokozott rekrutálásától munkaerőhiány idején. Ezzel szemben ez az arány jelentősen kisebb, mégis jelentős (40 százalék) a romákat is foglalkoztató vállalatok között. Elgondolkodtató, hogy miért ilyen magas ez az arány, amikor a romákat is foglalkoztató cégek jellemzően nem számoltak be konfliktusokról, jellemzően nem ítélték rossz-

¹⁶ Babusik Ferenc: Kutatás az ózdi régió cigány népessége körében. www.mek.iif.hu, 1999

TANULMÁNYOK

szabbnak a romák teljesítményét, és kevésbé gondolják, hogy a romák körében attitűdbeli problémák lennének! Ez vélhetően abból is adódhat, hogy inkább a fentebb leírt, belső eszközöket alkalmazzák munkaerőhiány esetén, a humán erőforrás gazdálkodásban.

A munkaerő, jelen esetben a roma munkaerő bejutási esélyei a megkérdezett roma munkavállalók szubjektív véleménye szerint igen kevés. Például hazánkban nem divat még az anonim önéletrajz (ellenben pl. a francia gyakorlattal).

Az RMSZ hatásvizsgálatunk során megkérdezett interjúalanyok saját élményeik alapján számoltak be arról, hogy azért utasították vagy bocsátották el őket, mert roma származásúak. Ez azonban a vártnál kevesebbszer fordult elő, még direkt rákérdezés esetén is. Ez több dolgot jelenthet:

- vagy bújtatottan van csak jelen az előítéletesség a munkaadók, illetve vezetők részéről,
- vagy a már az integráció-reintegráció során pozitív tapasztalatokat szerzett romák a sikerélményeik miatt inkább pozitívabban gondolkoznak saját helyzetükről,
- vagy több tényező együttes hatása közül a „kimaradók” hajlamosak a származás kiemelésére, túlzott jelentőséget tulajdonítva annak.

Néhány jellemző válasz a témában:

„8 általánosom van...hát végül is 9 osztályom van, mert elkezdtem egy pedagógiát Szegeden, gimnáziumba kezdtem el járni, csak aztán ott egy elég rossz élményem volt az egyik tanárral, aki ilyen faji megkülönböztetésre...köztem és a diáktársaim között. És ezt ki is nyilvánította az egyik órán 43-an voltunk, persze csupa lányok, mert ilyen pedagógiai volt és akkor ő azt mondta, hogy nem hajlandó engem tanítani – gondolom mert egy büdös cigány vagyok – és hogy vegyem tudomásul, akármit fogok csinálni, ő akkor is meg fog engem buktatni. Ez volt az év elején és elég rosszul esett...s otthagytam a sulit.” (Magyarcsanád, nő, 21 év, képzési+munkába állási program résztvevője)

„Nem...nincs...nem mert az az igazság, hogy nem is látják úgy rajtam, na szóval nem volt így gondom sosem, szóval mindig elég hamar befogadtak.” (Magyarcsanád, ff, 29 év, munkába állási program résztvevője)

„Hát a munkáltatótól is függ, vannak olyan emberek, akik megnézik az embert, hogy ő most roma-e, ezek a különbségek nagyon dominálnak itt a környéken, bár hál istennek én még nem találkoztam vele...[hallottál már munkaerő-piaci diszkriminációról?] igen, ha nem is így szemtől szemben, de azt mondják, hogy jó, majd értesítjük.” (Magyarcsanád, nő, 21 év, képzési+munkába állási program résztvevője)

„Cigánynak nehezebb munkát találni, de nemcsak ott, bárhova bemegy az ember. Sok helyen tapasztaltam, nemcsak munkahelyen, bárhova bemegyek, már nézik: cigány, már mindjárt máshogyan állnak a dologhoz, nem nézik őket, hogy a rendesebbhez tartozik...nehéz. Annyira ők (a munkáltatók - a szerzők) nem mondják, de érzem én, hogy nincs felvétel...3 éve pizzafutárnak el akartam menni, legelső jelentkező voltam és mondták, hogy hát még meglátják, mert most van egy ismerős...szóval kifogás volt, lehetett látni.” (Nagykanizsa, ff, 31 év, képzés+tréning program résztvevője)

És találkoztunk olyan esettel is, amikor az interjúalany névváltoztatást kért, hogy ne derüljön ki a származása.

Ugyanakkor a mentorprogramok vagy segítő-együttműködő civil szervezetek éppen azt a pluszt adhatnák meg, ami az ideális munkahely megválasztásánál fontos: elősegíthetnék a konfliktusmentes, befogadó munkahelyi légkör kialakulását.

„Mi lenne [az ideális munka]? A Trenkwalderen keresztül a Chio Chips, az jó. Olyan rendesek voltak a munkatársak, a műszakvezetők. Tényleg az ember úgy ment oda, mintha családi légkörbe menne haza. Nem az, hogy lenéznek.” (Pázmándfalú, nő, 33 év, képzési+munkába állási program résztvevője)

Arra is kitért a kutatás, hogy a cégek milyen munkaerő rekrutálási típust részesítenek inkább előnyben, s ez mennyire passzol a roma munkavállalók álláskeresési törekvéseihez.

10. táblázat Alkalmazott módszerek új munkatársak keresésére

	N	%
Újsághirdetés	269	52,8
Munkaügyi Központokkal együttműködve	208	40,9
Informális csatornákon keresztül	161	31,6
Internetes hirdetés	131	25,7
Toborzó cégekkel együttműködve	56	11,0
Iskolákkal együttműködve	39	7,7
Munkaerőcsere útján	27	5,3
Civil szervezetekkel való együttműködés	19	3,7
Televíziós és/vagy rádiós hirdetés	18	3,5
Egyéb	92	18,1
Nem tudja	5	99,0
Összesen	(509)	(100,0)

A mintában szereplő vállalatok leggyakrabban újsághirdetés (53 százalék) útján, Munkaügyi Központokkal együttműködve (41 százalék) és informális csatornákon keresztül (32 százalék) toborozzák dolgozóikat. A roma foglalkoztatás szempontjából fontos közvetítőnek tekinthető *civil szervezetekkel való együttműködés* mindössze a teljes minta 4 százalékára jellemző. A romákat is alkalmazó cégek esetében ez az arány 7 százalék. Ugyanerre a vállalati körre jellemző, hogy a teljes mintánál nagyobb arányban veszik igénybe a Munkaügyi Központok szolgáltatásait (52 százalék) és a munkaerőcserét-kölcsönzést (9 százalék) is.

Fontosnak tartjuk ezért hangsúlyozni, hogy kiválasztáskor a cégek mindössze 8 százaléka működik együtt iskolákkal, és alig 4 százaléka keresi a kapcsolatot civil szervezetekkel. Ennek a két „ajtónak” pedig kiemelkedő jelentősége van a romák munkaerő-piaci bekötésében.

A többségnek már volt dolga a kirendeltségekkel, azonban úgy látják, hogy a körülményekhez képest kevesek, segítőkészek, mégsem tudnak segíteni, vagy legalábbis nem hitelesek a segítségnyújtás terén. Ennek

TANULMÁNYOK

oka abban rejlik, hogy a romák körében fontos szerepe van a személyes és emocionális töltetű kapcsolatoknak, és gyakran inkább komplex segítségnyújtást igényelnek. Ezzel szemben a segítő szervezetek ezen a téren, vagyis a személyes, hosszabb időt igénylő és komplex, inkább a szociális ellátás körébe tartozó feladatok megoldásában is tudnak segíteni.

„Munkaügyi Központban nem tudtak igazán segíteni, emellett nem is olyan közvetlen a kapcsolat, inkább olyan hivatalos. Úgy meg nem lehet segíteni. Itt a szervezetenél teljesen más.” (Bp., nő, 22 év, képzési program résztvevője)

Úgy érzik, hogy nem foglalkoznak differenciáltan a problémáikkal egy munkaügyi kirendeltségen. Ugyanakkor sokszor felhozott pozitívum, hogy egyénre szabottan alakítják ki szolgáltatásaikat, a konzultációk alapján hangsúlyos szerepet kap a foglalkoztatásra koncentráló, személyes, mélyrétegeket feltáró problémakezelés.

„Nem akarok már megint bemenni, mert egy ilyen stóc papírom van. Felesleges, mert az ember bemegy, de lehet, hogy már 2 hét múlva elhelyezkedik. Ezért nem akarok. Mert inkább dolgozni szeretnék. Ott nem tudnak segíteni.” (Nagykanizsa, ff, 53 év, nem roma, képzés)

Eddigi, elsősorban kvalitatív kutatási eredményeink alapján azt gondoljuk: az alacsony roma foglalkoztatási arányt javítani hivatott programok hiányossága a cégek toborzási csatornáinak vizsgálatában is megnyilvánul. Vagyis már annak is örülni kell, ha egyáltalán ismerik egymás szokásait a cégek és a programokat megvalósító szervezetek.

3. A romák foglalkoztatási esélyeivel kapcsolatos munkáltató percepciók

Sajnos negatív sztereotípiák érvényesülnek a romák foglalkoztatási lehetőségeiben. Ennek egy speciális technika – a pluralizmus ignorancia modell – alkalmazásával is próbáltunk utána járni.

3.1. A hallgatás spirálja és az optikai csalódás – néhány szó a modelltől

A pluralizmus ignoranciáját vizsgáló kutatások *elsősorban előítéletekkel, etikai kérdésekkel, politikai állásfoglalásokkal kapcsolatosak*. Az adatközlőknek olyan témákban kell véleményt nyilvánítaniuk, és ugyanakkor a többség véleményét is meghatározniuk, amelyek a mögöttes tartalmakban igen megosztóak.

A pluralizmus ignoranciája jelenség jeles kutatói Allport, Lazarsfeld, Newcomb és Neumann voltak, hazánkban Angelusz Róbert volt. Nevükhöz kapcsolódott a „pluralizmus ignoranciája” (vélemények téves észlelése), és „a hallgatás spirálja” elméletek megfogalmazása, igazolása, továbbgondolása. Ezen kutatók elméletei azon alapulnak, hogy a társadalom komplexitásához képest a személyes minták homogenitása szisz-

tematikusan a saját irányultságok és attitűdök irányába hat. A hibás minták a személyes networkök sajátosságai szerint eltérő mértékű, de ezek megszüntethetetlen velejárói az emberek mindennapi életének.

E. N. Neumann jelentősége ezen a kutatási területen az volt, hogy megteremtette a koherenciát a közvélemény-kutatás, a tömegkommunikáció kutatás és a közvélemény között. Elmélete, illetve a *hallgatás spirálja* az 1965-ös és 1972-es NSZK-beli választások után született meg, s az alapja a következő volt: az SDP és a CDU/CSU koalíciója fej-fej mellett álltak. Az exit pollok során nemcsak azt kérdezték meg, hogy kire voksolnak az emberek, hanem azt is, hogy ki lesz majd a győztes. A meglepő az volt, hogy igen nagy eltérést tapasztaltak a várható győztes és a választási szándékok között. A döntést pedig az ún. „bandwagon effektus” döntötte el: ez húzta el az arányokat a várható (percipiált) győztes irányába (főleg a bizonytalanok esetében). Minden, ehhez hasonló esetben a közvélemény (valós vagy téves) alakulásáról kialakuló képzetek befolyásolják a döntéseket, tehát éppen a közvélemény percepciója (alul- vagy felülbecslés esetei) a mechanizmus alapja. Pontosabban az aktorok véleménynyilvánítási hajlandósága, aktivitása és nyilvános viselkedésük befolyásoló képessége, hatása.¹⁷

Neumann szerint mindez szoros összefüggésben van a nyilvánosan vagy a nyilvános kommunikációban megjelenő szimbólumokkal, véleményáramlatokkal is. Az emberek „kvázistatisztikai percepciója” vezet el a véleményáramlatok percepciójához: azaz a személyes (éppen ezért igen pontatlan) megfigyeléseink vagy észleléseink határozzák meg a többség-kisebbség arányának érzékelését.

Egy következő, fontos alapfogalom a *pluralizmus ignoranciája*. Ami az optikai csalódást illeti – vagy a pluralizmus téves észlelését –, Angelusz szerint sokféle optikai csalódás létezik, ő azonban mindössze kétfélét elemez, mert „a pluralizmus ignoranciájának elmélete az optikai csalódások két jellegzetes típusára irányította a figyelmet. Az elnevezés azon alapszik, hogy mindkét esetben a megfigyelők, vagy azok egy jelentős csoportja, téves képet alkot a pluralizmusról, az attitűdök és vélemények tényleges megoszlásáról.”¹⁸

A többségi és kisebbségi vélemény helyes és téves percepciójával számolva logikailag 4 percepció típus létezik:

11. táblázat A közvélemény percipiálásának logikai lehetőségei

Típusok	A többségi vélemény saját percepciója	A kisebbségi
Tükörpercepció	többségi	többségi
Reális percepció	többségi	kisebbségi
Fordított percepció	kisebbségi	többségi
Párhuzamos alulbecslés	kisebbségi	kisebbségi

Forrás: Angelusz, 2000.

¹⁷ E. N. Neumann: Die Schweigespirale. Öffentliche Meinung – unsere soziale. München-Zürich, Haut. R. Piper Verlag, 1980.

¹⁸ Angelusz Róbert: A láthatóság görbe tükrői. Új Mandátum, Budapest, 2000. 213–216. o.

Ha erre rávetítjük a pluralizmus ignoranciáinak Angelusz által disz-kutált típusait (a közvélemény percipálásának logikailag négy fenti lehe-tőségét), akkor a két eset a következő:

Az 1. számú optikai csalódás esetei típusosan a tükörpercepció esetei-vel azonosak, amikor is a kisebbségi álláspont híveinek többsége úgy ér-zékeli, hogy saját nézete a többségi álláspont. Ez tehát „a kisebbségben levők többségének optikai csalódása”.

A 2. számú optikai csalódás esetei azonosak a fordított percepció esetei-vel, vagyis a pluralizmus ignoranciájának klasszikus formájával, amikor is a többségi véleményáramlathoz tartozók tévesen kisebbséginek érzé-kelik nézeteiket.¹⁹

De érdemes még egy kis kitérőt tenni, s megvizsgálni, hogyan működik a modell. „A pluralizmus téves becslése” típusú vizsgálatok két kérdésvariációval dolgoznak:

1. a „saját” (az adatközlőé) véleményre vagy attitűdre vonatkozik, s ezek alapján alakul ki a vélemények tényleges megoszlása (statisztikai megoszlás).

2. a „mások” (vagy outgroupé – pl. szomszédok, családtagok, város lakói, közvélemény, egy másik népcsoport stb.) nézeteinek percipálására kérdez rá (ez a kvázistatisztikai megoszlás).

Ezáltal tehát a tényleges vélemények, azaz maga a közvélemény, vala-mint a percipált vélemények is, illetve a kettő közti eltérések is kirajzo-lódhatnak.

A pluralizmus ignoranciája a véleménymegoszlások megítélését jelenti, és elméletileg két alapesete lehetséges. Az egyik az, amikor a többség tévesen kisebbségben látja magát, illetve amikor a kisebbségben lévők tévesen többségben látják magukat. Kutatásunkban kiegészítő jel-leggel megkíséreltük körvonalazni a cigányokkal szembeni beállítódáso-kat és azok megoszlásának percepcióját is, a foglalkoztatásra vetítve.

A kutatásunk során két kérdéspárral dolgoztunk²⁰:

1. *Képzelve el, hogy az Ön cége/szervezete terjeszkedik, és hasonló végzettség-gel, képességgel és munkatapasztalattal rendelkező roma és nem roma munkatár-sát kéne előléptetni. Kit javasolna előléptetésre?*

1.a *És más cégeknél hogyan döntenének ilyen esetben? Ön szerint ilyen hely-zetben más cégek személyügyi munkatársainak/vezetőinek hány százaléka java-solná előléptetésre a roma és a nem roma munkatársat?*

A másik kérdéspárunkban roma munkavállaló(k)nak egy kis cég (mint mikroközösség) életébe való belépési-befogadási lehetőségére épül:

2. *Képzelve el, hogy 4 ember felvételét tervezik egy 15 fős, kis cégnél külön-böző munkakörökbe, akkor Ön a felvételért felelős személyügyi vagy vezető helyében felvenne romákat?*

¹⁹ Ua. 190–203. o.

²⁰ Eredetileg egy összetett pluralizmus ignorancia modellel szeretnénk volna dolgozni, de a megadott keret szűkössége, a kötött, csak minimális változtatásra lehetőséget adó kérdő-ívszerkezet ezt tette lehetővé. A témában lásd bővebben: Angelusz Róbert – A láthatóság görbe tükrői. Új Mandátum, Budapest, 2000.

2.a És mit gondol, más cégek személyügyeseinek-vezetőinek hány százaléka venne fel romákat is ilyen pozícióra?

Azért ezzel a két kérdéspárral dolgoztunk, mert az első egy érzékeny és kényelmetlen szituációba helyezte a válaszolót, ahol csak az etnikai származás alapján kellett döntenie. Míg a második kisebb problémaérzékenységet feltételez, ugyanakkor egy új dimenzió jelent meg a háttérben: a kérdés a mikroközösségbe való befogadásról is szól.

A kutatásunkban nem az előítéletességet magát, hanem inkább az esélyekhez való hozzáférés lehetőségét próbáltuk megnézni. Hiszen az már bebizonyosodott, hogy a hazai, legnagyobb számú kisebbséget sújtó esélyegyenlőtlenségek, és több dimenzióban a kirekesztettség megértésének alapja (és itt szándékosan nem a többségi társadalom attitűdjeit emelnénk ki) pl. az oktatási, szociális és az arra épülő munkaerő-piaci folyamatok megértése, az azokban való megoldások keresése. Azt is fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy a munkaerő-piaci negatív diszkriminatív mechanizmusok mögött persze megbújhat előítéletesség, de ennek mérése a megadott keretek közt nem volt a célunk.

A kérdéspárokban viszont az az érdekes, hogy míg az észlelt etnikai diszkrimináció (pl. az, hogy mennyire fontos egy állás betöltéséhez a nemzetiség) általában nem saját élménnyel párosul, hanem általános, a társadalomra vonatkozó véleményekre vonatkozik, addig kutatásunkban a saját és a percipiált (a többségre vonatkoztatott) vélemények együtt jelenhettek meg.

Az interpretáció során már a kétfajta kérdéspár pusztán alapmegoszlásának különbsége is jelzi a téves becsléseket. Az 1. kérdésre adott válaszok alapján az derül ki, hogy a megkérdezettek közül a romákkal szembeni nyílt elutasító állásponton volt 11%, s mindössze 3% szerint inkább a roma munkatárs előléptetése lenne fontosabb.

A kérdést illetően kimagasló volt a bizonytalan attitűddel rendelkezők aránya (86,6%). Amikor azonban a többségi véleményt kellett megbecsülniük – azaz az 1.a kérdésre kellett válaszolniuk –, akkor azt láthatuk, hogy a válaszok megoszlása valamelyest ettől eltérő képet mutatott. A percipiált vélemény esetében jelentősen mérséklődött a „nem tudja” válaszok aránya, illetve négyszeresére nőtt azoknak az aránya, akik a nem roma munkatárs előléptetését látják esélyesnek. De még mindig igen magas (45,4%) a bizonytalan, vagy inkább távolmaradó válaszok aránya.

12. táblázat A saját és becsült többségi vélemények egy esetleges előléptetésénél

	Saját		Becsült többségi	
	száma	aránya	száma	aránya
Nem roma munkatársat	54	10,6	209	41,1
Roma munkatársat	14	2,8	69*	13,6
Nem tudja	441	86,6	231	45,4
Összesen	509	100,0	509	100,0

* Az 50 százaléknál kisebb arányt tippelők = 7db, az 50–50 százalékot tippelők = 62db

Mit lehet kezdeni a sok „nem tudja” válasszal? Egyértelmű állásfoglalást nem tehetünk, de a részletes, ezzel összefüggésbe hozható adatok híján lehet úgy is értelmezni, hogy a válaszolók nem igazán tudtak döntést hozni – azaz etnikai alapon értelmezni a kérdést. De lehet úgy is értelmezni, hogy nem válaszoltak, ami azt jelenti (főleg a modell kérdéspárjának a válaszolókra vetített másik kérdése tükrében, ahol határozottabb álláspont rajzolódott ki), hogy a korlátozott nyilvánosságú kommunikációs helyzetben (ilyennek vehetjük a kutatásunk telefonos lekérdezését) valamiféle „political correct” szemlélet elrejtje a valós véleményeket (tabuvá válás).

Az 1. és 1.a kérdéspárok eredményeit részletesebben is szeretnénk ismertetni. Egy olyan módszertani egyezséget kötöttünk ki, amely szerint a válasz akkor tekinthető roma, vagy nem roma munkatársat inkább támogatónak, ha az 1.a kérdésre adott százalékos értékelésben, a válasz 50 százalékpontonál nagyobb tagja valamelyik irányba (pl. 51% roma – 49% nem roma) mutat. Rögvest szembetűnik, hogy a bizonytalan véleménnyel (nem tudja) rendelkezők aránya közel felére, összesen 40 százalékpontos különbséggel mérséklődött. Vagyis határozott „kvázistatisztikai percepcióval” már rendelkezik a megkérdezettek többsége.

A becsült többségi vélemények közül a „nem roma munkatársat” előléptető válaszok aránya 30 százalékponttal magasabb értéket mutatott, mint a saját vélemények esetében, illetve a „roma munkatársat” előléptető becsült többségi válaszok aránya 11 százalékponttal szintén magasabb értéket mutatott. A bizonytalan, „nem tudja” véleménnyel rendelkezők aránya a saját és a becsült többségi vélemények esetében nagyon különböző eloszlást mutattak. Mint látható, arról van szó, hogy a saját vélemény esetében a bizonytalan választ adók közel fele a percepciója során a nem roma munkatársat előléptető szituációt tartja valószínűbbnek, vagyis esetekben a vélemény nélküliség valójában inkább latens állásfoglalást jelent.

A tapasztalt elmozdulásból arra lehet következtetni, hogy a romákkal szemben érvényesülő sztereotípiák a társadalom tagjai számára érzékelhető társadalmi jelenséggé fordultak elő a kérdezés időpontjában (is). A válaszokban feltételezhetően az is benne van, hogy mivel önmagukat kevesen szeretik kirekesztő, negatív színben feltüntetni, ezért inkább megpróbálják eltolni az állásfoglalást. Jobban értelmezhető a probléma, ha kereszt-táblában megnézzük a véleményáramlatok megoszlását.

13. táblázat A többséginek tartott vélemények alakulása a saját vélemények szerint előléptetésnél

Saját vélemény	Többséginek tartott vélemény			
	Nem roma munkatársat %	Roma munkatársat %	Nem tudja %	Összesen %
Nem roma munkatársat	77,8	1,9	20,4	100,0
Roma munkatársat	78,6	21,4	0,0	100,0
Nem tudja	35,4	14,7	49,9	100,0

A kereszt-tábla főátlója mentén találkozhatunk azokkal a véleményekkel, amelyek helyesen vagy helytelenül a saját véleményüket érzékelték többséginek. A főátló két oldalán pedig azok a vélemények találhatók, amelyek saját véleményüket kisebbséginek érzékelték. A saját véleményüket többséginek érzékelők közül a „bizonytalan, nem tudja” véleményt percipálták helyesen a többségi véleményként. Látható, hogy hiányzik a határozott álláspont a témát illetően, ami a valós vélemények elrejtésére utal. (Az interetnikai kutatások során tapasztalható jelenség itt is tetten érhető: a válaszolók a konzervatív vagy inkább kirekesztő álláspont felé húznak a többségi vélemény becslése során.) Az adatok árulkodóak: a roma munkatársat előléptető saját véleményével rendelkezők elképesztően magasabb arányban ítélték a többségi véleményt tévesen (78,6%), mint helyesen (0%). Azaz a befogadóbb állásponton lévők hajlanak a közvélemény konzervatív irányú percepciójára. Ugyanakkor az is leszűrhető, hogy a befogadóbb típusú válaszolók inkább kirekesztő jelleggel kalkuláltak.

Továbbá érdemes megfigyelni, hogy a nem roma munkatársat megnevező saját véleményével rendelkezők 78 százaléka többségi véleményként érzékelt a saját véleményét, azaz szerintük a közvélemény is egy kirekesztőbb állásponton van, s erősen érvényesül a romákkal szembeni negatív diszkrimináció a munkafelvétellel is foglalkozó HR ügyekért felelősök körében is. De az is látható, hogy a „bizonytalan, nem tudja” válaszkategóriát bejelölők a véleményüket helyesen többséginek értékelték, ugyanakkor árulkodó, hogy több mint duplája azok aránya (nem roma munkatársat 35,4%, míg roma munkatársat 14,7%), akik szintén a negatív diszkrimináció érvényesülését tartják valószínűbbnek.

(Ha azonban ide vesszük azt is, hogy a saját „nem tudja” válaszok nagyarányú elmozdulása volt tapasztalható a kvázistatisztikai percepciónál a „nem roma munkatárs” irányában, akkor a „nem roma munkatársat” megjelölő válaszolók a bizonytalan „nem tudja” válaszokkal közel azonos értékkel bírnának.)

A kérdéspárok működése hasonló volt a 2. és 2.a kérdéspár esetében is. A 2.a kérdés esetében is százalékos értékelést kellett adniuk a válaszolóknak, így azok a válaszok, amelyek 50 százalékpont alatti értékkel bírtak, azt jelentik, hogy inkább nem vennének fel romákat egy kisvállalkozáshoz. Az 50 százalékpont vagy afeletti értéket megjelölő válaszok pedig a roma munkavállalók irányába mutatkozó nyitottságot jelentik. A következő táblázatban látható a saját és a percipált válaszok alapmegoszlása.

14. táblázat A saját és becsült többségi vélemények, munkafelvételnél

	Saját		Becsült többségi	
	száma	aránya	száma	aránya
Nem venne fel romákat	53	10,4	173	34,0
Felvenne romákat	409	80,4	124	24,4
Nem tudja	47	9,2	212	41,7
Összesen	509	100,0	509	100,0

TANULMÁNYOK

Jól kivehető ebből a kérdésstruktúrából, hogy a közvélemény és a kvázistatisztikai becslés között óriási eltérés mutatkozik. Azaz munkafelvétel esetén (a kérdésben nem volt kikötés, hogy milyen munkakörbe) valójában sokkal befogadóbb a közvélemény, mint a becsült véleményklíma. Hangsúlyozzuk, hogy a saját vélemények megoszlása szerint a véleménynyilvánítók 80 százaléka afelé az álláspont felé hajlott, hogy felvenne romákat a képzeletbeli szituációban, és csak 10 százalék volt kategorikusan elutasító. Ezzel szemben az észlelt többségi véleményáramlat jóval bizonytalanabb tájékozódásról (31 százalékponttal megugrott a „nem tudja” válaszok aránya), és ismét inkább kirekesztőbb szemléletről árulkodik.

Akár a bizonytalanok arányával együtt, akár külön a romáktól elzárkózó válaszokat vesszük alapul, elmondható, hogy a válaszolók tévesen percipiálták a helyzetet. Hasonlóan az előző kérdésben tapasztaltakkal, érdekes tény, hogy ismételten a bizonytalanok aránya a legmagasabb a becsült többségi vélemények esetében. Ez arra utalhat, hogy a téma elhallgatott vagy mellékes.

A többségi vélemény torzulása két hatás együttes érvényesülésére vezethető vissza: a befogadó (felvenne romákat) álláspont képviselői annak ellenére, hogy a többséget alkotják, mégis:

1. a kirekesztő (nem venne fel romákat) véleményeket érzik elterjedtebbnek,
2. bizonytalanok a kérdés megítélésében, azaz percepcióik homályosak.

Mindezt a következő kereszt-táblában részletesebben is be tudjuk mutatni.

15. táblázat A többséginek tartott vélemények alakulása a saját vélemények szerint, munkafelvételnél

Saját vélemény	Többséginek tartott vélemény			Összesen
	Nem venne fel romákat %	Felvenne romákat %	Nem tudja (%)	
Nem venne fel romákat	62,3	9,4	28,3	100,0
Felvenne romákat	32,5	28,9	38,6	100,0
Nem tudja	14,9	2,1	83,0	100,0

A saját véleményüket többséginek érzékelők közül a „felvenne romákat” véleménnyel rendelkezők percipiálták helyesen, míg a „nem venne fel romákat” és a bizonytalan „nem tudja” véleményekkel rendelkezők tévesen becsülték meg a többségi véleményt. Azok, akik nem vennének fel romákat, 62 százalékban többségi véleményként értékelték saját véleményüket. Azok között pedig, akik helyesen becsülték meg a közvélemény alakulását, többségben volt azok aránya (32,5% és 38,6%), akik vagy a kirekesztő, vagy a bizonytalan álláspontra voksoltak.

A többséginek tartott vélemény ennél a kérdéspárnál is elmozdult a közvéleményhez képest, hasonlóan az 1.–1.a kérdéspárhoz, a kire-

kesztőbb állásfoglalások vagy a helyzeten eligazodni képtelen (esetleg leplező?) „nem tudja” válaszok felé.

4. Összefoglalás

Az összefoglalásban a kutatás legfontosabb tanulságait kívánjuk átfogóan bemutatni. Ezeket olyan üzeneteknek szánjuk, amelyek remélhetőleg gondolatébresztőek lesznek:

1. Megállapítható, hogy a cigány munkavállalókkal szemben kettős, egy nyílt (a munkafelvételek során) és ignorált (a társadalom percipiált véleménye), negatív diszkrimináció is körvonalazódott.

2. A munkahelyen való láthatóságuk és ezzel összefüggésben a többségi társadalom tagjaival, a mindennapi munkavégzés során kialakított kapcsolódási lehetőségük, és összességében a dolgozó ember pozitív reprezentációja csekélyebb mértékű az elvárhatónál. Ez pedig elvezethet oda, hogy a sztereotípiákban gyökerező, inkább negatív kép szilárduljon meg a cigányokról.

3. Annak ellenére, hogy üdvözlendő dolog a romák nagyobb arányú foglalkoztatottsága, és még össztársadalmi érdekként is fel- és elismert szempont, a vállaltok közül egyénileg már kevesen hajlandóak tenni ezért. Sőt, munkaerőhiány esetén még mindig sokan nem lennének hajlandóak fokozottabb alkalmazásukra.

4. A hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci helyzetének javítása-segítése kapcsán a megkérdezett vállalati képviselők 91 százaléka kifejezetten a mindenkor kormány hatáskörébe delegálta a probléma megoldását.

5. A Munkaügyi Központok a széles körű hatósági és szolgáltatási tevékenységük és túlterheltségük miatt kevésbé tudnak olyan egyénre szabott, komplex szolgáltatásokat nyújtani, ami a romák munkaerő-piaci integrációját hatékonyabban segítené elő.

6. A roma foglalkoztatás a következő jellemzők által körvonalazódott: a szervezet méretének növekedésével nő a romák alkalmazásának az esélye (azaz, ahol sokan dolgoznak, ott biztosan bekerülnek romák is). Egyedül a feldolgozó iparban jelentkezett irántuk fogadókészség.

7. A vállalatok HR ügyeiért felelős szakemberek messze a legnagyobb arányban az alacsony iskolázottságban és az alacsony motivációs szintben látták a romák munkanélküliségének okát.

8. A válaszolók döntő többsége a romák különböző, munkavégzéssel összefüggő területeken való teljesítését ugyanolyannak ítélte meg, mint a nem romákét. Ugyanakkor nem jellemző, hogy a nyilatkozók bármely területet kiemelték volna mint olyat, amelyben a romák teljesítményét jobbnak lehet megítélniük.

9. A cégek elenyésző hányada működik együtt iskolákkal és/vagy keresi a kapcsolatot foglalkoztatási programokat megvalósító civil szervezetekkel. Ennek a két „ajtónak” pedig kiemelkedő jelentősége van a romák munkaerő-piaci bekötésében.

Érdemesnek, sőt izgalmasnak találjuk a témát arra, hogy a foglalkoztatás területén tett további kutatásokat is végezzünk. Éppen azért, mert

TANULMÁNYOK

a nemzetgazdaság szempontjából egy kihasználatlan munkaerő-potenciál megismeréséről van szó, illetve felmerültek bennünk ezen projekt alatt olyan, azóta is megválaszolatlan kérdések is, amelyek kiderítése és alapos megértése segíthetne a roma foglalkoztatási viszonyokat is pontosítani. Ezek a következők:

1. Vajon a magas roma munkanélküliség mennyiben vezethető vissza diszkriminációra, előítéletekre és mennyiben az alacsony iskolázottságra, vagy hátrányos helyzetű térségek sajátosságaira?

2. A Munkaügyi Központok és annak jelenlegi szociális segítő tevékenységének mérése, annak tükrében, hogy mennyire hatékonyak a roma célcsoport (re)integrációja kapcsán.

3. A sikeres munkaerő-piaci (re)integráció milyen nemzetgazdasági hatásokkal járna? Hány adóforint segítene és mennyi emberen? Közvetve mennyi megtakarítást jelenthet az egészségügynek és a szociális területnek?

4. Az egyes alrendszereket (oktatási, szociális stb.) komplexitásában érdemes lenne megvizsgálni, miszerint a sikeres roma munkaerő-piaci integráció elősegítené-e a beiskolázandó romák sikeres oktatási integrációját is.

Irodalom

Állami Számvevőszék Fejlesztési és Módszertani Intézete: A magyarországi cigányság helyzetének javítására és felemelkedésére a rendszerváltás óta fordított támogatások mértéke és hatékonysága. (Szerzők: Dr. Pulay Gyula és Dr. Benkő János) 2008. (ISBN 978-963-87779-2-8)

Angelusz Róbert: A láthatóság görbe tükrői. Új Mandátum, Budapest, 2000.

Babusik Ferenc: Kutatás az ózdi régió cigány népessége körében. www.mek.iif.hu, 1999.

Csepeli György: Szociálpszichológia. Budapest, Osiris Kiadó, 2006.

E. N. Neumann: Die Schweigespirale. Öffentliche Meinung – unsere soziale. München–Zürich, Haut. R. Piper Verlag, 1980.

Gilens, Martin. 1996. „Race and Poverty in America: Public Misperceptions and the American News Media.” *Public Opinion Quarterly* 60(4): 513–535. Reprinted in *Social Science Research*, 2nd edition, Turner C. Lomand, ed. Los Angeles: Pyrczak Publishing, 1998.

Hitesy, Bartucz és Hollai Tanácsadó Iroda: A roma foglalkoztatás támogatása térségi tapasztalatainak vizsgálata (1996–2001) és a területfejlesztés térségi tervezési és programmegvalósítási rendszereibe való illesztésük feltételrendszerének meghatározása, Budapest, 2003.

Kemény István–Janky Béla: A 2003. évi cigány felmérésről. Kertesi vizsgálat, 2003.

Kertesi Gábor: A társadalom peremén – Romák a munkaerőpiacon és az iskolában, Osiris Kiadó, Budapest, 2005.

Kopint-Datorg Konjunktúra Kutatási Alapítvány: Az Európai Foglalkoztatási Stratégia és a magyar foglalkoztatás politika, Budapest, 2005.

KSH 2010. áprilisi munkaerő-piaci jelentése

KSH Népszámlálás 2001.

OpenNetwork Piac- és Társadalom-kutató: „Roma munkaerő-piaci szolgáltató hálózat kialakítása” (Roma-Háló – RMSZ) program hatásvizsgálata. Zárótanulmány, 2007.