

## DISZKRIMINÁLT ALKALMAZOTTAK A MUNKAERŐPIACON? DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAHELYEN

Diana IGNÁC<sup>1</sup>

### ABSTRACT

The main aim of the study is to represent the employment discrimination between the X and Y generation workers. Furthermore, there are more goals that would like to score on that if we have a general picture about the given issue and also deals with the representators and their qualities why they are in a disadvantaged situation. In the first part of the study we can read about the discrimination in the work area, their types and about the prevention. We can study the basic steps of how can an employee step up, if he feels like he was offended in his workplace. From the research we know that some of the respondents has been discriminated in the work area. The results showed that the discrimination had a certain effect on their attitude towards the work and on their work performance. According to the participants it would be better if the problems would be solved in a better way and everybody has to be treated in an equal way.

### KEYWORDS:

discrimination, labour market, generations, employees, discrimination in the workplace, incentives, equal opportunity

### BEVEZETŐ

*„Minden ember szabadnak és jogokban egyenlőnek születik és marad.”* – Emberi és Polgári Jogok Nyilatkozata, 1789

Egy mai modern társadalomban az esélyegyenlőség, az egyenlő bánásmód fogalma, mint emberi érték már alapvetőnek számít, fogalmazhatnánk úgy is, hogy egy mai modern társadalom egyik alapvető elvének a sokféleség tiszteletben tartása kellene, hogy legyen. Mégis, mindennek ellenére, gyakran kerülhetünk olyan helyzetbe, ahol alapvető emberi jogunktól eltekintve hátrányosan különböztetnek meg bennünket. Nagyon fontos az, hogy egy fejlődő társadalom építésében az empatikus gondolkodás elengedhetetlen legyen.

A XXI. században már nem csak az európai országok foglalják írásba a diszkrimináció elleni törvényeket, hanem maga az Európai Unió is igyekszik saját jogszabályaival megnehezíteni a munkahelyi diszkrimináció előfordulását. Mindezek ellenére a diszkrimináció a munkaerőpiacon még mindig előfordul. Sajnos nehezen mérhető az értéke, mivel az áldozatok nem ismerik fel, hogy áldozatául esnek a hátrányos megkülönböztetésnek, illetve az áldozatok nem mernek szólni a személyüket ért egyenlőtlen bánásmódról.

### Diszkrimináció

A hátrányos megkülönböztetés egy igazságtalan cselekedet, melynek során egy csoportot vagy egyént másképp kezelünk, mint másokat, csak azért, mert az különbözik tulajdonságai-ban, mint például: faji vagy etnikai származás, nem, életkor, szexuális orientáció, vallási ho-vatartozás, vagy egészségi, illetve mentális állapot.

---

<sup>1</sup> Ignác Diana Bc, MSc szakos hallgató, Selye János Egyetem Gazdaságtudományi és Informatikai Kar, Komárom, Szlovákia, e-mail: 126596@student.ujs.sk

Peucker and Will, 2005-ben úgy fogalmaztak, hogy a diszkrimináció „egy személy vagy csoport hátrányos megkülönböztetése valamilyen csoporthoz való tartozásuk alapján” és ez az a definíció, amely az Európai Unióban is használatos. [7]

A diszkrimináció szó nem csak magát a hátrányos megkülönböztetést jelenti, hanem magába foglalja a pozitív diszkriminációt is. „*A pozitív diszkrimináció valójában pozitív megkülönböztetést jelent, amelynek rendeltetése, hogy bizonyos védett tulajdonsággal rendelkező társadalmi csoportok tagjait előnyben részesítse, és ezzel elérje a végső célt, amely az esélyegyenlőség minél hatékonyabb megvalósulása.*” [3] A fentebb említettek ellenére vannak olyan megfogalmazások, miszerint a pozitív diszkriminációt nem használhatjuk abban az értelemben, ha arról van szó, hogy az egyenlőtlenségeket szeretnénk kiküszöbölni különböző társadalmi csoportok között, vagy, ha olyan intézkedésekről van szó, amelyek egyes társadalmi csoportok hátrányainak csökkentésére szolgálnak. Mivel ezekre a törekvésekre a megerősítő intézkedés vagy az előnyben részesítés szókapcsolatokat használjuk, utalva arra, hogy a célunk az, hogy bizonyos hátrányokat csökkentünk, és nem arról van szó, hogy mások kárán egyes csoportok kedvezményben részesülnek. [2]

### **Munkahelyi diszkrimináció**

„*A munkaerőpiacon akkor beszélhetünk diszkriminatív, megkülönböztető munkáltatói viselkedésről, ha azonos termelékenyséű (vagyis azonos minőségű) munkaerőt a munkáltatók eltérő módon értékelnek.*” [5]

A társadalom különböző módokon keresztül részesíti hátrányos megkülönböztetésben az alacsonyabb rendű státusszal rendelkező személyeket, amivel tőlük egyenlő esélyeket tagadnak meg a potenciális képességeik fejlesztésére, amelyet a foglalkozásukban a lehető leghatékonyabban, illetve legelőnyösebben tudnának felhasználni. Ezáltal diszkriminálják őket a foglalkozásukban, illetve az olyan bérezésben, amely megegyezik azzal, amit más, azonos képességekkel rendelkező alkalmazottaknak fizetnek. Az ebből fakadó „*esélyegyenlőség hiánya különösen érinti a színt, a nemzeti származást, a vallást vagy a beszéd által megkülönböztetett kisebbségi csoportok tagjait, valamint a nőket, akiktől bizonyos piaci lehetőségeket megtagadnak, amelyek a férfiak számára nyitottak.*” [4]

Az alkalmazottak fontos ékkövei egy vállalatnak, hiszen az emberek képességei, tudása és tapasztalatai nem pótolhatók. Ezért kiemelten nagy felelősséggel kell velük foglalkozni, hiszen gondolkodó, érző lényekről van szó. Ez ad okot arra, hogy a vállalaton belüli vezetőségnek hangsúlyt kell fektetnie az emberi erőforrással kapcsolatos intézkedésekre. [8]

A munkahelyi diszkrimináció számos passzív következményt von maga után, ugyanis az alkalmazottat nem csak a munkához való jogától fosztja meg, hanem az emberi értéket és méltóságot ássa alá. Egy olyan társadalom, amely eltűri az egyenlőtlen bánásmódot a munkahelyeken, ott kockáztatják a munkaerőpiac megfelelő működését. [9]

A diszkrimináció egyes formái a 2.a § cikkely 1. bekezdésében, a diszkrimináció elleni törvényben van megfogalmazva, miszerint a hátrányos megkülönböztetés lehet:

- közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
- közvetett hátrányos megkülönböztetés,
- zaklatás,
- szexuális zaklatás és
- jogtalan büntetés.

Továbbá meghatározták azt is, hogy hátrányos megkülönböztetésnek számít az is, ha valakit utasítunk, illetve felbújtunk a hátrányos megkülönböztetésre. Összességében a diszkriminációnak 7 formáját ismerjük.

Az uniós jogszabályok a munkahelyi megkülönböztetés 5 típusára terjed ki, amelyek a következők: közvetlen és közvetett diszkrimináció, zaklatás, a hátrányos megkülönböztetésre való utasítás és a viktimizáció.

*„A munkavállalókkal szemben elkövetett jogsértések túlnyomó hányada nem lát napvilágot, a diszkrimináció esetei nem kerülnek nyilvánosságra, az emberek inkább megpróbálnak túllépni az ilyen jellegű problémáikon. Viszont ez nem jelenti azt, hogy nincsenek ilyen gondok, vagy nem kell foglalkozni velük.” [1]*

A hátrányos megkülönböztetés nehezen mérhető abból a szempontból, hogy az áldozatok nem mernek szólni, mert félnek.

### **Az egyenlőtlen bánásmód elleni védelem**

Mindenkinek joga van az egyenlőtlen bánásmód elleni védelemhez, aki úgy véli, hogy érintett, illetve érintett volt a jogai, törvényesen védett érdekei, vagy szabadságának sértésében, vagyis az egyenlő bánásmód elvét vele szemben nem tartották tiszteletben.

Amennyiben az alkalmazott úgy véli, hogy bármilyen módon egyenlőtlen bánásmódban részesül a munkahelyén, akkor lehetősége van panasz benyújtására a munkáltatójánál. Ebben az esetben a munkáltató köteles a panaszt kezelni és késedelem nélkül válaszolni arra, amelyben jogorvoslatokat tanácsol, igyekszik megszüntetni az egyenlőtlen bánásmódot, illetve felszámolja a következményeket.

A 365/2004 Z.z. 1. cikkely 9. § (2) kimondja, hogy mindenki követelheti a jogainak védelmét a bíróságon, ha úgy véli, hogy *„az egyenlőtlen bánásmód elvének be nem tartásával megsértik, vagy megsértették jogait, törvénnyel védett érdekeit vagy szabadságait.”* Különösen követelheti azt, hogy az a személy, aki nem tartotta be az egyenlő bánásmód elvét, tartózkodjon bármiféle hasonló habitustól és amennyiben lehetséges, akkor hozza helyre a kialakult törvénytelen helyzetet.

*„Az az alkalmazott, aki fellép az őt ért egyenlőtlen bánásmód ellen, ebből kifolyólag nem részesülhet bármilyen ellene irányuló sérülésben a munkáltatója által.” [6]*

Az alkalmazottak számára egy másik diszkrimináció elleni védekezés lehetősége egy panasz benyújtása a munkaügyi felügyelőséghez, amelyhez minden munkavállalónak joga van fordulni, vagy panaszt nyújthat be a Munkaügyi, Szociális és Családügyi Központba (ÚPSVR).

### **Európai Unió felmérés**

Az Európai Bizottság minden évben elkészíti az általános közvélemény kutatását (Eurobarometer), amelyben felméri az Európai Unió lakosainak véleményét az Unióról és az európai kérdésekről. Az Európai Bizottság a „Special Eurobarometer” keretein belül foglalkozik a diszkrimináció kérdésével az Európai Unión belül.

Egy, a 2019-es kutatás szerint az Európai Unióban 10 emberből 1 érzi azt, hogy ki van téve a hátrányos megkülönböztetés veszélyének.

Szlovákiában 1081 interjút, így összesen az Európai Unióban 27 438 interjút készítettek. Az egyes tagállamok eredményeit az Európai Unió tagállamainak összesített eredményéhez mérik.

Az Európai Unió igyekszik olyan uniós jogszabályokat hozni, amelyek képviselik a fontos értékeket és védik az emberi jogokat. Az Európai Bizottság hivatalos oldalán az áll, hogy Az EU által hozott jogszabályok gazdaságilag is hasznosak abból a szempontból, hogy azok a csoportok tagjai, akik védelemben részesülnek általa, képességeikkel és készségeikkel gyarapítják a munkaerőpiacot és hozzájárulnak ahhoz, hogy a munkahely sokszínű, kreatív és jó légkörű legyen. Így az alkalmazottak hozzájárulnak ahhoz, hogy a vállalatok minél színesebbek és pozitívabbak legyenek. Ezáltal a vállalat megnyerőbb képet tud közvetíteni magáról az ügyfelek, vagy akár a munkavállalók felé is.

Az Európai Unió 1975-től több jogszabályt is elfogadott az egyenlőtlen bánásmód ellen, amelyek védik az egyének valós, illetve vélt tulajdonságait. Ezáltal érvényesül az egyenlő bánásmód elve és így védi az egyéneket a hátrányos megkülönböztetéstől, mint az álláskeresőket, azokat az alkalmazottakat, akik előre szeretnének lépni, vagy képezni magukat (ezáltal nem gátolja őket diszkrimináció), és a kismamákat, akiknek joguk van a szülési- és szülői szabadsághoz.

A jogszabályok habár tiltják az egyenlőtlen bánásmódot minden nemében, de vannak olyan helyzetek, amikor a megkülönböztetés indokoltá válik. Ilyen helyzet lehet az, amikor a tagállamok jogszabályai kötelezővé teszik a munkavállalók nyugdíjba vonulását, ha az alkalmazottak elérték a nyugdíjkorhatárt.

### **A kutatás célja és főbb eredményei**

A kutatás célja az, hogy a Szlovákiai alkalmazottak X és Y generáció körében felmérjük, hogy a munkahelyükön mennyire tapasztalták a személyükre irányuló hátrányos megkülönböztetést. A legfőbb célja a tanulmánynak az, hogy egy kétnemzedékes összehasonlítást nyújtsunk arról, hogy az egyes generációk képviselői hogyan élik meg a hátrányos megkülönböztetést, illetve, hogyan cselekednek, ha tudják, hogy áldozatává váltak az egyenlőtlen bánásmódnak.

A kutatásunkba az X és Y generáció azon képviselőit vontuk be, akik Szlovákiában állandó lakhellyel rendelkeznek, és teljes munkaidőben dolgoznak. A kutatásban 210 személy vett részt.

Az X-generációt 84 személy és az Y-generációt 126 személy képviselte, amely százalékos megoszlásban 40%-ot, valamint 60%-ot tett ki. Nemek szerinti eloszlásban azt az eredményt kaptuk, hogy a nők nagyobb részben vettek részt a kutatásban. Ez százalékosan azt jelenti, hogy az X-generációt 73,8%-ban, míg az Y-generációt 66,7%-ban képviselte a női nem. A férfiak esetében ez az arány 26,2% és 33,3%.

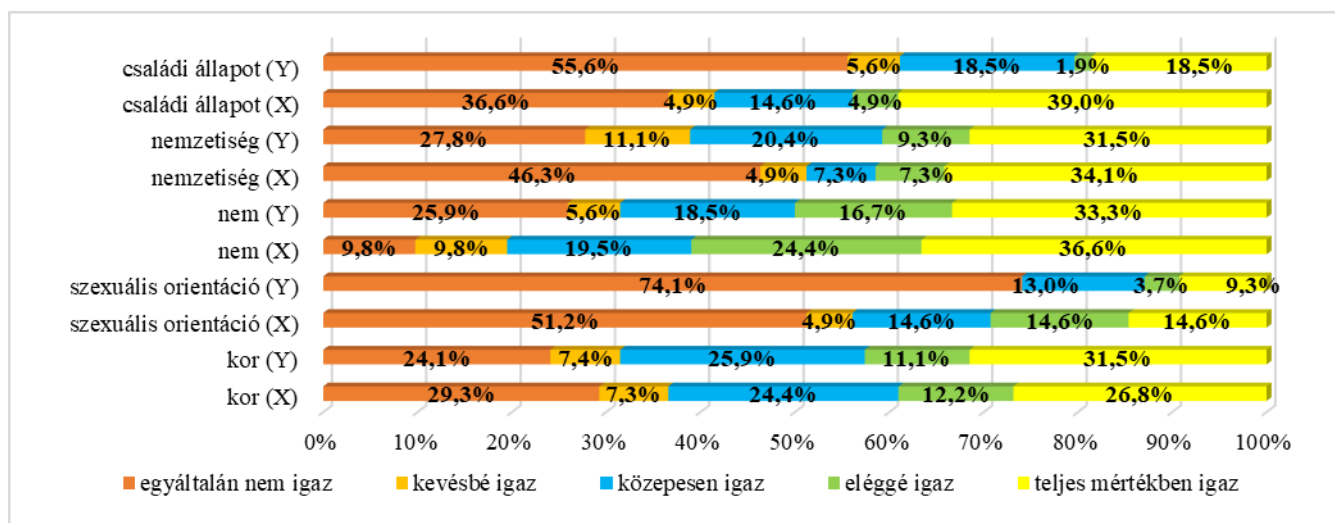
A munkahelyen eltöltött idő meghatározásánál 4 csoportot alakítottunk ki. A kapott válaszok alapján kijelenthető, hogy az X-generáció már huzamosabb ideje dolgozik jelenlegi munkahelyén, míg az Y-generáció kevesebb, mint 3 éve.

A válaszokat összesítettük és a kapott eredmények a következők: Az X-generáció 44%-a több mint 10 éve dolgozik jelenlegi munkahelyén, míg ez az Y-generáció 11,1%-ról mondható el. Az Y-generáció 55,6%-a kevesebb, mint 3 éve dolgozik jelenlegi munkahelyén, míg az X-generáció 10,7%-át érinti ez a felállás. A következő két mutatót összevontunk és az eredmények azt mutatják, hogy az X-generáció 45,3%, míg az Y-generáció 33,3%-a dolgozik 4-10 éve jelenlegi munkahelyén.

Fontos volt az is, hogy egy képet kapjunk arról, hogy kitöltőink milyen ágazatban dolgoznak. 5 megadott munkahelyi szektort (egészségügy, mezőgazdaság, szolgáltatás, ipar, kereskedelem) adtunk meg, de adott volt az egyéb lehetőség is, ahol a válaszadók dönthettek arról, hogy megadják-e munkahelyi ágazatukat vagy sem. Az Y-generáció esetében kaptunk további megjelöléseket, miszerint jelenleg az oktatásban dolgoznak, illetve vállalkozók.

A kereskedelem szektorban az X-generáció 17,9%-a és az Y-generáció 24,6%-a dolgozik. Az ipar szektorban ez 21,4%-ot és 23%-ot jelent. Szolgáltatásban az X-generáció 15,5%-a és az Y-generáció 4,8%-a dolgozik. Az egészségügyet és a mezőgazdaságot összesítve az X-generáció 8,4%-a és az Y-generáció 6,3%-a jelölte meg. Az Y-generáció továbbá megjelölte az oktatást (3,7%) és a vállalkozót (0,79%), mint ágazatot.

Az X-generáció 42,85%-a ítélte meg úgy, hogy részesült már hátrányos megkülönböztetésben, és 51,19%-a ítélte meg, hogy nem. Az Y-generáció esetében ez 37,30% és 57,14%. Az X-generáció 5,95% és az Y-generáció 5,55%-a ítélte meg úgy, hogy nem tudja meghatározni, hogy érte-e személyét hátrányos megkülönböztetés.



1. ábra: A munkahelyi diszkriminációban való részesítés okai

*Forrás: saját kutatás, 2021*

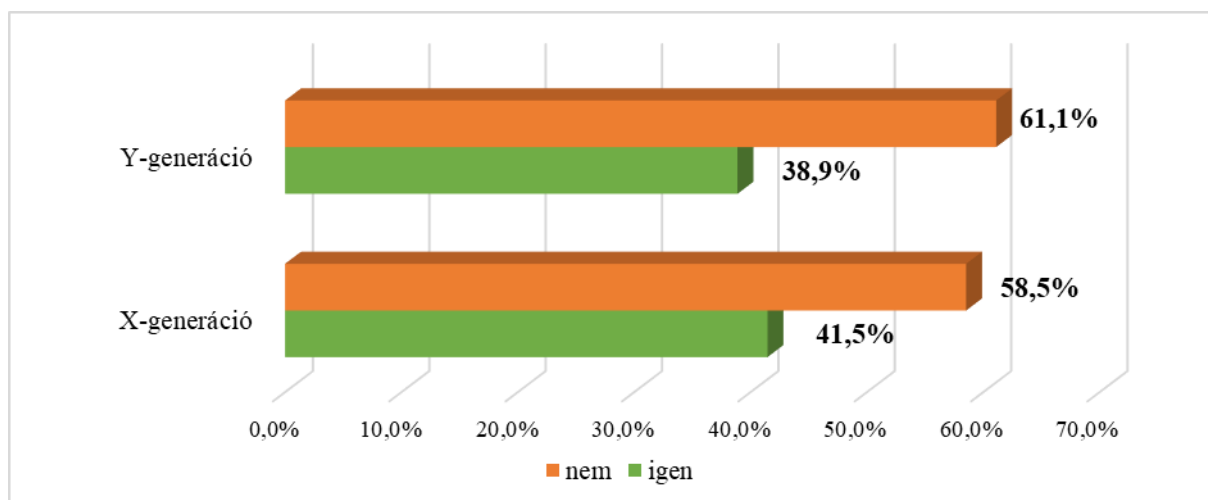
Összességében az eredményeket kijelenthetjük, hogy 69,9%-ban mindkét nemzedéket nemük alapján diszkriminálták őket munkahelyükön. Ez az X-generáció 36,6%-át és az Y-generáció 33,3%-át jelenti. Ezt követi a nemzetiség (65,6%), mint ok a diszkriminációra. Ha a generációkat külön vizsgáljuk, akkor a leggyakrabban előforduló indok az X-generációnál a családi állapot (39,0%), az Y-generációnál pedig a nem (33,3%).

További eredmények alapján kijelenthetjük, hogy a válaszadókat a munkahelyi diszkrimináció legjobban a munkához való motivációjukban (48,4%) és a munkáltatójukkal való kapcsolatukban (43,2%) befolyásolta. A válaszadóknál az egyenlőtlen bánásmód stresszt (35,8%), depressziót (17,9%), szorongást, félelmet, idegességet (28,4%) okozott. A családdal (15,8%) és a kollégákkal (31,6%) való kapcsolatukat befolyásolta negatív irányban. A kutatásban részt vevők 24,2%-nak befolyásolta a munkahelyi teljesítményét, míg 37,9%-uk a válaszadóknak új munkahelyet keresett.

Továbbá megvizsgáltuk azt is, hogy az egyenlőtlen bánásmód milyen mértékben volt kihatással a válaszadók érzéseire. Egyik generáció sem mondhatja el magáról, hogy a megkülönböztetés ne lett volna hatással az érzéseikre. Az X-generáció 31,7%-át és az Y-generáció 25,92%-át nagyon megviselte a hátrányos megkülönböztetés.

A kutatásunk szerves részét képezte az a kérdés, hogy a válaszadók jelentették-e a személyüket ért megkülönböztetést. Abban az esetben, ha jelentették, akkor azt milyen módon tették, illetve ha nem, akkor pedig miért nem léptek fel egyenlőtlen bánásmód ellen.

A 2. ábrán láthatjuk, hogy az X-generáció 41,5%-a és az Y-generáció 38,9%-a lépett fel az egyenlőtlen bánásmód ellen. Több mint 50%-a a kitöltőknek nem lépett fel a hátrányos megkülönböztetés ellen.



2. ábra: Az Egyenlőtlen bánásmód jelentése a munkahelyeken

*Forrás: saját kutatás, 2021*

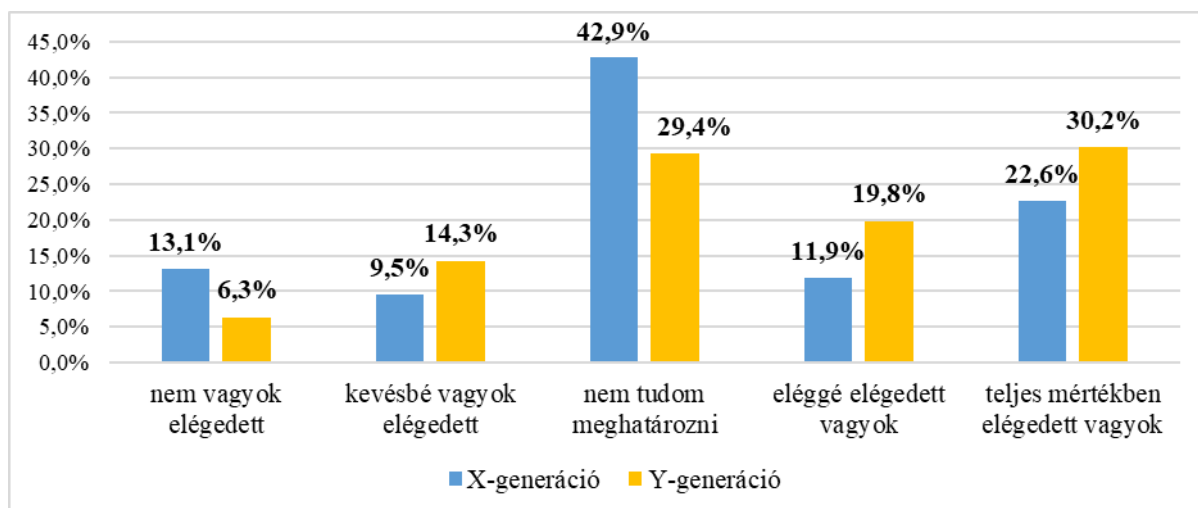
Az X-generáció és az Y-generáció képviselőiről elmondhatjuk, hogy jogi úton 94,1% és 85,7%-ban biztosan nem léptek fel a személyüket ért hátrányos megkülönböztetés ellen. Az X-generáció 9,5%-a jelölte be azt a lehetőséget, hogy elmondhatja magáról, hogy ő jogi úton fellépett ellene. A legjellemzőbb fellépési mód mind a két nemzedéknél a személy felkeresése és a dolog tisztázása volt. Az X-generáció és az Y-generáció több mint 50%-a élt ezzel a lehetőséggel (52,9% és 52,4%). Az X-generáció 41,2%-a felmondott a munkáltatójánál a személyüket ért hátrányos megkülönböztetés miatt. Ez az Y-generáció 19%-át érintette. Sokan nem éltek a panasz benyújtásának lehetőségével, de viszont az Y-generáció 14,3% és az X-generáció 5,9%-a élt vele.

Arra is kerestük a választ, hogy amennyiben a válaszadók nem jelentették a személyüket ért hátrányos megkülönböztetést, milyen okból nem tették azt. A válaszok a legtöbbször hasonlóak voltak, így tömören összefoglaltuk őket:

- a diszkrimináció a felettes által alakult ki, nem volt értelme jelenteni,
- az elbocsátástól való félelem,
- felesleges lett volna jelenteni, hiszen volt már rá példa és nem történt semmi,
- a helyzet rosszabodott volna,
- a cél volt a fontos és nem az engem ért egyenlőtlen bánásmód,
- fiatalabb alkalmazotként úgy vélték nem vennék komolyan őket az idősebb vezetői posztban lévő személyek,
- félelem a következményektől,
- munkahely szüksége miatt nem történt előrelépés.

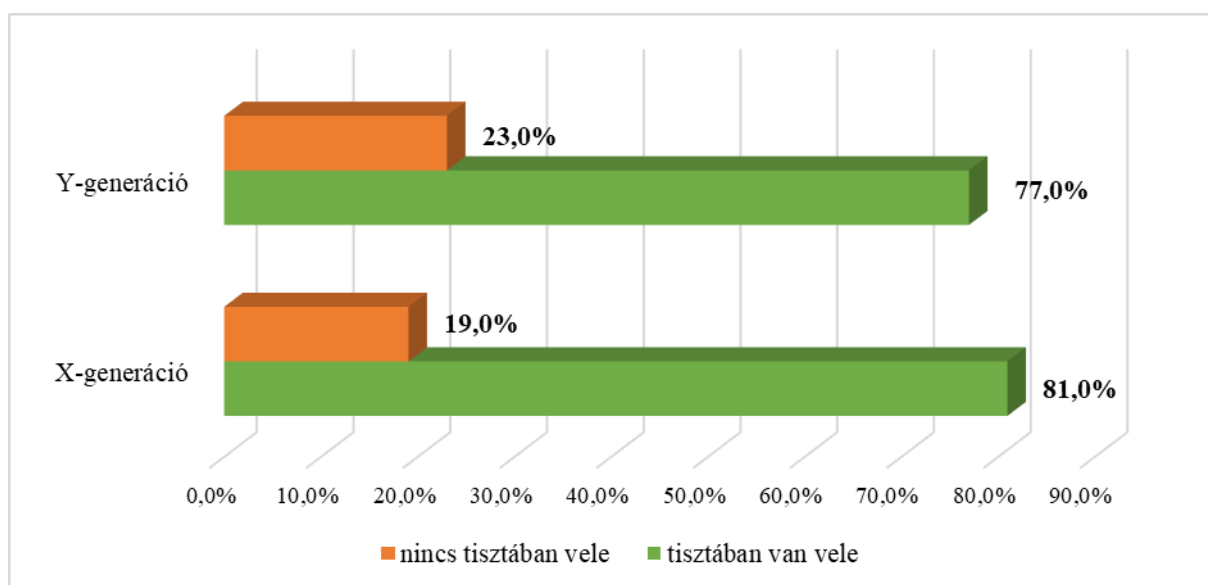
A válaszadók rengeteg esetben használták a félelem szót. Félelem a felettéstől, félelem a munkaelvesztését illetően, félelem az újabb esetleges megkülönböztetés miatt.

A válaszadókat a továbbiakban arról kérdeztük, hogy mennyire elégedettek a megkülönböztetés kérdésének kezelésével a munkahelyükön. Ahogy a 3. ábrán is látható, az X-generáció 22,6%-a és az Y-generáció 30,2%-a elégedett teljes mértékben, míg 13,1%-a és 6,3%-a egyáltalán nem elégedett a felmerülő probléma kezelésével munkahelyükön. Az X-generáció 42,9%-a és az Y-generáció 29,4%-a elégedett is meg nem is a probléma kezelésével.



3. ábra: A megkülönböztetés kérdésének kezelése a munkahelyen  
Forrás: saját kutatás, 2021

Fontos volt számunkra az is, hogy felmérjük a válaszadók körében, hogy tudják-e azt, hogy a diszkrimináció bármilyen nemű formája tiltott Szlovákiában és, hogy ez ellen felléphetnek az elszenvedők.



4. ábra: Jogi úton való fellépés a megkülönböztetés ellen  
Forrás: saját kutatás, 2021

A válaszadók több mint a fele nyilatkozta azt, hogy tisztában vannak vele, hogy a hátrányos megkülönböztetés büntetett Szlovákiában és, hogy ellene jogi úton is felléphetnek. Ez az X-generáció 81%-át és az Y-generáció 77%-át jelenti.

Az X-generáció 77,4%-a és az Y-generáció 78,6%-a nyilatkozta azt, hogy megfontolnák, hogy felmondanak munkahelyükön, ha hátrányos megkülönböztetésben részesítenék őket munkahelyükön. Az alkalmazottaknak nagyon fontos, hogy tisztelve és egyenlőnek érezzék magukat. Amint úgy tapasztalják, hogy ez változna, akkor megfontolnák a felmondást.

Az utolsó kérdéseink között szerepelt az, hogy megkérdeztük a válaszadóinkat, hogy osszák meg velünk javaslataikat a munkahelyi diszkrimináció kiküszöbölésére. Mivel a válasz nyílt kérdés volt, ezért tömören, pontokba szedjük a válaszokat.

- a törvény betartásának rendszeres ellenőrzése,
- fontos a kommunikáció,
- a vezetőség közvetlensége a beosztottak felé fontos,
- az alkalmazottak megbecsülése a vezetőség által,
- csapatépítő tréningek szervezése,
- a nemek közötti különbségek kiküszöbölése,
- elfogadás,
- a vezetőség felmérése, hogy hogyan kezelnének bizonyos helyzeteket,
- fontos az odafigyelés.

A válaszadók sok esetben azt írták, hogy a munkahelyeken oda kellene figyelni arra, hogy a nőket és a férfiakat azonos beosztásban azonosan bérezzék, illetve esetleges további különbség tételeket megszüntetni a nemek között. A nemek közötti megkülönböztetés még mai napig problémát jelent a világ minden táján és még küzdenek a bérek közötti szakadékok megszüntetéséért.

## ÖSSZEFOGLALÁS

Bencsik Andrea könyvében úgy fogalmazott, hogy az alkalmazottak fontos ékkövei egy vállalatnak, hiszen az emberek képességei, tudása és tapasztalatai nem pótolhatóak. Ezért kiemelten kell velük foglalkozni, hiszen gondolkodó, érző lényekről van szó. [8]

Egy vállalat vezetőjének nagyon fontos tudatosítania azt, hogy az alkalmazottakat nem adott vagy vélt tulajdonságaik alapján értékelnek (amely diszkriminációhoz vezethet), hanem a tudásuk és képességeik szerint. Hiszen az alkalmazottakkal építhetjük, gyarapíthatjuk a vállalatunkat.

A tanulmány fő célja az volt, hogy a Szlovákiában élő magyar és szlovák ajkú teljes munkakörben dolgozó személyek segítségével egy kétnemzedékes összehasonlítást kapjunk arról, hogy milyen mértékben fordul elő a hátrányos megkülönböztetés munkahelyeiken. A kutatásban 210 személy vett részt és a tanulmányban kapott eredmények alapján kijelenthetjük, hogy Szlovákiában a munkahelyi diszkrimináció még mindig egy jelenlévő probléma, hiszen a válaszadók 39,5%-a (azaz 83 személy) részesült már hátrányos megkülönböztetésben. Ezért is fontos az, hogy az alkalmazottak tudatosítsák, hogy a munkahelyi diszkrimináció egy igazságtalan cselekedet velük szembe és fontos, hogy fellépjenek ellene, mert az egyenlőtlen bánásmód bármilyen nemű formája büntetendő.

## IRODALOMJEGYZÉK

- [1] BENCSIK, Andrea a Reanáta MACHOVÁ. Esélyegyenlőség – Érték vagy illúzió? – Diszkrimináció a munkahelyen. In *Vezetéstudomány*. Budapest: BCE. 2014, XLV. évf. 6. sz. ISSN 0133-0179
- [2] BODROGI, Bea. *A diszkrimináció elleni küzdelem módszerei*. Budapest: Magyar Helsinki Bizottság. [online] 2011. 34 s. [cit. 2021.08. 02.] < <https://helsinki.hu/wp-content/uploads/A-DISZKRIMIN%C3%81CI%C3%93-ELLENI-K%C3%9CZDELEM-M%C3%93DSZEREI.pdf> >
- [3] GYÓRFI, Tamás a Balázs M. TÓTH. Alkotmány 70/A § - A diszkrimináció tilalma (alkotmánykommentár) [online]. 2009 [cit. 2021.08.01.] <[http://helsinki.hu/wp-content/uploads/70A\\_GyorfiT\\_MTothB.pdf](http://helsinki.hu/wp-content/uploads/70A_GyorfiT_MTothB.pdf) > ISSN 1787-6974



- [4] KAUFMAN, Bruce E. *The economics of labor markets*. Chicago: Dryden Press, 1991. 413 s. ISBN 0-03-054699-0
- [5] KERTESI, Gábor. Munkavállalás. Perspektívák egy tágra zárt társadalomban, Konferencia Kiadvány. BKÁE Társadalomelméleti Kollégium. In *Fordulat c. folyóirat* [online]. 2001. 208 s. [cit. 2021.08.01.] Dostupné na internete: [http://ex.tek.bke.hu/perspektivak/persp\\_kiadv.pdf](http://ex.tek.bke.hu/perspektivak/persp_kiadv.pdf) ISSN 1585-0560.
- [6] KOVÁČÍKOVÁ, Elena. Ochrana pred diskrimináciou na pracovisku. In *Verejná správa*. 2008, č. 6, s. 2-5. ISBN 1335-7883
- [7] SIK, Endre a Bori SIMONOVITS. A diszkrimináció tesztelés-módszerérők. In *Esély*. [online]. 2006. 17. évf., 4. szám. [cit. 2021.08.01.] < [http://www.esely.org/kiadvanyok/2006\\_4/SIK.pdf](http://www.esely.org/kiadvanyok/2006_4/SIK.pdf) > ISSN 0865-0810
- [8] TÓTH-BORDÁSNE MAROSI, Ildikó a Andrea BENCSIK. *Emberi erőforrás menedzsment*. Győr: UNIVERSITAS-GYŐR Nonprofit Kft., 2016. 16 s. ISBN 978-963-9819-70-2
- [9] VOJTKO, Jakub. *Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o., 2014. 386 s. ISBN 9788289710034