

## ÚJRA A RENDI HELYZETEKRŐL – II. RÉSZ

### A rendi helyzet típusai

**Farkas Zoltán**

farkas.zo52@gmail.com

**DOI: 10.20520/JEL-KEP.2017.1.79**

#### **Absztrakt**

Ez a tanulmány a második része egy vizsgálatnak a rendi helyzet fogalmáról és típusairól. Az első részben, amely ugyanezen folyóirat 2016/3 számában jelent meg, a rendi helyzet fogalmának klasszikus értelmezését elemeztük, majd meghatároztuk a rendi helyzet fogalmát az általunk képviselt felfogásban. Rendi helyzetnek nevezzük a kifejezett értékek alapján feltételezett általános intézményes szabályrendszerben egy adott egyén (vagy csoport) által elfoglalható intézményes helyzethez képest az adott egyén (vagy csoport) valóságos intézményes helyzetét. A mostani második részben tipizáljuk a rendi helyzeteket, és megkülönböztetjük egymástól a privilegizált, a normatívált és a degradált rendi helyzetet.

#### **Kulcsszavak**

rendi helyzet, társadalmi egyenlőtlenségek, privilégiumok, diszkriminációk, a rendi helyzetek típusai

## ABOUT THE ORDER POSITIONS AGAIN – PART II.

### The types of order position

**Zoltán Farkas**

#### **Abstract**

This paper is the second part of a study on the concept and types of order position. In the first part, which was published in the 2016/3 issue of this journal, we analysed the classic interpretation of the concept of order position, then we defined the concept of order position in our approach. Order position is the existing institutional position of an individual (or a group) compared to the institutional position that could have been occupied by this individual (or group) in the general institutional norm system assumed on the basis of the expressed values. In the present second part of the paper we typify order positions by distinguishing privileged, normative and degraded order positions.

#### **Keywords**

order position, social inequalities, privileges, discrimination, types of order positions

## ÚJRA A RENDI HELYZETEKRŐL – II.RÉSZ

### A rendi helyzet típusai

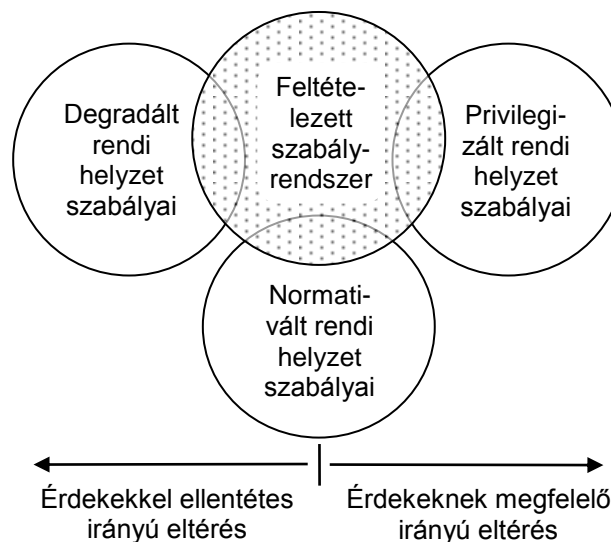
*Farkas Zoltán*

#### A privilegizált rendi helyzet

Abból a szempontból teszünk különbséget a rendi helyzetek között, hogy a valóságban érvényben lévő, illetve a valóságban érvényesülő intézményes szabályrendszer nem tér el vagy eltér, és – az utóbbi esetben – az adott egyének érdekeivel egyező vagy ellentétes irányba tér el a feltételezett általános szabályrendszerhez képest. Ily módon a következő tipikus rendi helyzeteket különböztetjük meg egymástól: (1) a privilegizált rendi helyzet, (2) a normatívált rendi helyzet és (3) a degradált rendi helyzet. E tipikus rendi helyzeteket az 1. ábrán szemléltetjük.

1. ábra

*A rendi helyzetek típusai*



*Privilegizált rendi helyzetben vannak azok az egyének (vagy csoportok), akikre nézve a valóságban érvényben lévő, illetve a valóságban érvényesülő intézményes szabályrendszer a feltételezett általános szabályrendszerhez képest érdekeik irányában tér el, előnyös megkülönböztetések mint privilégiumok révén kedvezőbb körülményeket teremtve érdekeik érvényesítéséhez.*

Az e kérdéssel foglalkozó szakirodalomban széles körben elfogadott felfogás szerint a privilégium az egyének adott körében általánosnak tekinthető előnyöktől eltérő sajátos előny; illetve olyan jog vagy jogosultság, amely az előnyben részesített statushoz kapcsolódik, és amelyhez az adott egyén adományozás révén, és nem törekvése vagy képességei révén jutott hozzá; a privilégium a privilegizált egyén javát szolgálja és mások számára hátrányos következményekkel jár. (Lucal 1996: 247–248; McIntosh 1998; Bailey 1998: 107–111; Robinson 1999: 76–77; Black–Stone 2005; Black–Stone–Hutchinson–Suarez 2007: 17; Case–Iuzzini–Hopkins 2012: 3; Twine–Gardener 2013b: 8–10)

Meghatározásunk szerint a *privilégium* az intézmények fedezetével rendelkező egyének által szándékosan kialakított vagy megengedett olyan rendszeres eltérés a feltételezett általános szabályrendszerrel, amely – az általános szabályrendszerhez képest – viszonylag kedvezőbb körülményeket teremt az adott egyén érdekei érvényesítéséhez, és amely kedvezőtlenebb bizonyos más egyén vagy egyének érdekei érvényesülése szempontjából. Eszerint a privilégium egyrészt intézményesen kialakított vagy megengedett, rendszeres eltérés a feltételezett általános szabályrendszerrel, amelyet az adott intézmény vagy intézmények fedezetével rendelkező egyének szándékosan alakítanak ki vagy engednek meg. Másrészt a privilégium olyan eltérés a feltételezett általános szabályrendszerrel, amely – az általános szabályrendszerhez képest – viszonylag kedvezőbb körülményeket teremt az adott egyén érdekei érvényesítéséhez. Úgy is fogalmazhatunk, hogy a privilégium *előnyös megkülönböztetés* a feltételezett általános szabályrendszerhez képest. Tehát a privilegizált egyének nagyobb mértékben érvényesíthetik érdekeiket ahhoz képest, mint amilyen mértékben a feltételezett általános szabályrendszernek megfelelően érvényesíthetnék. Harmadrészt a privilégium olyan eltérés a feltételezett szabályrendszerrel, illetve olyan előnyös megkülönböztetés, amely feltételezi azoknak az egyéneknek, illetve csoportoknak a körét, akiknek az érdekei rovására a privilegizált egyének különböző előnyöket élveznek. Végül szeretnénk hangsúlyozni, hogy ilyen értelemben a privilégium – a széles körben elfogadott felfogástól eltérően – elvileg egyaránt kötődhet születés révén eleve adott tulajdonsághoz (pl. faj, nemzetiség, nem, örökölt tulajdon) vagy szerzett tulajdonsághoz (pl. vezetői beosztás, szerzett tulajdon), illetve elérhető az adott egyén törekvése révén is.

A privilégium kifejezést az előnyös megkülönböztetés értelmében is használhatnánk, azonban mi ehhez képest szűkebb értelemben használjuk; a privilégium olyan előnyös megkülönböztetés, amely feltételezi az egyének bizonyos körének hátrányos megkülönböztetését. Tehát az előnyös megkülönböztetés nem feltétlenül privilégium; az előnyös megkülönböztetés tágabb fogalmán belül, a privilégiumon túl célszerű megkülönböztetni a közérdekű előnyös megkülönböztetést és a méltányossági előnyös megkülönböztetést. *Közérdekű előnyös megkülönböztetésről* beszélünk akkor, amikor az adott egyénre vagy csoportra nézve a valóságban érvényes, illetve a valóságban érvényesülő szabályrendszer úgy tér el az általánosnak feltételezett szabályrendszerrel, hogy az nemcsak az adott szubjektum érdekének, hanem az adott társadalmi csoport valamennyi tagja érdekeinek is megfelel. Így például célszerű lehet a legfelsőbb állami vezetőket mentesíteni mindennapi kötelezettségeik egy részének ellátása alól. *Méltányossági előnyös megkülönböztetésnek* nevezzük azt az előnyös megkülönböztetést, amikor az általánosnak feltételezett szabályrendszerrel való eltérés rendelkezése a szubjektum hátrányos társadalmi helyzetének ellensúlyozása abból a célból, hogy a szubjektum egyáltalán élni tudjon az adott szabályok szerint általánosan biztosított lehetőségekkel. Ilyen előnyös megkülönböztetésre példaként említhetjük, ha kevés jövedelemmel rendelkező családokban élő gyermekek részére az iskolai tankönyveket vagy az étkeztetést ingyenesen biztosítják. Az adott egyénre vagy csoportra érvényes intézményes szabályrendszerrel tehát átfogóan kell mérlegre tennünk. Az előnyös megkülönböztetésnek olyan természetűnek és olyan mértékűnek kell lennie, hogy – a feltételezett általános szabályrendszerhez

képe – általában véve is kedvezőbb körülményeket teremtsen az adott egyén számára érdekei érvényesítéséhez.

A modern társadalomban létező privilegizált rendi helyzetek bizonyos vonatkozásaira főleg a privilegiumokkal foglalkozó szakirodalom mutat rá. A következő példákban magától értetődőnek tekintjük azokat az értékeket, és ezen értékeknek megfelelően feltételezett szabályokat, amelyekhez képest privilegiumokról és privilegizált rendi helyzetekről beszélhetünk.

Az utóbbi évtizedekben elsősorban a fajok és etnikumok, valamint a nemek vonatkozásában megfigyelhető privilegiumokra irányult figyelem a privilegiumokkal foglalkozó (főleg nem szociológiai) szakirodalomban. E munkák a fajok vonatkozásában főleg a fehér faj privilegiumait hangsúlyozzák a színes fajok elnyomásával, diszkriminálásával szemben (lásd pl.: Weis 1993; Murray–Smith 1995; Lucal 1996; McIntosh 1998; Babb 1998; Steinberg 2001; Black–Stone 2005; Kendall 2006; Black–Stone–Hutchinson–Suarez 2007; Pease 2010: 108–127; Todd–McConnell–Suffrin 2014). A nemek vonatkozásába a férfiak privilegizált helyzetére szintén jelentős figyelem irányul, a nők elnyomásával, diszkriminálásával szemben (lásd pl.: Weis 1993; McIntosh 1998; Willis–Lewis 1999; Black–Stone 2005; Connell–Messerschmidt 2005; Case 2007; Pease 2010: 87–107). A társadalmi osztályokkal és az osztálystruktúrával foglalkozó szakirodalomra azonban kevésbé jellemző az osztálystruktúrával összefüggő privilegiumok kifejezett tárgyalása (Sanders–Mahalingam 2012: 112–113).

A rendi helyzetek adott esetekben kisebb vagy nagyobb mértékben függnek össze az előbb említett vagy más olyan változókkal (faj, etnikum, nem stb.), amelyek az empirikus szociológiai kutatásokban viszonylag jól mérhetőek, és privilegizált rendi helyzeteket a legkülönbözőbb vonatkozásokban találhatunk. Egy adott egyén vagy az egyének adott köre lehet bizonyos szempontból privilegizált, más szempontból viszont hátrányosan megkülönböztetett; valamint az előnyös és a hátrányos megkülönböztetések egymáshoz képest különböző jelentőségűek lehetnek (Pease 2010: 21–24, 79, 117–119; Woods 2010: 28; Coston–Kimmel 2012; Matthews 2013: 25–26). Például az Egyesült Államokban a feketék egy része – osztályhelyzetével összefüggésben – lehet privilegizált helyzetben, a feketék többségével szemben érvényesített hátrányos megkülönböztetés ellenére (Hooks 2010). A privilegiumok egyik legjelentősebb formája az egyének bizonyos köre számára eleve megengedett korrupció. Például Yao írja a kínai társadalomra jellemző korrupcióról, e megállapítás azonban – véleményünk szerint – többé vagy kevésbé a fejlett kapitalista társadalomra is érvényesnek tekinthető: „a korrupció alapvető oka a privilegium, amelyet az uralkodó osztály adományoz és védelmez” (Yao 2002: 280). A gazdagok hajlamosak lehetnek arra, hogy a korrupciót elfogadható viselkedésnek – azaz a gazdagok privilegiumának – tekintsék az előnyös helyzet megszerzésében és megőrzésében (You–Khagram 2005: 139–140). Magyarországon jogilag is megengedett korrupció és privilegium az orvosok által elfogadható és nekik nyújtható hálapénz vagy borraivaló.

A szervezetek szociológiájából említve példát, Friedman felfogása szerint a vállalat alkalmazottain belül megkülönböztethetjük egymástól a centrumot és a perifériát a sajátos szaktudás, a vezetői hatalom gyakorlásához való hozzájárulás és a kollektív erő alapján. A szóban forgó szerző szerint lényegében az vezet a centrum és a periféria megosztottság létrejöttéhez, hogy a felső vezetők szándékosan megkülönböztetik az alkalmazottak e két csoportját, a tartós és magas profit elérésére tekintettel. (Friedman 1977: 109) Az említett szerző szerint a centrumhoz tartozó alkalmazottak nagyrészt privilegizáltaknak tekinthetők, akik bizonyos privilegiumokat élveznek a perifériához tartozó, nem-privilegizált alkalmazottak rovására. A centrumhoz tartozó alkalmazottakkal szemben a felső vezetés jellemzően a „felelős autonómia” stratégiáját alkalmazza, viszonylag nagyobb önállóságot biztosítva az alkalmazottak ezen körének; gazdasági visszaesés időszakában a centrumhoz tartozó alkalmazottak foglalkoztatási biztonsága védett. (I. m.: 107–110) A centrumhoz tartozó alkalmazottakat jobban megfizetik, mint a perifériához tartozókat, szaktudásuktól és munkájuktól viszonylag függetlenül is. (I. m.: 117)

Egyes szerzők a duális, szegmentált vagy megosztott munkaerőpiac fogalmainak a segítségével világítanak rá a munka szférájában a privilégiumokra, illetve a fogalmaink szerinti privilegizált rendi helyzetekre. Erről a megközelítésről kissé részletesebben majd a degradált rendi helyzet tárgyalásánál szólunk.

## A normatívált rendi helyzet

Korábban említettük, hogy a rendi helyzet fogalma értékelő fogalom; azaz e fogalom nem önmagában a valóságot fejezi ki, hanem a valóságos intézményes helyzetet a kifejezett értékek alapján feltételezett, e feltételezés szerint általánosan érvényes intézményes szabályrendszerben elképzelt intézményes helyzethez viszonyítva értékeljük. Az értékelésben szemmel tartott szabályszerű intézményes helyzet a normatívált rendi helyzet, illetve különösen a normatívált helyzet tiszta változata.

*Normatívált rendi helyzetben vannak azok az egyének (vagy csoportok), akikre nézve a valóságban érvényben lévő, illetve a valóságban érvényesülő intézményes szabályok összességükben hasonlóan előnyös vagy hátrányos körülményeket teremtenek érdekeik érvényesítéséhez, mint amilyen körülményeket a feltételezett általános szabályrendszer teremtene számukra.*

Tisztán normatívált rendi helyzetben vannak azok az egyének vagy csoportok, akikre a valóságban is a feltételezett általános szabályrendszer vonatkozik. Azonban a normatívált rendi helyzet fogalmának meghatározásában azt is megengedjük, hogy a valóságban az adott egyénekre vagy csoportokra érvényes szabályok, illetve a valóságban érvényesülő szabályok bizonyos mértékben eltérjenek az általánosan érvényesnek feltételezett szabályrendszer szerinti szabályoktól. Tehát normatívált rendi helyzetben vannak azok az egyének vagy csoportok is, akikre nézve a valóságban érvényben lévő, illetve a valóságban érvényesülő intézményes szabályok bizonyos mértékben eltérnek a feltételezett általános szabályrendszertől, de a valóságban érvényesülő szabályok összességükben hasonlóan előnyös vagy hátrányos körülményeket teremtenek az adott egyének vagy csoportok érdekei érvényesítéséhez, mint amilyen körülményeket a feltételezett általános szabályrendszer teremtene számukra.

Ha – a privilégiumokkal foglalkozó szakirodalomra jellemző felfogásnak megfelelően – mindenkit privilegizálnak tekintenénk, akire a valóságban nem általánosan érvényes szabályok vonatkoznak, és a rájuk vonatkozó szabályok számukra viszonylag kedvezőek, a privilegizált rendi helyzetet nem tudnánk megkülönböztetni a normatívált rendi helyzettől. Ugyanis – amennyiben az adott társadalmi csoportban található egyének privilegizált és/vagy degradált rendi helyzetben is – a normatívált rendi helyzetben lévő egyének vonatkozásában érvényesnek tekintett, illetve a valóságban érvényesülő intézményes szabályok sem általánosak. Így például két faj, etnikum vagy nem rendi helyzetét vizsgálva, nagyrészt indokolatlan az egyik fajt, etnikumot vagy nemet általában véve privilegizálnak tekinteni csupán azért, mert az adott csoport vonatkozásában a valóságban érvényesülő szabályok jóval kedvezőbbek, mint a másik csoport vonatkozásában érvényesülő szabályok. Konkrétabb példára hivatkozva, McIntosh (1998) a fehér fajra jellemző privilégiumok 46 megnyilvánulási formáját sorolja fel. Ha kifejezetten bizonyos értékekre (normatív egyenlőség, igazságosság, méltányosság stb.) tekintettel feltételezett általános szabályrendszerhez viszonyítjuk az adott megnyilvánulási formákat, ezek fogalmaink szerint többnyire nem privilégiumoknak, hanem a normatívált rendi helyzet megnyilvánulási formáinak tekinthetők; és csak néhány megnyilvánulási forma tekinthető viszonylag egyértelműen privilégiumnak. Például felfogásunk szerint nem a privilegizált, hanem a normatívált rendi helyzetre jellemző az, hogy (3. pont) „ha költözni kell, eléggé biztos lehetek abban, hogy bérelhetek vagy vásárolhatok egy lakást olyan övezetben, amelyet megengedhetek magamnak, és ahol élni szeretnék”.

## A degradált rendi helyzet

A privilegizált rendi helyzet fentebb adott meghatározása szerint a privilegizált rendi helyzet eleve feltételezi a degradált rendi helyzet létezését. *Degradált rendi helyzetben vannak azok az egyének (vagy csoportok), akikre nézve a valóságban érvényben lévő, illetve a valóságban érvényesülő intézményes szabályrendszer a feltételezett általános szabályrendszerhez képest érdekeikkel ellentétes irányba tér el, hátrányos megkülönböztetések mint diszkriminációk révén kedvezőtlenebb körülményeket teremtve érdekeik érvényesítéséhez.*

A széles körben elfogadott felfogás szerint a diszkriminációt meghatározhatjuk úgy, mint emberek mások kezelésétől eltérő, méltánytalan és számukra kedvezőtlenebb kezelését nemük, fajuk, etnikumuk, vallásuk stb. alapján (Petersen–Saporta 2004: 858; Quillian 2006: 300–301; Salentin 2007: 33–34; Hirsh–Kornrich 2008: 1396–1397; Pager–Shepherd 2008: 182; Kraal–Wrench–Roosblad–Simon 2009: 12; Nilsson–Wrench 2009: 23). Ilyen értelemben tárgyalják például a fajok, a nemzetiségi és a nemek vonatkozásában a diszkriminációt a szakirodalomban (Simpson–Yinger 1985; Benokraitis–Feagan 1986; Fix–Struyk 1993; Petersen–Morgan 1995; Quillian 2006). Meghatározásunk szerint a *hátrányos megkülönböztetés* vagy *diszkrimináció* az intézmények fedezetével rendelkező egyének által szándékosan kialakított vagy megengedett olyan rendszeres eltérés a feltételezett általános szabályrendszerrel szemben, amely – az általános szabályrendszerhez képest – viszonylag kedvezőtlenebb körülményeket teremt az adott egyén érdekei érvényesítéséhez.

Eszerint a hátrányos megkülönböztetés vagy diszkrimináció egyrészt intézményesen kialakított vagy megengedett, tehát viszonylag rendszeres eltérés a feltételezett általános szabályrendszerrel szemben, amelyet az adott intézmény vagy intézmények fedezetével rendelkező egyének szándékosan alakítanak ki vagy engednek meg. Másrészt a diszkrimináció olyan eltérés a feltételezett általános szabályrendszerrel szemben, amely – az általános szabályrendszerhez képest – viszonylag kedvezőtlenebb körülményeket teremt az adott egyén érdekei érvényesítéséhez. Tehát a diszkriminált egyének kisebb mértékben érvényesíthetik érdekeiket ahhoz képest, mint amilyen mértékben a feltételezett általános szabályrendszernek megfelelően érvényesíthetnék. Harmadrészt, amennyiben a diszkriminációt tiltó szabályokat a feltételezett általános szabályrendszer alkotórészeinek tekintjük, a diszkrimináció nagyrészt feltételezi a privilégium, illetve a privilegizált rendi helyzet létezését. Ugyanis az intézmények fedezetével rendelkező egyének rendszerint privilegizált helyzetben alakíthatják ki vagy engedhetik meg a feltételezett általános szabályoktól való olyan eltérést, amely az adott egyént vagy az egyének adott körét hátrányosan megkülönbözteti.

A modern társadalomban létező degradált rendi helyzetek bizonyos vonatkozásaira főleg a diszkriminációval foglalkozó szakirodalom mutat rá, különösen az úgynevezett kisebbségi csoportokkal összefüggésben. Azonban – ahhoz hasonlóan, ahogyan ezt a privilegizált helyzetek vonatkozásában is említettük – a degradált rendi helyzetek adott esetekben kisebb vagy nagyobb mértékben függnak össze olyan változókkal (faj, etnikum, nem stb.), amelyek az empirikus szociológiai kutatásokban viszonylag jól mérhetők, és degradált rendi helyzeteket a legkülönbözőbb vonatkozásokban találhatunk. A következő példákban magától értetődőnek tekintjük azokat az értékeket, és ezen értékeknek megfelelően feltételezett szabályokat, amelyekhez képest diszkriminációról és degradált rendi helyzetekről beszélhetünk.

Például a munka területén a diszkrimináció és a fogalmaink szerinti degradált rendi helyzet megnyilvánul – a többi között – abban, hogy az adott egyén kevesebb bérben részesül a munkateljesítményének megfelelő bérhez képest, olyan tulajdonságai (pl. faj, etnikum, nem) alapján, amelyek nem jelentősek teljesítőképessége és teljesítménye szempontjából (Arrow 1994: 604; Neal–Johnson 1996; Heckman 1998: 102; Darity–Mason 1998: 68–76; Altonji–Blank 1999: 3168; Johansson–Katz–Nyman 2005: 342; List–Rasul 2011: 156). A diszkrimináció által meghatározott kereseti különbségek az egyének bizonyos csoportjai (nemek, fajok,

etnikumok stb.) között főleg három formában jöhetnek létre: az elosztási diszkrimináció, a foglalkozáson belüli diszkrimináció és az értékelési diszkrimináció formájában. Az első esetben, az adott csoport tagjai eltérő mértékben vannak elosztva olyan foglalkozásokba és szervezetekbe, amelyek különböznek az elérhető keresetekben. A diszkriminációnak ez a formája megjelenhet az egyének alkalmazásában, előrejutásában és elbocsátásában. A második esetben, adott foglalkozáson és adott szervezeten belül az egyik csoport tagjai kevesebb keresetet érnek el, mint a másik csoport tagjai, teljesítményeiktől függetlenül. A harmadik forma, főleg az egyik csoport által betöltött foglalkozásokban alacsonyabb keresetek érhetőek el, mint főleg a másik csoport által betöltött foglalkozásokban, habár e foglalkozások szak-képzettségi követelményei és a keresetek vonatkozásában jelentős egyéb tényezői ugyanazok. (Petersen–Saporta 2004: 852–853, 858–862)

Egyes kutatók rámutattak arra, részben diszkrimináció eredménye, hogy az Egyesült Államokban főleg a faji kisebbségek tagjai által gyakorolt foglalkozásokban elérhető keresetek alacsonyabbak a fehérek által gyakorolt foglalkozásokban elérhető keresetekhez képest (Baron–Newman 1990; Hirsch–Schumacher 1992; Huffman–Cohen 2004). Az Egyesült Államokban a kisebbségi csoportok tagjaival szembeni diszkrimináció talán nagyobb mértékben hat arra, hogy az adott egyéneket milyen valószínűséggel alkalmazzák, mint a kereseti különbségekre (Pager–Shepherd 2008: 187–188; Moore 2010). Az ott végzett kutatások egy vonulata rámutat a színes fajokhoz tartozó munkavállalókkal szembeni diszkriminációra a munkavállalás területén. Például egy 2004-ben végzett terepkísérlet eredményei szerint New York városban a nyilvánosan meghirdetett, alacsony bérű állásokra jelentkező fekete pályázók fele olyan valószínűséggel kaptak visszahívást második interjúra vagy kaptak állásajánlatot a munkaadóktól, mint a hozzájuk hasonló képzettséggel és – faji hovatartozásuktól eltekintve – hasonló egyéb tulajdonságokkal rendelkező fehér pályázók (Pager–Bonikowski–Western 2009: 784–785).

Egyes szerzők szerint a férfi és a női munkavállalók, valamint a jellemzően férfi foglalkozások és a jellemzően női foglalkozások közötti egyenlőtlenségek a keresetekben a férfiak javára részben a nőkkel szembeni diszkrimináció, azaz a fogalmaink szerinti degradált rendi helyzet következménye (England–Farkas–Kilbourne–Dou 1988; Cohen–Huffman 2003; Johansson–Katz–Nyman 2005; Levanon–England–Allison 2009). Más szerzők szerint részben a munkaadók által megvalósított munkahelyi diszkrimináció következménye a nők és férfiak közötti, jelentős mértékű foglalkozási szegregáció, amely megfigyelhető a nemi összetételük szerint vegyes foglalkozásokban is. Ha nőket és férfiakat is alkalmaznak hasonló munkafeladatok ellátására, egyrészt gyakran különböző szervezeti keretek között alkalmazzák a férfiakat és a nőket, másrészt a férfiak és a nők által betöltött állásokat gyakran különböző hivatalos elnevezésekkel jelölik (Bielby–Baron 1994: 615–617, 622–623).<sup>1</sup> A munkaadók bizonyos (általában kedvezőbb) állásokat jellemzően a férfiak, más (általában kedvezőtlenebb) állásokat a nők számára tartanak fenn, egyrészt a munka technikai és szervezeti jellemzőire vonatkozó ismereteikre, másrészt a szakképzettség és munkaorientáció tekintetében a nemi különbségekre vonatkozó felfogásukra támaszkodva (i. m.: 619). A munkaadók a nőket és a kisebbségi csoportok tagjait az alacsonyabb vezetői állásokba nagyrészt beengedik, de kevésbé valószínű, hogy magas vezetői állást tölthetnek be, amely nagyobb társadalmi erővel jár (Elliott–Smith 2004: 366).

Az Európai Unió országaiban nagyrészt nem a szakmai alkalmassággal, hanem a faji és etnikai diszkriminációval magyarázható az, hogy az etnikai kisebbségek tagjai általában a népesség más tagjaihoz képest jelentősen rosszabb eséllyel rendelkeznek a munkaerőpiacon.

<sup>1</sup> Az empirikus adatokat Kaliforniában gyűjtötték, 290 gazdasági szervezetben, 1964 és 1970 között, nemi szempontból vegyes összetételű foglalkozásokon belül.



Körükben jelentősen magasabb a munkanélküliek aránya, kedvezőtlenebbek a munkakörülményeik és az előrejutási lehetőségeik, valamint kevesebbet keresnek. Az etnikai és a nemi diszkrimináció részben összefonódik, és leginkább az etnikai kisebbségek női tagjai vannak kitéve a diszkriminációnak az Európai Unió országaiban. Az ő alkalmazásuk a kevéssé megbecsült, alulfizetett és bizonytalan állásokra összpontosul. (Kraal–Wrench–Roosblad–Simon 2009: 10–12; Nilsson–Wrench 2009; Kofman–Roosblad–Keuzenkamp 2009)

Magyarországon a foglalkoztatás területén kimutatottan a jogszabályokhoz képest főleg az életkorral, a faji vagy etnikai hovatartozással, az iskolai végzettséggel, az egészségi állapottal és a nemi hovatartozással függ össze a diszkrimináció, azaz a fogalmaink szerinti degradált rendi helyzet (Tardos 2012: 234). Kimutatható általában a cigányság degradált rendi helyzete különösen az oktatás, az egészségügyi ellátás és a foglalkoztatás területén. A cigányok hátrányos megkülönböztetése az oktatás területén megnyilvánul például az iskolai elkülönítésben, az egészségügy területén az alacsonyabb szintű egészségügyi ellátásban. A munkáltatók több mint nyolcvan százalékára jellemző, hogy nemcsak nem alkalmaz vagy alig alkalmaz cigányokat, de nem is szeretne alkalmazni, abban az esetben sem, ha képzettségük megfelelő. (Babusik 2007) Ugyanakkor a magyar társadalom felnőtt tagjainak a nagy részére (2001-ben a közel 40 százalékára volt) jellemző, hogy általában véve helyesli a cigányok hátrányos megkülönböztetését (Székelyi–Örkény–Csepeli 2001: 35–36; Örkény–Vári 2009: 15–16).

Egyes szerzők a duális, szegmentált vagy megosztott munkaerőpiac fogalmainak segítségével világítanak rá a munka szférájában a diszkriminációra, illetve a fogalmaink szerinti degradált rendi helyzetekre. Az úgynevezett elsődleges munkaerőpiacra magasabb keresetek, kedvezőbb munkakörülmények, a foglalkoztatás nagyobb biztonsága, kedvezőbb előrejutási lehetőségek jellemzőek. A másodlagos munkaerőpiacra az előbbihez képest alacsonyabb keresetek, kedvezőtlenebb munkakörülmények, a foglalkoztatás bizonytalansága és kevés előrejutási lehetőségek jellemzőek. A másodlagos munkaerőpiacon foglalkoztatott alkalmazottak nagyrészt alkalmasságuk hiányosságai miatt, de bizonyos mértékben a velük szemben (pl. fajuk vagy nemük alapján) érvényesített diszkrimináció eredményeként szorulnak ki az elsődleges munkaerőpiacról. (Piore 1994: 359–360) Etnikailag összetett társadalomban bizonyos körülmények között nagy valószínűséggel kialakul az etnikumok szerint megosztott munkaerőpiac, ahol ugyanannyi munkáért a különböző etnikumhoz tartozó munkavállalók több vagy kevesebb bérben és egyéb juttatásban részesülnek (Bonacich 1994).

A közvetlenül előítéletek által motivált diszkriminációtól egyes szerzők megkülönböztetik az úgynevezett statisztikai diszkriminációt. Statisztikai diszkriminációnak nevezik a diszkrimináció olyan formáját, amikor a diszkriminációt megvalósító fél érdekmotiváltan cselekszik, és racionális döntése során – az adott egyénről hiányos információkkal rendelkezve – eleve feltételezi, hogy az adott egyén olyan tulajdonságokkal rendelkezik, amely tulajdonságokat általában feltételez azon csoport tagjairól, ahová az adott egyént sorolja, és az adott egyént ez alapján részesíti kedvezőtlenebb elbánásban (England–Lewin 1989: 241; Reskin 1993: 254; Piore 1994: 359; Arrow 1994: 604–605; Bielby–Baron 1994: 607; Darity–Mason 1998: 83; Altonji–Blank 1999: 3168, 3181–3183; Pager–Shepherd 2008: 193; Nilsson–Wrench 2009: 38; Pager–Bonikowski–Western 2009: 779; List–Rasul 2011: 157). Például amikor a munkaadók vagy képviselőik választanak az álláshirdetésre jelentkező pályázók között, rendszerint nem a pályázók szakmai alkalmasságának gondos felmérése alapján, hanem néhány olyan ismertetőjegy (pl. bőrszín, végzettség, megjelenés stb.) alapján utasítják el a kevésbé alkalmasnak vélt pályázókat és választják ki az alkalmasabbnak vélt pályázókat, amelyek könnyen megállapíthatók, és amelyek feltételezésük szerint szorosan összefüggnek a szakmai alkalmassággal. Ez az eljárás hátrányosan érinti azon pályázókat, akik valóságos tulajdonságaik alapján alkalmasabbak az adott állás betöltésére, mint amilyen mértékben a könnyen megállapítható és figyelembe vett tulajdonságok alapján alkalmasnak látszanak. A „statisztikai diszkrimináció” fogalmaink szerint annyiban tekinthető diszkriminációnak,



amennyiben a feltételezett általános érvényű intézményes szabályrendszerben – a többi között – megfogalmazunk olyan szabályokat is, amelyek szerint az egyéneket érintő adott kérdésekben az adott egyének valóságos és releváns tulajdonságainak a gondos felmérése alapján kell dönten.

## Irodalom

- Altonji, Joseph G. – Rebecca M. Blank (1999) Race and Gender in the Labour Market. In: Orley Ashenfelter – David Card (eds.) *Handbook of Labor Economics. Volume 3C*. Amsterdam, Elsevier. 3143–3259.
- Andersen, Margaret L. – Patricia Hill Collins (eds.) (1998) *Race, Class, and Gender: An Anthology*. Belmont, Wadsworth Pub. Co.
- Arrow, Kenneth J. (1994) The Theory of Discrimination. In: David B. Grusky (ed.) *Social Stratification. Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. Boulder, San Francisco, and Oxford, Westview Press. 604–606.
- Ashenfelter, Orley – David Card (eds.) (1999) *Handbook of Labor Economics. Volume 3C*. Amsterdam, Elsevier.
- Ashenfelter, Orley – David Card (eds.) (2011) *Handbook of Labor Economics. Volume 4A*. Amsterdam, Elsevier.
- Babb, Valerie M. (1998) *Whiteness Visible: The Meaning of Whiteness in American Literature and Culture*. New York, New York University Press.
- Babusik Ferenc (2007) Magyarországi cigányság – strukturális csapda és kirekesztés. *Esély*, 2007/1. 3–23.
- Bailey, Alison (1998) Privilege: Expanding on Marilyn Frye's Oppression. *Journal of Social Philosophy*, 1998/3. 104–119. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9833.1998.tb00124.x>
- Baron, James N. – Andrew E. Newman (1990) For What It's Worth: Organizations, Occupations, and the Value of Work Done by Women and Nonwhites. *American Sociological Review* 1990/2. 155–175. <http://dx.doi.org/10.2307/2095624>
- Bendix, Reinhard (1965) Max Weber's Sociology Today. *International Social Science Journal* 1965/1. 9–22.
- Benokraitis, Nijole V. – Joe R. Feagan (1986) *Modern Sexism: Blatant, Subtle, and Covert Discrimination*. Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Bielby, William T. – James N. Baron (1994) Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. In: David B. Grusky (ed.) *Social Stratification. Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. Boulder, San Francisco, and Oxford, Westview Press. 606–632.
- Black, Linda L – David A. Stone – Susan R. Hutchinson – Elisabeth C. Suarez (2007) The Development and Validation of the Social Privilege Measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 2007/1. 16–32.
- Black, Linda L. – David Stone (2005) Expanding the Definition of Privilege: The Concept of Social Privilege. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 2005/4. 243–255. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-1912.2005.tb00020.x>

- Bloch, Marc (1961) *Feudal Society. Volume 2. Social Classes and Political Organization*. Chicago, The University of Chicago Press.
- Bonacich, Edna (1994) A Theory of Ethnic Antagonism: The Split Labor Market. In: David B. Grusky (ed.) *Social Stratification. Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. Boulder, San Francisco, and Oxford, Westview Press. 474–486.
- Borocz, Jozsef (1997) Stand Reconstructed: Contingent Closure and Institutional Change. *Sociological Theory*, 1997/3. 215–248. <http://dx.doi.org/10.1111/0735-2751.00033>
- Brownlee, Kevin – Stephen G. Nichols (eds.) (1986) *Images of Power: Medieval History/Discourse/Literature*. Yale French Studies, No. 70. New Haven and London, Yale University Press.
- Case, Kim A. – Jonathan Iuzzini – Morgan Hopkins (2012) Systems of Privilege: Intersections, Awareness, and Applications. *Journal of Social Issues*, 2012/1. 1–10. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.2011.01732.x>
- Case, Kim A. (2007) Raising Male Privilege Awareness and Reducing Sexism: An Evaluation of Diversity Courses. *Psychology of Women Quarterly*, 2007/4. 426–435. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-6402.2007.00391.x>
- Chan, Tak W. – John H. Goldthorpe (2007a) Class and Status: The Conceptual Distinction and Its Empirical Relevance. *American Sociological Review*, 2007/4. 512–532. <https://doi.org/10.1177/000312240707200402>
- Chan, Tak Wing – John H. Goldthorpe (2007b) Social Status and Newspaper Readership. *American Journal of Sociology*, 2007/4. 1095–1134. <https://doi.org/10.1086/508792>
- Clark, Terry N. – Seymour M. Lipset (2001b) Are Social Classes Dying? In: (eds.) *The Breakdown of Class Politics. A Debate on Post-Industrial Stratification*. Washington, Woodrow Wilson Center Press; Baltimore and London, The Johns Hopkins University Press. 39–54.
- Clark, Terry N. – Seymour M. Lipset (eds.) (2001a) *The Breakdown of Class Politics. A Debate on Post-Industrial Stratification*. Washington, Woodrow Wilson Center Press; Baltimore and London, The Johns Hopkins University Press.
- Cohen, Philip N. – Matt L. Huffman (2003) Occupational Segregation and the Devaluation of Women's Work across U.S. Labor Markets. *Social Forces*, 2003/3. 881–908. <http://dx.doi.org/10.1353/sof.2003.0027>
- Connell, Raewyn W. – James W. Messerschmidt (2005) Hegemonic Masculinity. Rethinking the Concept. *Gender and Society*, 2005/6. 829–859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Coston, Bethany M – Michael Kimmel (2012) Seeing Privilege Where It Isn't: Marginalized Masculinities and the Intersectionality of Privilege. *Journal of Social Issues*, 2012/1. 97–111. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.2011.01738.x>
- Dahrendorf, Ralph (1976) *Class and Class Conflict in Industrial Society*. London and Henley, Routledge and Kegan Paul.
- Darity, William, Jr. – Patrick A. Mason (1998) Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender. *The Journal of Economic Perspectives*, 1998/2. 63–90. <http://dx.doi.org/10.1257/jep.12.2.63>
- Dewald, Jonathan (2001) The Aristocracy and Gentry. In: Peter N. Stearns (ed.) *Encyclopedia of European Social History. Volume 3*. Detroit, Charles Scribner's Sons. 27–38.

- DiTomaso, Nancy – Corinne Post – Rochelle Parks-Yancy (2007) Workforce Diversity and Inequality: Power, Status, and Numbers. *Annual Review of Sociology*, 2007/August. 473–501. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131805>
- Duby, Georges (1980) *The Three Orders: Feudal Society Imagined*. Chicago and London, University of Chicago Press.
- Elliott, James R. – Ryan A. Smith (2004) Race, Gender, and Workplace Power. *American Sociological Review*, 2004/3. 365–386. <http://dx.doi.org/10.1177/000312240406900303>
- England, Paula – George Farkas – Barbara S. Kilbourne – Thomas Dou (1988) Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with Fixed Effects. *American Sociological Review*, 1988/4. 544–558. <http://dx.doi.org/10.2307/2095848>
- England, Paula – Peter Lewin (1989) Economic and Sociological Views of Discrimination in Labor Markets: Persistence or Demise? *Sociological Spectrum*, 1989/3. 239–257. <https://doi.org/10.1080/02732173.1989.9981888>
- Farkas Zoltán (2010a) *Társadalomelmélet: Az intézményes szociológia elmélete. Első kötet*. Miskolc, Bíbor Kiadó. <http://193.6.1.94:9080/?docId=20897>
- Farkas Zoltán (2010b) *Társadalomelmélet: Az intézményes szociológia elmélete. Második kötet*. Miskolc, Bíbor Kiadó. <http://193.6.1.94:9080/?docId=20898>
- Farkas Zoltán (2011) *Társadalomelmélet: Az intézményes szociológia elmélete. Harmadik kötet*. Miskolc, Bíbor Kiadó. <http://193.6.1.94:9080/?docId=20899>
- Farkas Zoltán (2013) *Társadalomelmélet: Az intézményes szociológia elmélete. Negyedik kötet*. Miskolc, Bíbor Kiadó. <http://193.6.1.94:9080/?docId=21499>
- Fischer, Markus (1992) Feudal Europe, 800–1300: Communal Discourse and Conflictual Practices. *International Organization*, 1992/2. 427–466. <http://dx.doi.org/10.1017/S0020818300027776>
- Fix, Michael – Raymond J. Struyk (1993) *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*. Washington, The Urban Institute.
- Friedman, Andrew L. (1977) *Industry and Labour. Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*. London: The MacMillan Press. <http://dx.doi.org/10.1177/1368431005051764>
- Gane, Nicholas (2005) Max Weber as Social Theorist. ‘Class, Status, Party’. *European Journal of Social Theory*, 2005/2. 211–226. <https://doi.org/10.1177/1368431005051764>
- Garfinkel, Harold (1963) A Conception of, and Experiments with „Trust” as a Condition of Stable Concerted Actions. In: O. J. Harvey: *Motivation and Social Interaction*. New York, Ronald Press. 187–238.
- Gerth, Hans H. – C. Wright Mills (trans. and eds.) (1946) *From Max Weber: Essays in Sociology*. New York, Oxford University Press.
- Grabb, Edward G. (1984) *Social Inequality. Classical and Contemporary Theorists*. Toronto, Holt, Rinehart and Winston of Canada.
- Grusky, David B. (ed.) (1994) *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. Boulder, San Francisco, and Oxford, Westview Press.
- Habermas, Jürgen (1990) *Moral Consciousness and Communicative Action*. Cambridge, MIT Press.
- Habermas, Jürgen (1994a) *Válogatott tanulmányok*. Budapest, Atlantisz Könyvkiadó.

- Habermas, Jürgen (1994b) Legitimációs problémák a moden államban. In: *Válogatott tanulmányok*. Budapest, Atlantisz Könyvkiadó. 183–221.
- Habermas, Jürgen (1996) *Between Facts and Norms: Contributions to a Discourse Theory of Law and Democracy*. Cambridge: Polity Press
- Harris, Dean A. (ed.) (1995) *Multiculturalism from the Margins: Non-Dominant Voices on Difference and Diversity*. Westport, Bergin & Garvey.
- Harvey, O. J. (1963) *Motivation and Social Interaction*. New York, Ronald Press.
- Hechter, Michael (1993) Values Research in the Social and Behavioral Sciences. In: Michael Hechter – Lynn Nadel – Richard E. Michod (ed.) *The Origin of Values*. New York, Aldine de Gruyter. 1–28. <https://doi.org/10.2307/2076352>
- Hechter, Michael (2004) From Class to Culture. *American Journal of Sociology*, 2004/2. 400–445. <http://dx.doi.org/10.1086/421357>
- Hechter, Michael – Lynn Nadel – Richard E. Michod (ed.) (1993) *The Origin of Values*. New York, Aldine de Gruyter.
- Heckman, James J. (1998) Detecting Discrimination. *The Journal of Economic Perspectives*, 1998/2. 101–116. <http://dx.doi.org/10.1257/jep.12.2.101>
- Hirsch, Barry T. – Edward J. Schumacher (1992) Labor Earnings, Discrimination, and the Racial Composition of Jobs. *Journal of Human Resources*, 1992/4. 602–628. <http://dx.doi.org/10.2307/146077>
- Hirsh, C. Elizabeth – Sabino Kornrich (2008) The Context of Discrimination: Workplace Conditions, Institutional Environments, and Sex and Race Discrimination Charges. *American Journal of Sociology*, 2008/5. 1394–1432. <http://dx.doi.org/10.1086/525510>
- Hooks, Bell (2010) Class and Race: The New Black Elite. In: Michael S. Kimmel – Abby L. Ferber (eds.) *Privilege: A Reader*. Boulder, Westview Press. 169–178.
- Horváth Pál – Révész T. Mihály (szerk.) (1994) *Általános jogtörténet*. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó.
- Huffman, Matt L. – Philip N. Cohen (2004) Racial Wage Inequality: Job Segregation and Devaluation across U.S. Labor Markets. *American Journal of Sociology*, 2004/4. 902–936. <https://doi.org/10.1086/378928>
- Johansson, Mats – Katarina Katz – Håkan Nyman (2005) Wage Differentials and Gender Discrimination. Changes in Sweden 1981–98. *Acta Sociologica*, 2005/4. 341–364. <https://doi.org/10.1177/0001699305059946>
- Kendall, Frances E. (2006) *Understanding White Privilege: Creating Pathways to Authentic Relationships Across Race*. New York, Routledge.
- Kimmel, Michael S. – Abby L. Ferber (eds.) (2010) *Privilege: A Reader*. Boulder, Westview Press.
- Kofman, Eleonore – Judith Roosblad – Saskia Keuzenkamp (2009) Migrant and Minority Women, Inequalities and Discrimination in Labour Market. In: Karen Kraal – Judith Roosblad – John Wrench (eds.) *Equal Opportunities and Ethnic Inequality in European Labour Markets. Discrimination, Gender and Policies of Diversity*. Amsterdam, Amsterdam University Press. 47–68.
- Kovách Imre – Dupcsik Csaba – P. Tóth Tamás – Takács Judit (2012) *Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon*. Budapest, Argumentum Kiadó.

- Kozyr-Kowalski, Stanislaw (1983) Max Weber's Theories of Social Estates. *The Polish Sociological Bulletin*, 1983/1–4: 85–102.
- Kraal, Karen – John Wrench – Judith Roosblad – Patrick Simon (2009) The Ideal of Equal Opportunities and the Practice of Unequal Chances. In: Karen Kraal – Judith Roosblad – John Wrench (eds.) *Equal Opportunities and Ethnic Inequality in European Labour Markets. Discrimination, Gender and Policies of Diversity*. Amsterdam. Amsterdam University Press. 9–21.
- Kraal, Karen – Judith Roosblad – John Wrench (eds.) (2009) *Equal Opportunities and Ethnic Inequality in European Labour Markets. Discrimination, Gender and Policies of Diversity*. Amsterdam, Amsterdam University Press.
- Lenski, Gerhard E. (1966) *Power and Privilege. A Theory of Social Stratification*. New York, McGraw–Hill Book Company.
- Levanon, Asaf – Paula England – Paul Allison (2009) Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data. *Social Forces*, 2009/2. 865–891. <http://dx.doi.org/10.1353/sof.0.0264>
- List, John A. – Imran Rasul (2011) Field Experiments in Labor Economics. In: Orley Ashenfelter – David Card (eds.) *Handbook of Labor Economics. Volume 4A*. Amsterdam, Elsevier. 104–228. [http://dx.doi.org/10.1016/s0169-7218\(11\)00408-4](http://dx.doi.org/10.1016/s0169-7218(11)00408-4)
- Lucal, Betsy (1996) Oppression and Privilege: Toward a Relational Conceptualization of Race. *Teaching Sociology*, 1996/3. 245–255. <http://dx.doi.org/10.2307/1318739>
- Martin, John L. (2009) Formation and Stabilization of Vertical Hierarchies among Adolescents: Towards a Quantitative Ethology of Dominance among Humans. *Social Psychology Quarterly*, 2009/3. 241–264. <http://dx.doi.org/10.1177/019027250907200307>
- Matthews, Sally (2013) Reflections on the Appropriate Use of Unjustly Conferred Privilege. *Theoria*, 2013/2. 23–41. <http://dx.doi.org/10.3167/th.2013.6013502>
- McIntosh, Peggy (1998) White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming to See Correspondences through Work in Women's Studies (1988). In: Margaret L. Andersen – Patricia Hill Collins (eds.) *Race, Class, and Gender: An Anthology*. Belmont, Wadsworth Pub. Co. 94–105.
- McIntosh, Peggy (2012) Reflections and Future Directions for Privilege Studies. *Journal of Social Issues*, 2012/1. 194–206. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.2011.01744.x>
- Moore, Thomas S. (2010) The Locus of Racial Disadvantage in the Labor Market. *American Journal of Sociology*, 2010/3. 909–942. <http://dx.doi.org/10.1086/655823>
- Murray, Carolyn B. – J. Owens Smith (1995) White Privilege: The Rhetoric and the Facts. In: Dean A. Harris (ed.) *Multiculturalism from the Margins: Non-Dominant Voices on Difference and Diversity*. Westport, Bergin & Garvey. 139–153.
- Neal, Derek A. – William R. Johnson (1996) The Role of Premarket Factors in Black-White Wage Differences. *Journal of Political Economy*, 1996/5. 869–895. <http://dx.doi.org/10.1086/262045>
- Nilsson, Angela – John Wrench (2009) Ethnic Inequality and Discrimination in the Labour Market. In: Karen Kraal – Judith Roosblad – John Wrench (eds.) *Equal Opportunities and Ethnic Inequality in European Labour Markets. Discrimination, Gender and Policies of Diversity*. Amsterdam, Amsterdam University Press. 23–46.

- Örkény Antal – Vári István (2009) Szempontok és kérdőjelek a magyarországi roma kisebbség tanulmányozásához. Elérhető: <http://cieh-programmes.uniparis3.fr/docs/Minorite/romak.pdf> (Letöltve: 2013. június 9.): 15–16.
- Pager, Devah – Bart Bonikowski – Bruce Western (2009) Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment. *American Sociological Review*, 2009/5. 777–799. <http://dx.doi.org/10.1177/000312240907400505>
- Pager, Devah – Hana Shepherd (2008) The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets. *Annual Review of Sociology*, 2008/August. 181–209. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131740>
- Parsons, Talcott (1951) *The Social System*. New York, Free Press.
- Parsons, Talcott (1964) *Essays in Sociological Theory*. New York, Free Press.
- Pease, Bob (2010) Undoing Privilege. *Unearned Advantage in a Divided World*. London and New York, Zed Books.
- Petersen, Trond – Ishak Saporta (2004) The Opportunity Structure for Discrimination. *American Journal of Sociology*, 2004/4. 852–901. <http://dx.doi.org/10.1086/378536>
- Petersen, Trond – Laurie Morgan (1995) Separate and Unequal: Occupation-Establishment Segregation and the Gender Wage Gap. *American Journal of Sociology*, 1995/2. 329–365. <http://dx.doi.org/10.1086/230727>
- Phillips, Damon J. – Ezra W. Zuckerman (2001) Middle-Status Conformity: Theoretical Restatement and Empirical Demonstration in Two Markets. *American Journal of Sociology*, 2001/2. 379–429. <http://dx.doi.org/10.1086/324072>
- Piore, Michael J. (1994) The Dual Labor Market: Theory and Implications. In: David B. Grusky (ed.) *Social Stratification. Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. Boulder, San Francisco, and Oxford, Westview Press. 359–361.
- Quillian, Lincoln (2006) New Approaches to Understanding Racial Prejudice and Discrimination. *Annual Review of Sociology*, 2006/August. 299–328. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.soc.32.061604.123132>
- Rawls, John (1997) *Az igazságosság elmélete*. Budapest, Osiris Kiadó.
- Reskin, Barbara (1993) Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology*, 1993/August. 241–270. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.so.19.080193.001325>
- Révész T. Mihály (1994) A középkor ítélkező közhatalmi tevékenysége. In: Horváth Pál – Révész T. Mihály (szerk.) *Általános jogtörténet*. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó. 85–105.
- Rex, John (1961) *Key Problems of Sociological Theory*. London, Routledge and Kegan Paul. <http://dx.doi.org/10.4324/9780203002100>
- Ridgeway, Cecilia L. (2014) Why Status Matters for Inequality. *American Sociological Review*, 2014/1. 1–16. <http://dx.doi.org/10.1177/0003122413515997>
- Robinson, Tracy L. (1999) The Intersection of Dominant Discourses Across Race, Gender, and Other Identities. *Journal of Counseling and Development*, 1999/1. 73–79. <http://dx.doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02423.x>
- Rokeach, Milton (1973) *The Nature of Human Values*. New York, The Free Press.

- Salentin, Kurt (2007) Determinants of Experience of Discrimination in Minorities in Germany. *International Journal of Conflict and Violence*, 2007/1. 32–50.
- Sanders, Melissa R. – Ramaswami Mahalingam (2012) Under the Radar: The Role of Invisible Discourse in Understanding Class-based Privilege. *Journal of Social Issues*, 2012/1. 112–127. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.2011.01739.x>
- Simpson, George E – J. Milton Yinger (1985) *Racial and Cultural Minorities: An Analysis of Prejudice and Discrimination*. New York, Plenum.
- Stearns, Peter N. (ed.) (2001) *Encyclopedia of European Social History. Volume 3*. Detroit, Charles Scribner's Sons.
- Steinberg, Stephen (2001) *The Ethnic Myth: Race, Ethnicity, and Class in America*. Boston, Beacon Press.
- Székelyi Mária – Örkény Antal – Csepeli György (2001) Romakép a mai magyar társadalomban. *Szociológiai Szemle*, 2001/3. 19–46.
- Tardos Katalin (2012) Befogadás és kirekesztés a munkahelyeken. In: Kovách Imre – Dupcsik Csaba – P. Tóth Tamás – Takács Judit: *Társadalmi integráció a jelenkori Magyarországon*. Budapest, Argumentum Kiadó. 221–239.
- Todd, Nathan R. – Elizabeth A. McConnell – Rachael L. Suffrin (2014) The Role of Attitudes Toward White Privilege and Religious Beliefs in Predicting Social Justice Interest and Commitment. *American Journal of Community Psychology*, 2014/1–2. 109–121. <http://dx.doi.org/10.1007/s10464-014-9630-x>
- Twine, France Winddance – Bradley Gardener (2013b) Introduction. In: (eds.) *Geographies of Privilege*. New York and London, Routledge. 1–16.
- Twine, France Winddance – Bradley Gardener (eds.) (2013a) *Geographies of Privilege*. New York and London, Routledge.
- Vance, Eugene (1986) Chrétien's Yvain and the Ideologies of Change and Exchange. In: Kevin Brownlee – Stephen G. Nichols (eds.) *Images of Power: Medieval History/Discourse/Literature*. Yale French Studies, No. 70. New Haven and London, Yale University Press. 42–62. <http://dx.doi.org/10.2307/2929848>
- Weber, Max (1967) *Gazdaság és társadalom*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Weber, Max (1978a) *Economy and Society. An Outline of Interpretive Sociology. Volume I*. (Eds.: Guenther Roth – Claus Wittich) Berkeley, Los Angeles, London, University of California Press.
- Weber, Max (1978b) *Economy and Society. An Outline of Interpretive Sociology. Volume II*. (Eds.: Guenther Roth – Claus Wittich) Berkeley, Los Angeles, London, University of California Press.
- Weber, Max (1987) *Gazdaság és társadalom. A megértő szociológia alapvonalai. 1*. Budapest, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.
- Wegener, Bernd (1992) Concepts and Measurement of Prestige. *Annual Review of Sociology*, 1992/August. 253–280. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.so.18.080192.001345>
- Weis, Lois – Michelle Fine (eds.) (1993) *Beyond Silenced Voices: Class, Race, and Gender in United States Schools*. Albany, State University of New York Press.
- Weis, Lois (1993) White Male Working-Class Youth: An Exploration of Relative Privilege and Loss. In: Lois Weis – Michelle Fine (eds.) *Beyond Silenced Voices: Class, Race,*



- and Gender in United States Schools*. Albany, State University of New York Press. 237–258.
- Willis, Arlette I. – Karla C. Lewis (1999) Our Known Everydayness: Beyond a Response to White Privilege. *Urban Education*, 1999/2. 245–262.  
<https://doi.org/10.1177/0042085999342006>
- Witt, Ronald G. (1971) The Landlord and the Economic Revival of the Middle Ages in Northern Europe, 1000–1250. *The American Historical Review*, 1971/4. 965–988.  
<http://dx.doi.org/10.2307/1849238>
- Woods, Jewel (2010) The Black Male Privileges Checklist. In: Michael S. Kimmel – Abby L. Ferber (eds.) *Privilege: A Reader*. Boulder, Westview Press. 27–37.
- Yao, Shuntian (2002) Privilege and Corruption. The Problems of China's Socialist Market Economy. *American Journal of Economics and Sociology*, 2002/1. 279–299.  
<http://dx.doi.org/10.1111/1536-7150.00160>
- You, Jong-Sung – Sanjeev Khagram (2005) A Comparative Study of Inequality and Corruption. *American Sociological Review*, 2005/1. 136–157.  
<https://doi.org/10.1177/000312240507000107>
- Zhou, Xueguang (2005) The Institutional Logic of Occupational Prestige Ranking: Reconceptualization and Reanalyses. *American Journal of Sociology*, 2005/1. 90–140.  
<http://dx.doi.org/10.1086/428687>
- Zlinszky János (1994) A feudális állam és jog történetéhez. In: Horváth Pál – Révész T. Mihály (szerk.) *Általános jogtörténet*. Budapest, Nemzeti Tankönyvkiadó. 51–84.