



Acta Medicinae et Sociologica (2022)

Vol. 13. No. 34. (90-111)

doi:

<https://doi.org/10.19055/ams.2022.05/31/5>

UNIVERSITY OF

DEBRECEN

FACULTY OF

HEALTH

NYÍREGYHÁZA

## Roma foglalkoztatás - hátrányos helyzet – munkaerőpiaci bizonytalanság

R. Fedor Anita<sup>1</sup>, Zakor-Broda Rita<sup>2</sup>, V. Balla Petra<sup>3</sup>

<sup>1</sup> főiskolai tanár, DE Egészségügyi Kar, 4400 Nyíregyháza Sóstói út 2-4.; ORCID: 0000-0002-7837-7006

<sup>2</sup> tanársegéd, DE Egészségügyi Kar, 4400 Nyíregyháza Sóstói út 2-4.; ORCID: 0000-0001-8664-1375

<sup>3</sup> tanársegéd, DE Egészségügyi Kar, 4400 Nyíregyháza Sóstói út 2-4.; ORCID: 0000-0003-1299-2652

### INFO

**R. Fedor Anita**

fedor.anita@foh.unideb.hu

**Keywords**

employment situation,  
labour market insecurity,  
people living in settlement  
conditions,  
Roma social group

### ABSTRACT

**Abstract. Roma employment – disadvantaged situation - labour market insecurity.** The problems faced by disadvantaged social groups are complex and require a multidimensional, interdisciplinary approach. In our study, we present the employment-related results of a 2021 survey of a predominantly Roma local community living in a settlement conditions across several dimensions of quality of life. In addition to the employment characteristics of the target group, we explore their employment attitudes, work value preferences and related gender and social roles. Our results show a positive change in the employment situation of the local society, although general labour market insecurity remains to be seen.

**Kulcsszavak**

foglalkoztatási helyzet,  
munkaerőpiaci  
bizonytalanság,  
telepi körülmények között  
élők,  
roma társadalmi csoport

**Absztrakt**

A hátrányos helyzetű társadalmi csoportok problémái igen összetettek, vizsgálatuk többdimenziós, interdiszciplináris megközelítést igényel. Tanulmányunkban egy 2021-ben az életminőség több dimenziójában lebonyolított telepi körülmények között élő, elsősorban roma helyi társadalom foglalkoztatással összefüggő eredményeit mutatjuk be. Az érintett célcsoport foglalkoztatási jellemzők mellett a munkavállalási attitűdöket, a munkaérték preferenciákat és ehhez kapcsolódóan a nemi és társadalmi szerepekhez való viszonyukat tártuk fel. Eredményeink kedvező változást mutatnak a helyi társadalom foglalkoztatási helyzetében, bár az általános munkaerőpiaci bizonytalanság továbbra is tetten érhető.

## **Bevezetés**

A társadalmi kirekesztődés, és az ezzel szorosan összefüggő a szegénység mérséklésére és leküzdésére való törekvés elősegítésének alapvető feltétele a foglalkoztatáshoz való egyenlő hozzáférés. A foglalkoztatási feltételek javításának fontossága össztársadalmi szinten értelmezendő, de különösen fontos a hátrányos helyzetű, valamilyen okból a társadalom perifériájára szoruló munkavállalói csoportok számára. A nők, a migránsok, a roma munkavállalók foglalkoztatásának előmozdítása két egymástól elválaszthatatlan tényező függvénye. Az egyik, hogy az adott társadalmi csoport tagjai rendelkeznek-e a munkaerőpiaci részvételhez szükséges készségekkel, képességekkel, kompetenciákkal, motivációval. A másik, pedig, hogy mennyire befogadó és elfogadó (toleráns) a társadalmi környezet, mely segítheti, illetve ellenkező esetben gátját állhatja ezen csoportok sikeres munkaerőpiaci integrációjának. Elemző munkánkban nem vizsgáljuk a társadalmi környezet jellemzőit (pl. előítéletességet), nem térünk ki minden hátrányos munkavállalói csoport bemutatására, jelen esetben a romák munkaerőpiaci helyzetére koncentrálunk.

A romákat érintő problémák igen összetettek, hiszen életkörülményeik, lakhatási viszonyaik, jövedelmi helyzetük, iskolázottságuk, szakképzettségük jellemzői eltérést mutatnak a többségi társadalomhoz képest (Fónai és mtsai, 2007). A jövedelmi szegénység mellett a depriváció, a soktényezős megfosztottság jellemzi őket, mely egyszerre van jelen az oktatásukban, a foglalkoztatásukban és gyűrűződik be az életminőséget meghatározó, számos más dimenzióba, mint például az egészségmagatartás-egészségi állapot kölcsönhatásába. Az érintett célcsoport lakhatási jellemzőinek, jövedelmi helyzetének, iskolázottsági mutatóinak, egészségi állapotának, rizikómagatartásának elemzését jelen folyóiratszámomban Szoboszlai, 2022; Fábrián, 2022; Móre és mtsai, 2022; Jávorné Erdei, Moravcsik-Kornyicki és R. Fedor, 2022; valamint Libicki és R. Fedor, 2022 cikkében olvasható.

A szakirodalom által sokat említett hátrányos helyzet generációról-generációra átörökítődik, a roma fiatalok helyzete, társadalmi mobilitásuk előmozdítása hosszú időtartamú, államilag támogatott mentorprogramok nélkül szinte kilátástalan. Ezt támasztja alá, hogy nagyon magas körökben a korai iskolaelhagyók és az ún. NEET-fiatalok (nem tanuló és nem dolgozó fiatalok) aránya. A munkaerőpiaci szerepvállalás sikertelenségét előrejelző korai iskolaelhagyás sok esetben a sorozatos iskolai kudarcok következménye,

mely a közvetett és közvetlen családi milióben, a generációkon átívelő társadalmi háttérben megmutatkozó hiátusok eredménye. Az alacsony, legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezők aránya az Észak-alföldi régióban (empirikus vizsgálatunk helyszínén) található Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében a legnagyobb a 25-50 évesek körében. Nagy valószínűséggel ezzel jelentős mértékben összefügg, hogy a szülők korcsoportjában szintén ebben a megyében a legtöbb a munkanélküli és a közfoglalkoztatott (Hajdu és mtsai, 2019).

A romák munkaerőpiaci integrációját a családon belül felhalmozódott hátrányok, az aluliskolázottság és korai iskolaelhagyás mellett a strukturális okokhoz sorolt hátrányos megkülönböztetés és a térbeli szegregáció is akadályozza (R. Fedor és Balla, 2019). A hátrányos megkülönböztetést az inkluzív, előítéletektől mentes munkahelyi környezet, a befogadó társadalom előmozdítása segítheti. A térbeli szegregáció ügye nehéz kérdés, mivel a lakóhely országán, illetve településen belüli elhelyezkedése egyfajta adottság, az egyéneken kívül álló előnyöket, illetve hátrányokat indukálhat. A Magyarországon jól ismert nyugat-kelet lejtő a keleti települések hátrányáról szól, mely a szolgáltatások, munkalehetőségek csökkenő mennyiségével jár együtt, s különösen igaz ez a határmenti aprófalvas településekre (Lácza és R. Fedor, 2021). A roma lakosság településen belüli térbeli elkülönülése igen jellemző hazánkban, ami azt jelenti, hogy a romák többsége nem szétszóródva él az adott településen, hanem egymás közelében, telepszerűen.

Írásunkban az Észak-alföldi régió egy városában telepszerű körülmények között élő 223 háztartásban lebonyolított vizsgálatunk eredményeit mutatjuk be, a foglalkoztatási helyzetre fókuszálva. Tanulmányunk elméleti háttérben a munkaerőpiaci kirekesztődésre, a diszkrimináció elméletekre támaszkodunk, külön kiemelve a prekariátus jelenségét, mint a munkaerőpiaci bizonytalanság egy régi, de új értelmezésben nem olyan régen megjelenő elméletét. Tanulmányunk következő szakaszában a kutatási témánk aktualitását alátámasztó szakpolitikai nemzetközi, hazai és regionális szintű stratégiai koncepciókról teszünk említést. Ezeket tekintjük az elemző munkánkat megalapozó elméleti bázisának. Erre épül a települési körülmények között élők foglalkoztatási helyzetét bemutató elemzésünk, melyben az általános munkaerőpiaci jellemzők mellett a hátrányos megkülönböztetésre és a célcsoport körében megfigyelt munkaattitűd jellemzőkre, valamint a munkaelégedettségre koncentrálnak.

### **Elméleti/szakirodalmi háttér**

A diszkrimináció terminusához nagyrészt a megkülönböztetés fogalmát párosítjuk, de a mindennapokban negatív értelemben használjuk a leggyakrabban, mely elsődlegesen valamilyen előítéletből, esetleg sztereotípiából fakad. Hazánkban általában valamely olyan társadalmi csoportot ér hátrányos megkülönböztetés, mint a nők, a romák, vagy a fogyatékkal élők. Magyarország Alkotmánya tartalmazza a diszkrimináció tilalmát és *Az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény* (továbbiakban Ebktv.) rendelkezik a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról, valamint tartalmazza az esélyegyenlőségre irányuló irányelveket.

Az Ebktv. a diszkrimináció öt formáját nevesíti az Európai Unió elvárásainak megfelelően, melyek a következők: közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés (szegregáció), megtorlás és erre adott utasítás. Diszkriminációnak minősül az úgynevezett „védett tulajdonságok” megsértése, mint egy személy vagy csoport valós vagy vélt a) neme, b) faji hovatartozása, c) bőrszíne, d) nemzetisége, e) nemzetiséghez való tartozása, f) anyanyelve, g) fogyatékosága, h) egészségi állapota, i) vallási vagy világnézeti meggyőződése, j) politikai vagy más véleménye, k) családi állapota, l) anyasága (terhessége) vagy apasága, m) szexuális irányultsága, n) nemi identitása, o) életkora, p) társadalmi származása, q) vagyoni helyzete, r) foglalkoztatási jogviszonyára vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, s) érdekképviselőhöz való tartozása, t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (Dajnoki és Balázs-Földi, 2016).

Közgazdasági értelemben diszkrimináció alatt az egyének vagy demográfiaileg elkülöníthető csoportok eltérő bánásmódját értik a termelékenységétől eltérő okok miatt, amelyet releváns kritériumnak tekintenek a felvételi, bérmegállapítási, előléptetési és elbocsátási döntések során. A diszkrimináció tehát olyan jellemzők alapján történő bánásmódot jelent, amelyeket nem tekintenek relevánsnak, mint például a társadalmi származás, nem, életkor, etnikai származás, vallás és szexuális irányultság (Veenman, 2010; Lovász, 2012).

A munkaerőpiaci diszkrimináció kutatása több évtizedes múltra tekint vissza, amelyek elsősorban a diszkrimináció érzékelésén nyugszanak. Elsőként egy regresszió alapuló „dekompozíciós” megközelítéssel kezdődött, amelyben azt kérdezték, hogy a csoportok közötti nyersbér- vagy kereseti

különbségek – amelyek a diszkrimináció elsődleges bizonyítékát jelenthetik – valójában más termelékenységgel kapcsolatos tényezőknek tulajdoníthatók-e. A későbbi kutatások – amelyek nagyrészt ezen megközelítés korlátaira reagáltak – más megközelítésekre tértek át, mint például a vállalati szintű adatok felhasználása a határtermelékenység és a bérkülönbségek becslésére. Az elmúlt években azonban jelentős növekedés tapasztalható a munkaerőpiaci diszkrimináció kísérleti kutatásában – bár a legkorábbi kísérleteket évtizedekkel ezelőtt végezték (Neumark, 2018).

A romákkal szembeni munkaerőpiaci diszkrimináció elsősorban az elbocsátások és felvételek során érzékelhető, mintsem a bérezés tekintetében. Kertesi (2005) tanulmányából kiderül, hogy a munkaadók különböző szelekciós eljárásokat alkalmazva szűrik meg munkaerőállományukat. A munkaadók leginkább statisztikai szűrők alkalmazásával részesítik egyenlőtlen elbánásban és már eleve kizárják a foglalkoztatásból a roma munkavállalókat etnikai hovatartozásuk alapján. A foglalkoztatási szegregáció természetesen kölcsönhatásban van a nem megfelelő lakókörülményekkel. A diszkrimináció okán a munkavállalók gyakran válnak a szürke vagy fekete gazdaság részévé, amely egy önmagát gerjesztő folyamatként szab gátat a legális foglalkoztatásba való visszakerülés elé.

A World Bank (2017) megfogalmazásában a munkanélküliek, inaktívak vagy bizonytalan munkaviszonyban álló emberek munkaerőpiaci szempontból „sebezhetőnek” nevezhetők. Ezek az egyének gyakran nagyon különbözőek, sokféle élethelyzetet éltek át. A munkanélküliek közé tartoznak a középkorú korengedményes nyugdíjasok, vagy olyan fiatal felnőttek, akik nem járnak iskolába és nem dolgoznak. Vannak, akik ideiglenes vagy bizonytalan foglalkoztatási formát vállalnak, kevesebb órát dolgoznak, vagy nagyon alacsony jövedelmet érnek el annak ellenére, hogy teljes munkaidőben dolgoznak.

A munkaerőpiaci szegmentáció elmélete alapján a munkaerőpiac nem folytonos, hanem szakadásos, tehát jól elkülöníthető részekre osztható, melyek nem járhatóak át (Huszár és Sik, 2017). Galasi és Sík (1979) elmélete alapján a munkaerőpiac két részre osztható: a primer és a szekunder szegmensre. Az előbbihez tartoznak azok a munkavállalók, akik jobb, kevésbé bizonytalan munkakörülmények között és magasabb jövedelemmel vannak foglalkoztatva a munkaerőpiacon. Mindemellett a szekunder csoportba sorolhatók azok a munkavállalók, akik hátrányos megkülönböztetést szenvednek el. A szekunder csoportba tartozó munkaerőpiaci résztvevők helyzete jóval bizonytalanabb,

nehezebben találnak állást és erre hatást gyakorol a munkaerőpiaci diszkrimináció (Sík és Szeitl, 2016).

Ezen szekunder csoportba tartozó munkavállalók speciális, bizonytalan helyzetét nevezzük prekariátusnak. A prekariátusba tartozó munkavállalókra jellemző, hogy gyakran váltanak munkahelyet, általános bizonytalanság övezi a munkavállalásuk aspektusait és a jövedelmi helyzetüket egyaránt, továbbá nem bírnak foglalkozási identitással vagy életpálya modellel. Mindez az ingatag foglalkoztatás jövedelmi bizonytalanságba sodorja és tervezhetetlen jövőkép elé állítja őket. (Standing, 2012; R. Fedor, 2021). Jellemzően valamilyen bér munkát végeznek, határozott idejű szerződéssel. Standing (2012) szerint a prekár csoport jelentős részét az ún. segélyigénylők, támogatásra szorulóknak teszik ki, mint ami a saját vizsgálatunk alanyira is általában jellemző. Mivel egyre több feltételhez kötött a segélyezés, így egyre többen sodródhatnak szegénységbe és a prekár bizonytalanságot leginkább jellemző munkanélküliségbe.

### **A roma munkavállalást elősegítő nemzetközi és hazai stratégiai koncepciók**

Az Európában élő roma népesség nap, mint nap szembesül a velük szembeni tolerancia hiányával, hátrányos megkülönböztetéssel és a társadalmi kirekesztődéssel. A romák alkotják Európa legnagyobb etnikai kisebbségét. A legtöbb Uniós országban ezen társadalmi csoportok igen rossz társadalmi és gazdasági körülmények között kénytelenek élni, a társadalom peremére szorulva. Ez igen jelentős kihívást jelent a tagállamok számára is, hiszen a roma társadalom integrációja mind gazdasági, mind pedig társadalmi szinten egy kétirányú folyamatot jelent. Gazdasági szempontból feladatuk, hogy megelőzzék a generációk közötti szegénység állapotának újratermelődését, társadalmi aspektusból a hátrányos megkülönböztetés tilalmának biztosítása. *A nemzeti romaintegrációs stratégiák uniós keretrendszer 2020* dokumentum értelmében az Európai Unió tagállamaiban biztosítani kell, hogy a többségi társadalomhoz hasonló, egyenlő bánásmódban részesüljenek a célcsoport tagjai.

Az Európai Unió alapjogi chartája tartalmazza azon alapvető emberi jogokat, amelyet a tagállamok sokszínű nemzetiségének, hagyományainak és kultúrájának tiszteletben tartása mellett biztosít, köztük a roma népesség számára is.

*Az EU roma keretstratégia az egyenlőség, a befogadás és a részvétel megvalósulásáért 2020-2030* című dokumentum középpontjában hét kulcsfontosságú terület áll: az egyenlőség, a befogadás, a részvétel, az oktatás, a foglalkoztatás, az egészség és a lakhatás. Köztudott, hogy Magyarországon igen magas a romák közötti jövedelmi szegények aránya, amely a munkanélküliségre és az alacsony iskolázottságra vezethető vissza. Éppen ezért tartja kiemelt céljának *A Magyar Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia 2030* a roma népesség felzárkóztatását és a szegénység elleni küzdelmet. Ezen stratégia célja, hogy összhangban az EU fejlesztési elveivel, olyan irányvonalakat jelöljön ki a jövőre nézve, melyek segítségével csökkenthetőek a roma népességet érintő társadalmi hátrányok.

A munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok közé tartozik a roma nemzetiségű lakosság. Gyakran éri őket hátrányos megkülönböztetés etnikai különbözőségük miatt, mivel kultúrájuk, jövőképük, a többségi társadalom elvárásaihoz való alkalmazkodóképességük, jelentős eltéréseket mutat, amely a munkaerőpiaci attitűdökben is megjelenik (Messing, 2014). A jövedelemviszonyok jól reprezentálják a munkaerőpiacon érzékelhető foglalkoztatási problémákat. Olyan mértékű különbségek tapasztalhatóak a roma és a többségi társadalom egzisztenciális helyzete között, amely megmutatkozik a jövedelmi rangsorban elfoglalt alacsony pozíciójukban is, kétharmaduk az alsó jövedelmi decilisben helyezkedik el (Fábián és Takács, 2019; Janky, 2004).

Jelen tanulmányunkat egy, az Észak-alföldi régióban elhelyezkedő, telepszerű körülmények között élőkkel folytatott vizsgálat alapozza meg, ezért kiemelten fontos, hogy kitérjünk ezen megyék területfejlesztési programjának azon céltörekvéseire, amelyek a mélyszegénységet kívánják felszámolni a leszakadó térségek fezárkóztatásával. Ezen térségben folyamatosan növekvő problémát jelent a mélyszegénységben élők helyzete, akik körében jelentős arányt képvisel a roma populáció. Ezen megoldásra váró társadalmi-gazdasági problémák komplex, foglalkoztatási, lakhatási, oktatási, szociális és integrációs területekre kiterjedő válaszokat igényelnek. Számos olyan intézkedés kapcsolódik ezekhez a problématerületekhez, amelyek kezelése megyei szinten végezhető el a leghatékonyabban. Többek között szükség van a mélyszegénység felszámolására, munkahelyek teremtésére, az alulképzettség, az alacsony munkaerőpiaci aktivitás javítására. Ezen törekvések települési szinten is megjelennek a helyi problémákra reagálva. Kiemelten fontos a problémákhoz legközelebbi térségi, települési szintű

beavatkozások megvalósítása a társadalmi felzárkózás érdekében. A társadalmi és munkaerőpiaci felzárkózás egy olyan közösségi, társadalmi érdek, amely az egész társadalom javát szolgálja azzal, hogy a roma nemzetiségű csoportokat is segíti integrációjuk előmozdításában.

Ezen folyamatok megvalósításában segítenek a helyi esélyegyenlőségi programok, amelyek a helyi szintű elemzésekre építve lehetővé teszik a beavatkozások részletes tervezését az esélyegyenlőségi csoportok helyzetének javítása céljából. A célok elérése érdekében nélkülözhetetlen a beavatkozások sikeres megvalósítását szolgáló együttműködési rendszerek felállítása, amelyek biztosítják a megvalósítás, nyomonkövetés, ellenőrzés és értékelés mechanizmusait.

Összességében tehát jól körvonalazódik, hogy a felzárkózási stratégiák nemzetközi és hazai koncepciók közös célja, hogy elősegítsék a romák munkavállalási esélyeinek növekedését és a velük szembeni munkaerőpiaci diszkrimináció csökkentését.

## **A telepi körülmények között élők körében lebonyolított vizsgálat**

### **Általános foglalkoztatási jellemzők**

Vizsgálatunk fókuszában egy Észak-alföldi régió telepszerű körülmények között élők körében lebonyolított munkavállalási attitűdöket középpontba helyező empirikus kutatás áll.

Ahogy világszerte úgy hazánkban is kiemelt szerepe van a regionalitásnak, hiszen egy régió fejlődése jól körülhatárolható gazdasági mutatóival, illetve általuk a tendenciák is meghatározhatóak. A területi különbségek számos tényező együttes megjelenésének következtében hosszabb távon alakulnak ki.

A foglalkoztatási viszonyok és a munkanélküliség között szoros kapcsolat áll fenn. A legfrissebb adatok szerint a munkanélküliség tekintetében a vizsgált Észak-alföldi régió az országosan mért 4,1%-os munkanélküliségi rátához képest 6,7%-os eredményével elmaradást mutat az országos átlaghoz viszonyítva. Az Észak-alföldi régióba tartozó megyék vizsgálata vonatkozásában megállapítható, hogy Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében több, mint kétszeres a munkanélküliségi ráta (9,2%). Országos viszonylatban itt a legmagasabb a munkanélküliségi ráta, továbbá maga a régió is a legelmaradottabb régióként azonosítható. Ezen tendenciák évekre visszamenően, konstans módon fennálló hátrányok halmozódását jelenítik meg. Az elmúlt években megfigyelhető romló mutatókban szerepet játszott a



2020-ban hazánkban is megjelenő Covid-19 világjárvány gazdasági hatása. Az Észak-alföldi régióban 2019-ben mért 5,6%-os régiós munkanélküliségi ráta 2020 év végére 7,2% -ra növekedett. Javulás csak 2021. III. negyedévében újrainduló gazdaság hatására figyelhető meg. A 2021-ben bevezetett munkahelyek megőrzését és megvédését célzó ágazati bértámogatási programok tovább erősítették a gazdasági mutatók emelkedését (KSH, 2021b).

Az Észak-alföldi régióban az állástalanok aránya évtizedek óta rosszabb mutatókkal szolgál, mint az országos átlag. Az elmaradottság összetett tényezőinek egyik igen jelentős következménye, hogy a térségre jellemző hátrányok tartóssága válik meghatározóvá.

Kutatási eredményeinkből kiderül, hogy a megkérdezettek körében a munkaerőpiacon betöltött státuszukban pozitív irányú elmozdulás történt. Míg 2019-ben a válaszadók több mint egyharmada (37,2%), addig 2021-ben 50,9% nyilatkozott arról, hogy aktívan részt vesz a munkaerőpiacon. Ez az országos foglalkoztatási ráta adataiban is megjelenik, hiszen 2019-ben még 72,2% volt a foglalkoztatottak aránya, ez 2021-re 73,1%-ra nőtt. Az Észak-alföldi régióban az országos átlaghoz képest 13,7%-kal elmarad a foglalkoztatottak száma a népességhez viszonyított arány tekintetében (KSH, 2021a).

Adatgyűjtésünk időpontjában a válaszadók jelentős többsége (70,4%) nem keresett munkát. Ezen adat összefüggést mutat azzal, hogy a megkérdezettek közel fele (45,2%) azért nem keres munkát, mivel jelenleg is olyan munkával rendelkezik, amellyel elégedett, továbbá a válaszadók 22,2%-a egyéb alkalmi, bejelentett foglalkoztatási jogviszonnyal rendelkezik. A legtöbbször által megjelölt egyéb okok csoportjában a legrelevánsabb tényezők között a nyugdíjas státusz mellett az egészségi állapotukra való hivatkozás, valamint a gyermekgondozási támogatások igénybevétele szerepelt.

Az aktív munkakeresők körében az elhelyezkedés időtartamát vizsgáló kérdésre adott válaszok tekintetében megállapítható, hogy a telepen élő álláskereső közel fele úgy vélekedik, hogy maximum fél éven belül el tud helyezkedni. Azonban a válaszadók 42%-a nem tudja meghatározni ennek időtartamát.

A megkérdezettek 88,8%-a heti 40 órás foglalkoztatási jogviszony keretében dolgozik. A túlórák tekintetében elmondható, hogy a válaszadók 60,2% nem szokott túlórázni, azonban akik igennel válaszoltak, körükben a heti átlagos 8-10 óra többletmunkával töltött időtartam a legjellemzőbb.

A részmunkaidős foglalkoztatást elemző kérdésünk tekintetében, amely arra keresi a választ, hogy milyen okból kifolyólag dolgoznak heti 40 óránál

kevesebbet azonos arányban határozták meg a válaszadók a következő okokat: a munkaszerződésük kevesebb időtartamra szól, kisgyermek gondozása mellett dolgoznak, emellett az egészségi állapotukra való hivatkozást is említették.

Az eredmények közel azonosak a KSH országos adataival, amely szerint a munkaerőpiacon foglalkoztatottak számának közel 95%-a teljes munkaidőben, és körülbelül 5%-uk részmunkaidőben dolgozik. Részmunkaidő vonatkozásában a nők túlsúlya figyelhető meg, ugyanis a részmunkaidős foglalkoztatottak kétharmad nő (KSH, 2021a).

Munkahelyi stabilitás tekintetében nagy fluktuáció jellemző, ugyanis a válaszadók jelentős aránya (38,1%) a 2020/2021-es időszakban helyezkedett el jelenlegi munkahelyén, tehát munkaviszonyuk egy éven belüli. Jelen eredmények alapján valószínűsíthetjük, hogy a szakadós munkaerőpiaci jelenlét elsorban a közfoglalkoztatás határozott idejű jellegével, folytonosságának kiszámíthatatlanságával magyarázható.

A foglalkoztatás módjára irányuló kérdéseinkre a megkérdezettek 43,8%-a a folyamatos, normál foglalkoztatással történő választ jelölte meg. Igen magas arányban (50,6%) vesznek részt a válaszadók közmunkaprogramban, meghatározott időre szóló szerződéssel történő foglalkoztatásban, valamint alkalmi munkában, szerződés nélkül.

A határozott időre szóló munkaszerződéssel rendelkezők közül a legtöbben egy éves időtartamra szóló szerződéssel vannak foglalkoztatva.

Az álláskeresői stratégiáik tekintetében a bevált módszer még továbbra is a munkáltatók közvetlen megkeresése a legnépszerűbb (52%), de a válaszadók egyötöde (20,6%) családtagtól, barátától érkező információ alapján talált munkahelyet.

A válaszadók jelentős részének volt már munkatapasztalata, 91,3%-uk nyilatkozott arról, hogy korábban már dolgozott. Előző munkahelyek tekintetében a megkérdezettek 67,6%-nak legfeljebb három és 24,5%-nak 4-6 munkahelye volt életében.

A telepen élők aktuális munkaerőpiaci helyzetének vizsgálatakor fontosnak tartottuk megnézni, hogy azon személyek, akik jelenleg nem vesznek részt az aktív munkaerőpiacon, azoknál mely okok játszanak szerepet az inaktivitásukban. A válaszadók az okok tekintetében a munkával kapcsolatos és a személyes okok vonatkozásában határozhatták meg aktuális helyzetüket. A munkával kapcsolatos okokból a tényleges munkanélküliségre következethetünk, amelyben az eredmények szerint a munkaszerződések

lejárt (74,4%) okozta a jelenlegi munkanélküliségüket. A korábbi kérdésekre adott válaszok eredményeit alátámasztja, megerősíti jelen eredményünk, amely szerint a legtöbb esetben egy éves időtartamra foglalkoztatták a válaszadókat. Személyes okok vonatkozásában itt is meghatározó a nyugdíjas státusz és a gyermekgondozás miatti távollét a munkaerőpiactól.

Azon kérdésre, hogy élete során volt-e regisztrált munkanélküli, a válaszadók háromnegyede igen válasszal felelt. Ez azzal is magyarázható, hogy számos álláskeresési támogatás regisztrációhoz kötött Magyarországon, továbbá a közfoglalkoztatásban való elhelyezkedés feltétele szintén a regisztrált álláskeresői státusz.

A munkanélküliség időtartamára vonatkozó kérdésünkre adott válaszokból megállapítható, hogy a regisztrált munkanélküliek 45%-a 1-3 hónap időtartamban vett részt a foglalkoztatáspolitikai passzív ellátási rendszerében. A kapott eredmények alátámasztják, hogy a munkaerőpiaci reintegráció a válaszadók 69,2%-nál maximum 1-6 hónapot vesz igénybe, de egy éven belül szinte mindenki talál munkahelyet. Ezen adatok az országos munkakeresésben eltöltött átlagos időtartamához képest (amely 8,9 hónap volt 2021-ben) pozitívabb képet mutatnak (KSH, 2021a).

A válaszadók 62,5%-a már vett részt közmunka programban, melynek egyik kiemelt feladatuként megfogalmazható, hogy támogatja a tartósan munka nélkül lévők reintegrációját, valamint megakadályozza a munka világtól való tartós távollétet, elszakadást. Fő célcsoportjába tartoznak az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, a fiatal munkanélküliek, a fogyatékkal élők és a megváltozott munkaképességűek. Az alulképzettség a megkérdezettek vonatkozásában igen jelentős tényező (Móré és mtsai, 2022). Országos átlagban is megfigyelhető, hogy az elmúlt évekhez képest növekedett a közfoglalkoztatásban foglalkoztatottak száma.

A közmunkaprogramban való részvételi alkalmak vonatkozásában a kapott eredményekből kiderült, hogy a válaszadók kétharmada 1-3 alkalommal vett részt ebben a határozott időre szóló közfoglalkoztatási jogviszonynak minősülő foglalkoztatási formában. Ez összhangban van a közmunkaprogramban eltöltött időtartammal, hiszen a megkérdezettek közel fele 6-12 hónapig dolgozott közfoglalkoztatási szerződés keretein belül.

## Munkaattitűd

A munkával kapcsolatos értékek vizsgálatát Hajdu és Sik (2016) alapján három függő változó bevonásával végeztük. Az egyik változó a munkával való elégedettség megítélése volt. Ezt az ISSP, a Nyíregyháza Életminősége Panelkutatás és a Telepi kutatás kérdőívében használt, „*Mennyire elégedett Ön a munkájával?*” kérdéssel mértük, melyet egy ötfokú Likert-skálán véleményezhettek az érintettek (5= teljesen egyetért; 4= egyetért; 3= egyet is ért, és nem is ért vele egyet; 2= nem ért egyet; 1= egyáltalán nem ért egyet). Ehhez kapcsolódóan megnéztük, hogy hogyan vélekednek a megkérdezettek a fizetésükről, a munkaidőről, a munkatípusáról és a munkájuk biztonságáról.

Második beemelt függő változó a munka önértékként vagy jövedelemforrásként való értékelése volt, melyet a következő állításokkal mértük: *A munka csak pénzkereseti lehetőség – semmi több; Akkor is szeretnék dolgozni, ha nem lenne szükségem a pénzre; A munka hozzátartozik az ember életéhez; Megalázó dolog pénzt kapni, ha az ember nem dolgozott meg érte; Akik nem dolgoznak, ellustulnak. A munka a társadalommal szembeni kötelesség. Aki keményen dolgozik, az biztos lehet abban, hogy előbb-utóbb eléri mindazt, amit akar.*

A munkához és nemi szerepekhez kötődő attitűdöket mérő kérdéseinkkel a tradicionális kenyérkereső férfi és családgondozó nő szerepekkel való azonosulás mértékét mértük. A válaszadóknak szintén Likert-skálán kellett értékelniük a következő állításokat: *Az lenne jó, ha a férfiak annyit keresnének, hogy el tudják tartani a családot egyedül is; A férfi dolga az anyagi biztonság megteremtése, a nőnek pedig a családi életről kell gondoskodnia; A szülőknek nagyjából azonos arányban kell részt vállalniuk a házi munkában; Egy nő nem lehet jó munkahelyi vezető.*

A vizsgálatunk során megkérdezett válaszadók 41% „*nem elégedett*”, illetve „*egyáltalán nem elégedett*” a fizetésével (1. táblázat). Szignifikáns eredményt ( $p=0,001$ ) hozott mikor a nem tekintetében vizsgáltuk meg ezt a kérdést. Ekkor az látható, hogy a válaszadó nők jelentős mértékben elégedetlenebbek a fizetésükkel, mint a válaszadó férfiak (1. ábra). Szignifikáns kapcsolatot ( $p=0,008$ ) találtunk továbbá a fizetéssel való elégedettség és a foglalkoztatási módok között. Ahogyan azt már említettük korábban, válaszadók legnagyobb része (43,8%) folyamatos, normál foglalkoztatásban dolgozik, ők az egyik olyan csoport, akik a leginkább elégedettek a fizetésükkel. A másik két legjelentősebb kategória a

meghatározott időre szóló szerződéssel (21%) és a közmunka program keretében (21%) foglalkoztatottak. A közmunkában dolgozó válaszadók közül senki sem válaszolt úgy, hogy „*elégedett*”, illetve „*teljes mértékben elégedett*” lenne a fizetésével (1. ábra).

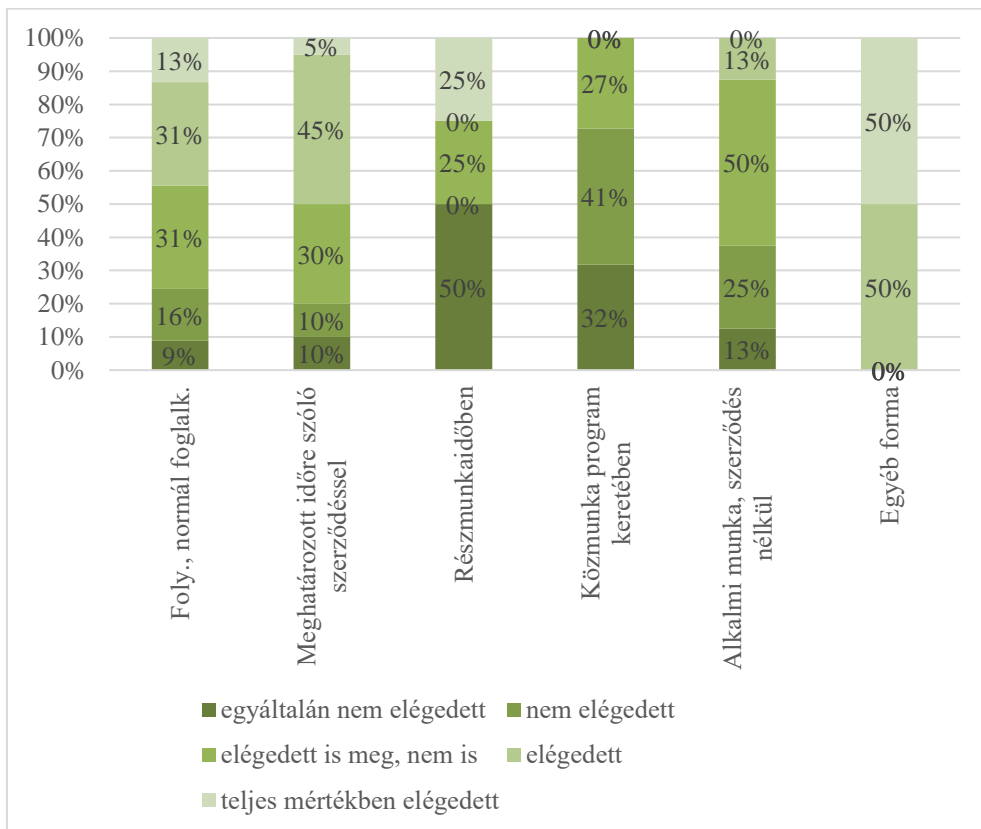
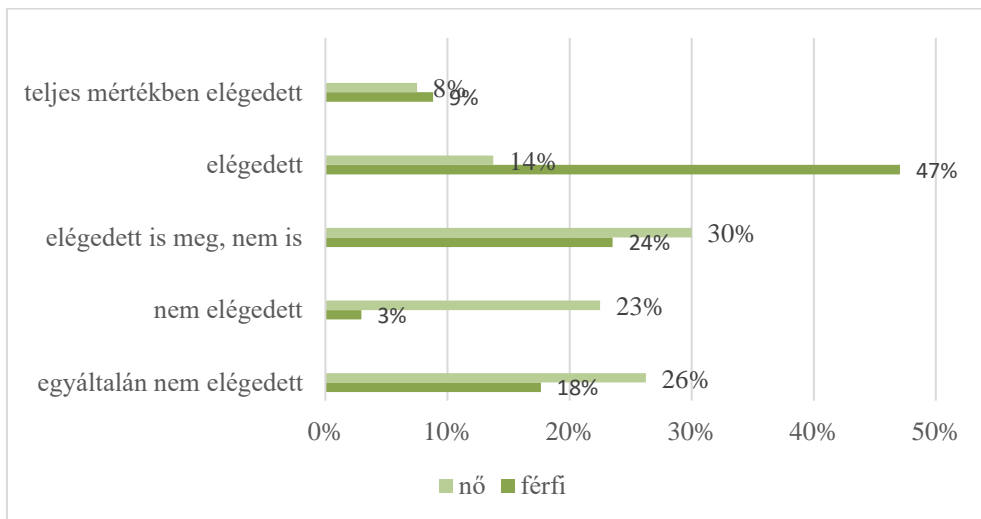
**1. táblázat: Kérjük, ítélje meg, mennyire elégedett Ön jelenlegi... (%)**

<b>Elégedettség mértéke</b>	<b>fizetésével, jövedelmével (n=122)</b>	<b>munkavégzés körülményeivel (n=114)</b>	<b>munkaidő beosztásával (n=114)</b>	<b>munka típusával (n=114)</b>
<i>egyáltalán nem elégedett</i>	23,8	3,5	4,4	2,6
<i>nem elégedett</i>	17,2	6,1	7,9	7,0
<i>elégedett is meg nem is</i>	28,7	25,4	22,8	17,5
<i>elégedett</i>	23,0	43,9	44,7	50,0
<i>teljes mértékben elégedett</i>	7,4	21,1	20,2	22,8

Forrás: Telepi kutatás, 2021

A munkavégzés körülményeivel és a munkaidő beosztásával általánosságban inkább elégedettek a telepi körülmények között élő válaszadók, mintsem elégedetlenek. A munkaidő beosztás és a foglalkoztatási forma között szignifikáns kapcsolat ( $p=0,024$ ) mutatható ki vizsgálatunkban, tehát a munkaidőbeosztással való elégedettségre jelentős hatást gyakorol az, hogy az illető milyen módon van foglalkoztatva. Leginkább a munka típusával elégedettek a válaszadók, hiszen a megkérdezettek majdnem háromnegyede (72,8%) jelölte az „*elégedett*”, illetve „*teljes mértékben elégedett*” kategóriákat (1. táblázat).

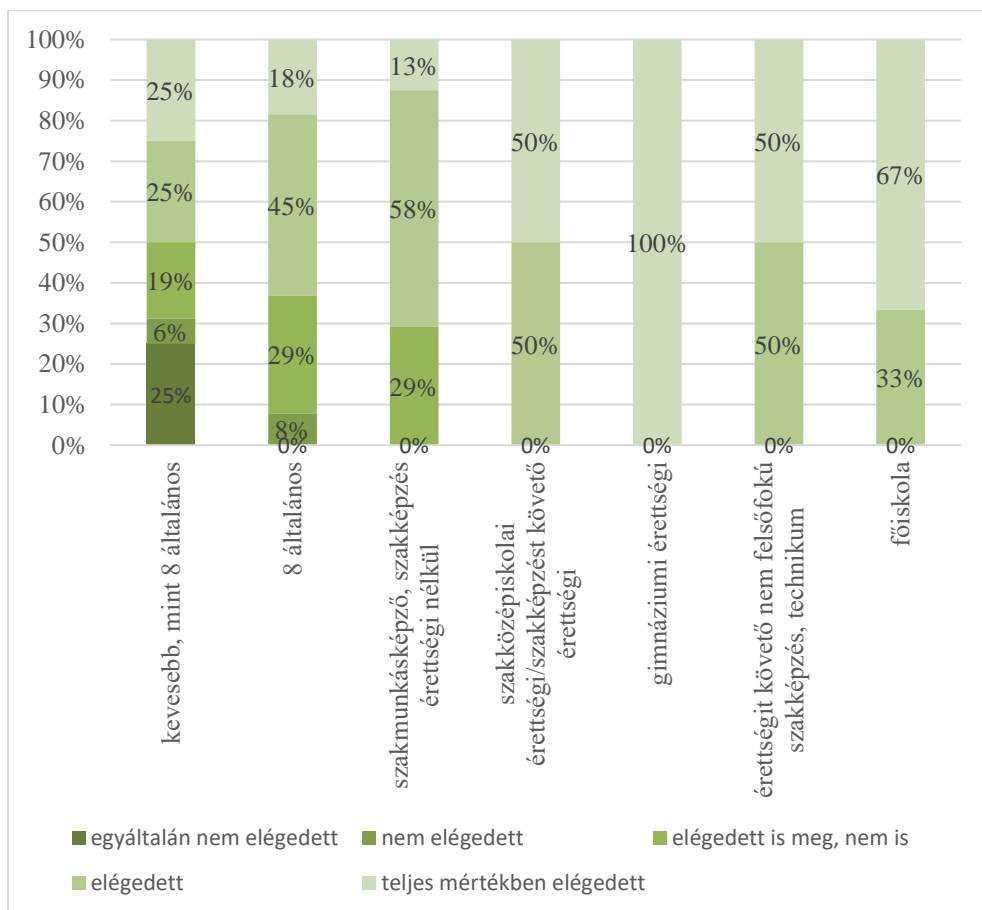
**1. ábra: Mennyire elégedett a fizetésével, jövedelmével a válaszadó neme szerint (n=114, p=0,001), illetve foglalkoztatási mód szerint (N=101, p=0,008)**



Forrás: Telepi kutatás, 2021

Szignifikáns kapcsolatot találtunk a munkavégzés körülményeivel való elégedettség és a válaszadók iskolai végzettsége között is ( $p=0,017$ ). Mindebből az következik, hogy minél alacsonyabb az iskolai végzettség - a vártak megfelelően - annál kevésbé elégedett a munkakörülményeivel a válaszadó (2. ábra). Az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők valószínűsíthetően valamilyen alacsonyabb presztízsű szakmában dolgoznak, általában, ahol nehezebb fizikai munkát kell végezniük, elégedetlenségüket vélhetően ez magyarázza.

**2. ábra: Mennyire elégedett a munkavégzés körülményeivel a válaszadó iskolai végzettsége szerint (n=113,  $p=0,017$ )**



Forrás: Telepi kutatás, 2021 (n=113,  $p=0,017$ )

A kérdőívben megkérdeztük, mennyire igaz a válaszadók főállású munkájára, hogy biztos állásuk van. Erre a kérdésre 83-an válaszoltak, és több mint fele

(54,2%) állította, hogy jelenleg „*nagyon igaz*”, illetve „*igaz*” rá, hogy biztos állással rendelkezik. 33,7% érezte úgy, hogy rá „*igaz is, meg nem is*” ez az állítás és mindösszesen 12% érzi bizonytalanak a jelenlegi állását.

Vizsgáltuk továbbá, hogy az elmúlt három évben részt vettek-e a megkérdezettek olyan tanfolyamon, amely javította a munkavállalási esélyeiket. Ezek alapján minden válaszadó (n=215) részt vett valamilyen képzésben ebben az időszakban. 90%-uk fél évet meghaladó tanfolyamon vett részt, tehát jelentős mértékben igyekeztek munkaerőpiaci helyzetüket javítani. Ennek ellenére, mégis csupán 33,3%-uk járt sikerrel a munkaerőpiacra való elhelyezkedésben és 66,7%-uk így sem talált állást. Erre jelentős hatást gyakorolhat a hátrányos megkülönböztetés, amire szintén rákérdeztünk kérdőívünkben. A válaszadók (n=212) egyharmada (27,8%) tapasztalt már hátrányos megkülönböztetést álláskeresés alkalmával, vagy fizetésemeléssel, előléptetéssel kapcsolatosan. Ha ezt összevetjük a 2015-ös ISSP munkaattitűd Magyarországra vonatkozó adataival azt láthatjuk, hogy az országos átlaghoz képest (7,7% érezte a hátrányos megkülönböztetést a munka világában) igen kedvezőtlen helyzetben vannak az általunk egy Észak-alföldi nagyvárosban vizsgált telepi lakosok (ISSP 2015). Az érintettek leginkább az etnikai hovatartozásuk és a nemzetiségük miatt kellett, hogy átéljék a hátrányos megkülönböztetést (82,6%). Kevesebben a megkülönböztetés okaként még az életkort és a nemi hovatartozást jelölték meg (11,1%). A hátrányos megkülönböztetés és a foglalkoztatási mód között is jelentős szignifikáns kapcsolatot tapasztaltunk ( $p=0,002$ ). Nem találtunk szignifikáns kapcsolatot a hátrányos megkülönböztetés és nemi hovatartozás között, amely pozitív eredményként értelmezhető a másik gyakran diszkriminált társadalmi csoportra, a nőkre nézve.

Az 2. táblázat a 2021-es telepi körülmények között élők, a 2015-ös ISSP munkaattitűd Magyarországra vonatkozó adatait és a 2013-ban a kisgyermeket nevelő nők körében lebonyolított vizsgálatok eredményeit tartalmazza. Megjegyezzük, hogy az összehasonlító adatokat csak viszonyításként tüntetjük fel, nem mondjuk azt, hogy ezeknek az adatoknak az összevetésével általánosítható következtetéseket vonunk le, de mégis azt gondoljuk, hogy segíthetik a 2021-es adatok értelmezését.

A táblázatban feltüntetett válaszadói megoszlások egy igen erősen munkaérettek mentén elköteleződő telepi lakosság képét festi elénk. Ezt tekinthetjük meglepő adatnak is, de a vizsgálatok között eltelet hat-nyolc év magyarázhatja a jelenetős különbséget, vagy akár az is, hogy a telepi célcsoport a vizsgálatot közvetlenül megelőző három évben egy olyan integrációs program



részesen volt, amely erősítette a munka fontosságát, a munkához kapcsolódó értékek magasabbra becsülését. Erre utal, hogy a válaszadók közel háromnegyede a munkára nem csak pénzkereseti lehetőségként tekint és az „akkor is szeretnék dolgozni, ha nem lenne szükségem a pénzre” kijelentéssel való nagyarányú egyetértés (74,3%). Ez utóbbi arány a 2015-ös ISSP kutatásban 40,5% volt. A munka hozzátartozik az ember életéhez kijelentéssel a megkérdezettek majdnem mindegyike teljes mértékben azonosult. Árnyalja a helyzetet, hogy mindemellett a telepki válaszadók mindössze 36,7%-a nyilatkozott úgy, hogy megalázónak tartja, ha valaki úgy kap pénzt, hogy nem dolgozott meg érte.

**2. táblázat: A munkához kötődő attitűdök 2013, 2015, 2021**

A munka önértékként vagy jövedelemforrásként való értékelése	Telepi körülmények között élők körében lebonyolított vizsgálat (2021) N=223	Kisgyermeket nevelő nők körében lebonyolított vizsgálat (2013) N=415	Munkaattitűd Magyarország ISSP (2015) N=1003
	<b>Teljesen egytért és egytért</b>		
<i>A munka csak pénzkereseti lehetőség – semmi több</i>	74,3	57,5	53,2
<i>Akkor is szeretnék dolgozni, ha nem lenne szükségem a pénzre</i>	70,4	na.	40,5
<i>A munka hozzátartozik az ember életéhez</i>	93,0	na.	na.
<i>Megalázó dolog pénzt kapni, ha az ember nem dolgozott meg érte</i>	36,7	na.	na.
<i>Akik nem dolgoznak, ellustulnak</i>	81,3	na.	na.
<i>A munka a társadalommal szembeni kötelesség</i>	80,4	na.	na.
<i>Aki keményen dolgozik, az biztos lehet abban, hogy előbb-utóbb eléri mindazt, amit akar</i>	89,3	na.	na.
<b>A munkához és nemi szerepekhez kötődő attitűdök értékelése</b>	<b>Teljesen egytért és egytért</b>		
<i>Az lenne jó, ha a férfiak annyit keresnének, hogy el tudják tartani a családot egyedül is</i>	76,8	60,0	na.
<i>A férfi dolga az anyagi biztonság megteremtése, a nőnek pedig a családi életéről kell gondoskodnia</i>	60,4	52,8	na.
<i>A szülőknek nagyjából azonos arányban kell részt vállalniuk a házi munkában</i>	57,6	61,4	na.
<i>Egy nő nem lehet jó munkahelyi vezető</i>	10,2	na.	na.

Forrás: Telepi kutatás 2021, ISSP 2015, Kettős kötődés 2013.

A munkához és nemi szerepekhez kötődő attitűdöt mérő kérdések válaszaiból meglehetősen tradicionális értékrend tükröződik. Erre utal a férfiak kenyérkeresőként történő megjelenítésének erőteljes elfogadása. Az érintettek 76,8%-a fejezte ki egyértelmű szimpátiáját az „*az lenne a jó, ha a férfiak annyit keresnének, hogy el tudják tartani a családot egyedül is*” kijelentéssel, mellyel a kisgyermeket nevelő anyák (2013) - akik a leginkább érintettek a munkavilágából való kivonulással és ezáltal számukra igen fontos a partner munkából származó jövedelme - 60%-a értett egyet.

Megvizsgáltuk, hogy a fenti állításokkal való egyetértést hogyan befolyásolja a nem és a családban nevelkedő 0-17 éves korú gyermekek száma. A felsorakoztatott állítások (függő változók) közül „*A munka a társadalommal szembeni kötelesség*” mutatott szignifikánshoz közeli összefüggést a nemmel ( $p=0,066$ ), valamint „*A szülőknek nagyjából azonos arányban kell részt vállalniuk a házi munkában*” állítás ( $p=0,111$ ). Mindkét esetben a nők egyetértőbben voltak, mint a férfiak.

A gyerekszámot bevonva független változóként az láttuk, hogy csak „*A szülőknek nagyjából azonos arányban kell részt vállalniuk a házi munkában*” kijelentéssel való azonosulás függ statisztikailag releváns módon a nemtől. Ebben az esetben azt tapasztaltuk, hogy a magasabb gyermekszám a határozottabb elfogadás felé mozdítja el a véleményeket ( $p=0,028$ ).

## **Összefoglalás**

Kutatásunk alapján megállapítható, hogy a vizsgálatunk célterületét képező telepszerű körülmények között élő romák munkaerőpiaci helyzete az elmúlt években erősödő tendenciát mutat. A munkavállalók száma nőtt, azonban többszöri munkahelyváltás jellemzi őket, amely a határozott időtartamú foglalkoztatási formák, és a közfoglalkoztatás keretein belüli alkalmazás következménye. Ezen foglalkoztatási típusok azonban kedvezőtlenebb helyzetet teremtenek a normál, folyamatos foglalkoztatásúakhoz képest, hiszen időtartami kötöttsége miatt kiszámíthatatlan, bizonytalan jövőképet eredményeznek.

A vizsgálatunkba bevont telepi körülmények között élő leginkább roma származású válaszadók kevésbé elégedettek fizetésükkal, különös tekintettel a nőkre, valamint a közmunkában dolgozókra. A munkavégzés körülményeivel való elégedettség pedig azt mutatja, hogy az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők jelentős mértékben elégedetlenebbek. Mindez visszavezethető a

prekariátus jelenségre, hiszen az alacsony iskolázottságú és piacképes tudással nem rendelkezők azok, akikre leginkább jellemző a munkaerőpiaci bizonytalanság, s ez a roma célcsoportra fokozottan igaz. Számos esetben ők azok, akik alacsony presztízsű szakmában rutin feladatokat ellátva, akár nehezebb fizikai munkát végeznek munkájuk folyamán, amely hatással van elégedettségükre. A munkaerőpiaci esélyeket javító tanfolyamokon való részvétel kedvező alakulását magyarázhatja a célcsoportra fókuszáló országos kiterjedtségű komplex telepprogram, amely a vizsgált területen is végbement. Az oktatásban való részvétel ellenére elhelyezkedési nehézségekkel küzdenek a válaszadók, melyre hatást gyakorol a jelenlegi *kétarcú munkaerőpiac*, valamint a hátrányos megkülönböztetés, amely az országos adatokhoz képest lényegesen kedvezőtlenebbül alakul az általunk vizsgált telepen élők körében.

Hasonló jelenséget tapasztaltunk a munkához fűződő értékek vizsgálatokor. A munka önértékként, valamint általános társadalmi értékként való elfogadása jelentősen meghaladja a korábbi években a kisgyermeket nevelő nők, és az átlagpopuláció körében készült kutatásokban tapasztalat eredményeket. Ebben a véleménynyilvánításban részben a társadalmi elvárásoknak való megfelelés tükröződik vissza, részben pedig szintén a komplex telepprogram hatásaként azonosítjuk.

Összességében tehát megállapíthatjuk, hogy az általunk vizsgált telepi körülmények között élők munkaerőpiaci helyzete bizonyos szempontok szerint javult az elmúlt néhány évben, azonban a bizonytalanság továbbra is érzékelhető. A munkaerőpiaci elhelyezkedést elősegítő tanfolyamokon való magas részvétel, valamint a munka értékként való elfogadása vélhetően erősítették ezt a tendenciát, de meglátásunk szerint a kedvező változás hátterében leginkább az Európai Unió elmúlt két programozási ciklusának fókuszában lévő, a hazai felzárkózási stratégiák célkitűzéseit magába foglaló szegregált élethelyzetek felszámolását megcélzó programok munkaerőpiaci integrációt elősegítő elemeinek hatása mutatkozik meg.

**Felhasznált irodalom**

1. A Magyar Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia 2030 <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/mntfs2030.pdf> (Letöltés ideje: 2022.04.05.)
2. A Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100189.tv> (Letöltés ideje: 2022.04.06.)
3. A nemzeti romaintegrációs stratégiák uniós keretrendszere 2020 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A52011DC0173> (Letöltés ideje: 2022.04.05.)
4. Dajnoki Krisztina, Balázs-Földi Emese (2016): Diszkrimináció a munkaerőpiacon. *Közép-Európai Közlemények*, 9(3), 150-165.
5. EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation for 2020 – 2030 [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu\\_hu](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/roma-equality-inclusion-and-participation-eu_hu) (Letöltés ideje: 2022.04.05.)
6. Fábíán Gergely, Takács Péter (2019): Jövedelmi helyzet, jövedelmi viszonyok a telepi lakosok körében. *Acta Medicinae Et Sociologica*, 10(29), 45–54.
7. Fábíán Gergely (2022): Jövedelmi helyzet, jövedelmi viszonyok és jövedelmi egyenlőtlenségek a telepi lakosok körében. *Acta Medicinae Et Sociologica* 13(34), 63-75.
8. Fónai, M., Fábíán, G., Filepné, N.É., & Pénzes, M. (2007): Szegénység, egészség és etnicitás: Északkelet-magyarországi kutatások empirikus tapasztalatai. *Szociológiai Szemle* 3-4. 53-81.
9. Huszár Ákos, Sík Endre (2017): Rétegződés, szegmentáció, prekariátus. In: *Társadalmi integráció: az egyenlőtlenségek, az együttműködés, az újraelosztás és a hatalom szerkezete a magyar társadalomban.* pp. 239-264. Szeged-Budapest, MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Belvedere Meridionale
10. Kertesi Gábor (2005): A társadalom peremén: Romák a munkaerőpiacon és az iskolában. Osiris Kiadó, Budapest.

11. M. Korniyicki Ágota – J. Erdei Renáta – R. Fedor Anita (2022): Rizikómagatartás előfordulási gyakorisága és mintázata, egy telepi körülmények között élő mintacsoportban. *Acta Medicinae Et Sociologica* 13(34), 163-188.
12. KSH (2021a): A munkaerőpiac legfontosabb éves adatai. [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0001.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0001.html) (Letöltés ideje: 2022.04.09.)
13. KSH (2021b): Munkanélküliségi ráta, megye és régió szerint, negyedévente. [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0171.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0171.html) (Letöltés ideje: 2022.04.09.)
14. KSH (2021c): Közfoglalkoztatásban foglalkoztatottak főbb kereseti adatai, havonta valamint havi és negyedévente kumulált. [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/mun/hu/mun0148.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0148.html) (Letöltés ideje: 2022.04.09.)
15. Janky Béla (2004): The income situation of Gypsy families. In: Kolosi Tamás – Vukovich György – Tóth István György (szerk.): Social Report 2004. TÁRKI, Budapest
16. Libicki Éva, R. Fedor Anita (2022): A telepi körülmények között élők egészségi állapotának és egészségműveltségének jellemzői. *Acta Medicinae Et Sociologica* 13(34), 138-162.
17. Lovász Anna. (2012): A béralkalmazkodás elősegítése. Munkaerőpiaci diszkrimináció. In: (szerk. Fazekas K. – Scharle Á.) (2012): Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990-2010. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest. pp. 156-168.
18. Móre Marianna, Stomp Ágnes, R. Fedor Anita (2022): Oktatási helyzetkép telepszerű körülmények között élő roma lakosokról. *Acta Medicinae Et Sociologica* 13(34), 112-137.
19. Messing Vera (2014): Hogyan válaszolnak a foglalkoztatási programok a roma munkanélküliség mögött álló okokra? In: A romák magyarországi integrációjának problémái. Andrassy Egyetem, Budapest, pp. 1-22.
20. Neumark, D. (2018): Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56 (3): 799-866. DOI: 10.1257/jel.20161309
21. R. Fedor Anita (2021): Regional characteristics of the precariat on the labour market. Debrecen, Magyarország: Debrecen University Press, 178 p.

22. R. Fedor Anita, Láczy Magdolna (2021). Határmentiség – hátrányos helyzet – munkaerőpiaci bizonytalanság. *Acta Medicinae Et Sociologica*, 12(33), 44–62. <https://doi.org/10.19055/ams.2021.11/30/3>
23. R. Fedor Anita, Balla Petra. (2019). Foglalkoztatási helyzetkép a telepí körülmények között élő nyíregyházi romák körében. *Acta Medicinae et Sociologica*. 10. 32-44. DOI: 10.19055/ams.2019.10/29/3.
24. Sík Endre, Szeitl Blanka (2016): A prekariátus mint munkaerőpiaci csoport. *METSZETEK*, 5 (3): 3-40. DOI 10.18392/METSZ/2016/3/1
25. Standing, G. (2012): Prekariátus: lakosokból állampolgárok? *Fordulat*, 19 (3): 22– 50. [http://fordulat.net/pdf/19/F19\\_Standing.pdf](http://fordulat.net/pdf/19/F19_Standing.pdf)
26. Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Területfejlesztési Konceptió II. Kötet <https://www.szszbmo.hu/tervezes-2021-2027> (Letöltés ideje: 2022.04.06.)
27. Szoboszlai Katalin (2022): Lakáshelyzet egy szegregátumban. *Acta Medicinae Et Sociologica* 13(34), 76-89.
28. Veenman, J. (2010): Measuring Labor Market Discrimination: An Overview of Methods and Their Characteristics. *American Behavioral Scientist*, 53(12), 1806–1823. doi:10.1177/0002764210368098
29. World Bank (2017): Portraits of Labor Market Exclusion 2.0. <https://www.worldbank.org/en/region/eca/publication/labor-exclusion-portraits> (Letöltés ideje: 2022.04.03.)