

# A hátrányos megkülönböztetés észlelése, tapasztalása és a diszkriminatív viselkedés

---

A diszkrimináció mérési módszereinek  
egy lehetséges tipológiája

Simonovits Bori  
Budapest, 2010

# Az előadás témája

---

- Előítélet és diszkrimináció
- A diszkrimináció típusai
- Tipológia a mérési módszerekről
- Mérési technikák – módszertani korlátok

# ELŐÍTÉLET ÉS DISZKRIMINÁCIÓ

## – az előítélet definíciója

---

**Allport (1977):** *„Az előzetes ítéletek akkor válnak előítéletekké, ha ellenállva a tapasztalatnak és a józan megfontolásnak, akkor is ragaszkodunk hozzájuk, ha valóságérvényüket megcáfolják”*

**Tajfel (1980):** Csoportközi előítéletek, ha az előítélet tárgya az emberek egy speciális csoportja.

Megkülönbözteti a csoportközi előítéleteket aszerint, hogy a csoporthoz tartozás:

1. az egyén számára nem választható adottság (pl. bőrszín, társadalmi nem)
2. választott, azaz értékek, nézetek, vélemények alapján szerveződik (pl. szubkultúrákkal szembeni előítéletek)

# Előítélet és diszkrimináció

## – a diszkrimináció általános definíciója

---

**A diszkrimináció fogalma nehezen megragadható.**

*A fogalom általános megközelítése:*

*„egy személy vagy csoport **hátrányos megkülönböztetése** valamilyen csoporthoz való tartozásuk alapján” (Paucker–Will, 2005)*

**Giddens (2003):** *„emberek egy csoportjának kizárása bizonyos lehetőségek és jogok köréből más emberek miatt”*

# A diszkrimináció közgazdasági megközelítése

---

- A **munkaerőpiac** és a **termelékenység** szempontjából közelítik meg:
  - Két egyenlő termelékenységű, de valamilyen tulajdonság alapján megkülönböztethető csoport tagjai eltérő bánásmódban részesülnek.
  - *Lényege:* a piac vagy a munkáltató a dolgozók olyan megfigyelhető egyéni tulajdonságait (pl. nem, kor, kisebbségi hovatartozás) is figyelembe veszik a munkaerő-felvételnél vagy a bérezésnél, amely nem függ össze az egyén termelékenységével.

# A diszkrimináció közgazdasági megközelítése

---

- A **munkaerőpiac és a termelékenység** szempontjából közelítik meg:
  - Két **egyenlő termelékenységű**, de valamilyen tulajdonság alapján **megkülönböztethető** csoport tagjai **eltérő bánásmódban** részesülnek (pl. bérezés).



Olyan **egyéni tulajdonságokat** is figyelembe vesznek, ami NEM függ össze a termelékenységgel (pl. bőrszín, nem)

# A diszkrimináció közgazdasági megközelítése

---

**Arrow (1973):** a **faji** diszkrimináció, a faji hovatartozás befolyásolja az egyén esélyeinek alakulását. (Eszerint a munkaadó hasznossági függvénye kiegészül egy tényezővel, amely a fekete munkás alkalmazásának többletköltségét fejezi ki.)

**Loury (2002):** a klasszifikáció fogalmából vezeti le.  
Megkülönbözteti:

- **formális diszkrimináció:** a megkülönböztetés terepei a formális tranzakciók (állami hivatalok vagy a magán-intézmények)
- **informális diszkrimináció:** a diszkrimináció közege a társas kapcsolatok világa (barátok, szomszédok választása)

# A diszkrimináció és az előítéletes gondolkodás szétválasztása

---

- **Oksági kapcsolat?** – vita tárgya
- **Előítéletes attitűd** hármasszerkezete:
  - **kognitív:** attitűd tárgyára vonatkozó ismeretek, nézetek, gondolatok;
  - **affektív:** érzelmi elemek;
  - **viselkedéses:** a lehetőség szintjén, vagy ténylegesen diszkriminatív viselkedéshez kapcsolódhat.
- **LaPiere (1934):** klasszikus kísérlete jól szemlélteti az attitűdök és a tényleges viselkedés közötti empirikus módon mérhető szakadékot.



# A DISZKRIMINÁCIÓ TÍPUSAI – ELTÉRŐ MEGKÖZELÍTÉSEKBEN

---

- Közgazdasági modellek (Becker, Arrow, Loury)
- Jogi (elkövető magatartása szerint 5 típus)
- Szociálpszichológiai (Allport)
- Szociológiai (Blank et al.)

# A diszkrimináció típusai: közgazdasági modellek

Forrás/szerző	Típusalkotás alap-dimenziója	Típusok	Tipizálás jellege/célja
Becker modell, 1957, 1971 (ízlés alapú diszkr.),	A diszkrimináció elkövetőjének <i>személye</i> szerint	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. a munkáltató ízlésén alapuló d.</li> <li>2. a potenciális vásárlók előítéletén alapuló d.</li> <li>3. a munkatársak előítéletén alapuló d.</li> </ol>	Az előítéletes egyéni preferenciák <b>a gazdasági racionalitástól függetlenül</b> is működhetnek.
Arrow, 1973	Nem releváns (a racionális döntéshozatal keretein belül értelmezi a diszkriminációs viselkedést)	<b>Statisztikai d.:</b> információs aszimmetria miatt alakul ki, feltételezi, hogy a kisebbséghez tartozó dolgozó termelékenysége alacsonyabb	Annak modellezése, hogy a munkáltató racionálisan viselkedik, amikor diszkriminál.
Loury, 2006	Megkülönböztetés terepe szerint	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. formális d.</li> <li>2. informális d.</li> </ol>	A faji egyenlőtlenségek átörökítésének megértése

# A diszkrimináció típusai: jogi, szociálpszichológiai és szociológiai modellek

Megközelítés	Forrás/szerző	Típusalkotás alapidimenziója	Típusok	Tipizálás jellege/célja
<b>Jogi</b>	EU-direktívák magyar jogszabályok	A diszkrimináció elkövetőjének <i>magatartása</i> szerint	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Közvetlen diszkrimináció</li> <li>2. Közvetett diszkrimináció</li> <li>3. Zaklatás</li> <li>4. Jogellenes elkülönítés</li> <li>5. Megtorlás</li> </ol>	Jogi szankcionálás
<b>Szociál-pszichológiai</b>	Allport, 1977	Előítéletesség fokozatain belül értelmezi a diszkrimináció fogalmát	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Szóbeli előítéletesség</li> <li>2. Elkerülés</li> <li>3. Hátrányos megkülönböztetés, elkülönítés</li> <li>4. Fizikai agresszió</li> <li>5. Üldözés, kiirtás</li> </ol>	Hierarchikus elrendezés. Annak megértése, hogy az előítéletes attitűd hogyan fordul át viselkedésbe.
<b>Szociológiai</b>	Blank et al., 2004	A diszkrimináció dinamikus megközelítése	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Egyéni életúton belül halmozódó d.</li> <li>2. Terepek között halmozódó d.</li> <li>3. Generációk között halmozódó d.</li> </ol>	A diszkrimináció kumulatív folyamatainak megértése

## *Szociológiai modell – Blank et al. (2004): Measuring Racial Discrimination*

---

- **Egyéni életúton belül halmozódó diszkrimináció:** egy terepen belül (pl. oktatás) több szinten is megnyilvánulhat a diszkrimináció, ha a korábbi hátrányos megkülönböztetés meghatározza az egyén későbbi lehetőségeinek alakulását.
- **Terepek között halmozódó diszkrimináció:** az egyik terepen elszenvedett diszkrimináció csökkenti a másik terepen elérhető lehetőségeket (pl. oktatás munkaerő-piaci lehetőségek).
- **Generációk között halmozódó diszkrimináció:** a szülők korábbi hátrányos megkülönböztetése meghatározza a gyerekek lehetőségeit, akár annak ellenére, hogy már nem működnek a korábbi diszkriminációs gyakorlatok.

# A MÉRÉSI MÓDSZEREK MEGÚJÍTOTT TIPOLOGIÁJA

---

Alapvető módszertani szempontok:

- érvényesség
- megbízhatóság
- Általánosíthatóság

Alapvető kérdés: a különböző módszerekkel mért diszkriminációs mutatók hol helyezkednek el az érvényesség, a megbízhatóság és az általánosíthatóság háromdimenziós kontinuumában?

# Kategorizálás módszertani dimenziók mentén (John Wrench, 2005)

---

Wrench négy módszertani dimenzió szempontjából kategorizálja a diszkrimináció mérésével foglalkozó kutatásokat:

1. **megbízhatóság** – összehasonlíthatóság;
2. **általánosíthatóság** (esetszám);
3. **érvényesség**, a diszkrimináció jelenségébe való bepillantás lehetősége;
4. **az egyéni részvétel** magas/alacsony szintje.

## *John Wrench (2005) tipológiája*

**Magas megbízhatóság/összehasonlíthatóság**

**Magas általánosíthatóság**

**Egyéni részvétel alacsony szintje**

**Alacsony érvényesség**

**Országos statisztikák**

**Nagymintás statisztikai survey-ek**

**Postai kérdőívek**

**Kérdezőbiztos által lekérdezett kérdőívek**

**Interjúk**

**Megfigyelések (résztevő és nem r.)**

**Antropológiai m. f.**

**Alacsony általánosíthatóság**

**Alacsony megbízhatóság**

**Magas érvényesség**

**Magas szintű egyéni részvétel**

# Kategorizálás közvetett és közvetlen módszerek alapján (Sik–Simonovits, 2006)

---

## 1. A közvetett módszerek:

- a) **regressziós vizsgálatok:**  
védett tulajdonságokat tartalmazó adatbázisokban elemzik a diszkrimináció hatását általában a bérre;
- b) **kérdőíves kutatások:**  
előítéletes attitűdök mérésére irányul.

## 2. A közvetlen módszerek:

- a) **makroszintű:** hivatalos adatok (pl. rendőrségi statisztikák);
- b) **empirikus** kutatások:  
kvalitatív vagy kvantitatív módszerekkel is mérhetik a diszkriminatív viselkedést;
- c) **mikroszintű:**  
antropológiai vagy szociográfiai megfigyelések, laboratóriumi és kontrollált kísérlet



# *Az új tipológia logikája:* a diszkrimináció észlelése, tapasztalása és a viselkedéses komponens hármasság tagolása

## **Mit mérünk?**

1. **észlelést**
2. **az áldozattá válás esélyeit** (tapasztalatot, és ennek alapján történő becslést a válaszolóra vonatkozóan)
3. **viselkedéses komponens:**
  - feltételezett/valószínűsített viselkedés
  - valós viselkedés szimulált vagy éles helyzetben

## **Kinek a szempontjából vizsgáljuk a jelenséget?**

1. **(potenciális) áldozat**
2. **(potenciális) elkövető**
3. **együttesen** (interakciójában)

# A diszkrimináció mérésének tipológiája, az aspektus és a nézőpont szerint

	Áldozat	Elkövető	Együttesen (interakciót) vizsgál
<b>1. Észlelés</b>	<b>1. Kérdőíves kutatás</b> (pl. Eurobarometer, 2008)		
<b>2. Áldozattá válás esélyei (diszkriminációs tapasztalatok)</b>	<b>1. Kérdőíves kutatás</b> pl. a romák áldozattá válási esélyeiről (EU- MIDIS, 2009) <b>2. Kvalitatív kutatás</b> pl. munkaerő-piaci munkautak elemzése, Tardos (é. n.) vagy fókuszcsoportos kutatás a romák igazoltatási tapasztalatáról (Pap-Simonovits, 2006)	<b>1. Kérdőív</b> pl. munkáltatókkal diszkriminatív felvételi gyakorlatról (SEED, 2006) <b>2. Kvalitatív kutatás</b> pl. rendőrségi igazoltatás során alkalmazott etnikai profilalkotás (Pap- Simonovits, 2006)	

	Áldozat	Elkövető	Együttesen (interakciót) vizsgál
<b>3a. Feltételezett/ valószínűsített viselkedés</b>		<b>1. Kérdőíves kutatás</b> pl. munkaügyi vezetők romák alkalmazásáról (Babusik, 2008) vagy kérdőívbe ágyazott kísérlet technikája (Girasek, 2006) <b>2. hirdetési újságok</b> megjelenő (állás-/lakás-) hirdetések <b>tartalomelemzése</b> (Simonovits, 2009)	
<b>3b.Valós viselkedés</b>			
<b>Valós viselkedés</b> megfigyelése/rögzítése „éles” helyzetben	<b>1. Országos statisztikák</b> a diszkrimináció áldozatairól ( ERÜBS) <b>2. Regressziós elemzések</b> (Kertesi, 2005)		<b>1. Részt vevő megfigyelés</b> rendőrök igazoltatási gyakorlata, Kádár et al., 2009 vagy antropológiai esettanulmány (Walraff, 1986) <b>2. Beavatkozásmentes megfigyelések</b> természetes kísérlet (Goldin–Rouse, 2000) <b>4. Nem részt vevő megfigyelés</b> (Ethnic, 2006) <b>5. Diszkriminációtesztelés</b> (Sik–Simonovits, 2008 és 2009)
<b>Valós viselkedés</b> megfigyelése <b>szimulált</b> helyzetben			<b>Laboratóriumi kísérlet</b> (Fershman–Gneezy, 2001)

# MÉRÉSI TECHNIKÁK – MÓDSZERTANI KORLÁTOK

---

1. Észlelésen alapuló kérdőíves kutatások
2. A diszkriminációs tapasztalatokat feltáró kvalitatív kutatások – az áldozattá válás esélyei
3. Viselkedéses megközelítés: a diszkriminációtesztelés módszereinek ÖSSZEHASONLÍTÁSA

# 1. Észlelésen alapuló kérdőíves kutatások

---

- **Példa:** *Véleménye szerint a különböző típusú (pl. kor, nem) hátrányos megkülönböztetések mennyire elterjedtek országunkban? (Special Eurobarometer, 2008)*
- **KORLÁT: 3 befolyásoló tényező hatása nem választható szét:**

(1) a diszkrimináció elterjedtsége

(2) társadalmi érzékenység

(3) a politikai-jogi intézményrendszer és annak működése

# 1. Észlelésen alapuló kérdőíves kutatások

A diszkrimináció észlelése a Special Eurobarometer, 2008 alapján ( $N = 26\,746$ )

---

EU-27

## 1. Etnikai hovatartozás (62%)

szexuális orientáció (51%)  
fogyatékoság (45%)  
kor (42%)  
vallás/hit alapú (42%)  
nemi alapú (36%)

Magyarország

## 1. Etnikai hovatartozás (67%) és kor (67%)

fogyatékoság (49%)  
szexuális orientáció (45%)  
nemi alapú (43%)  
vallás/hit alapú (17%)

# 1. Észlelésen alapuló kérdőíves kutatások: érvényesség, megbízhatóság, általánosíthatóság

---

- **Érvényessége:** korlátozott a három egymástól szét nem választható hatás miatt; relevancia hiánya
- **Megbízhatósága:** szintén függ a konkrét kérdés relevanciájától (mennyire kompetens a válaszadó a kérdésben)
  - Példa: *„Mennyire értene egyet azzal, ha a hatóságok letelepedési engedélyt adnának egy büntetlen előéletű és munkával rendelkező határon túli magyar/arab/izraeli/afrikai/ukrán/kínai/szerb/határon túli cigánynak?”* (EU EIA, 2009)
  - Hogyan értelmezhető a válasz? (71% határon túli magyarnak; 15–19% többi csoportnak)
- **Általánosíthatósága:** magas ( $N$  nagy)

## 2. A diszkriminációs tapasztalatokat feltáró kvalitatív kutatások – az áldozattá válás esélyei (tapasztalatok)

---

- **Célzottan** kérdezik meg a diszkrimináció áldozatait, illetve elkövetőit  
→ kiküszöbölik a **relevancia hiányából** adódó problémákat
- **Példa:** Lehetséges áldozatok körében EU-MIDIS, 2008–2009



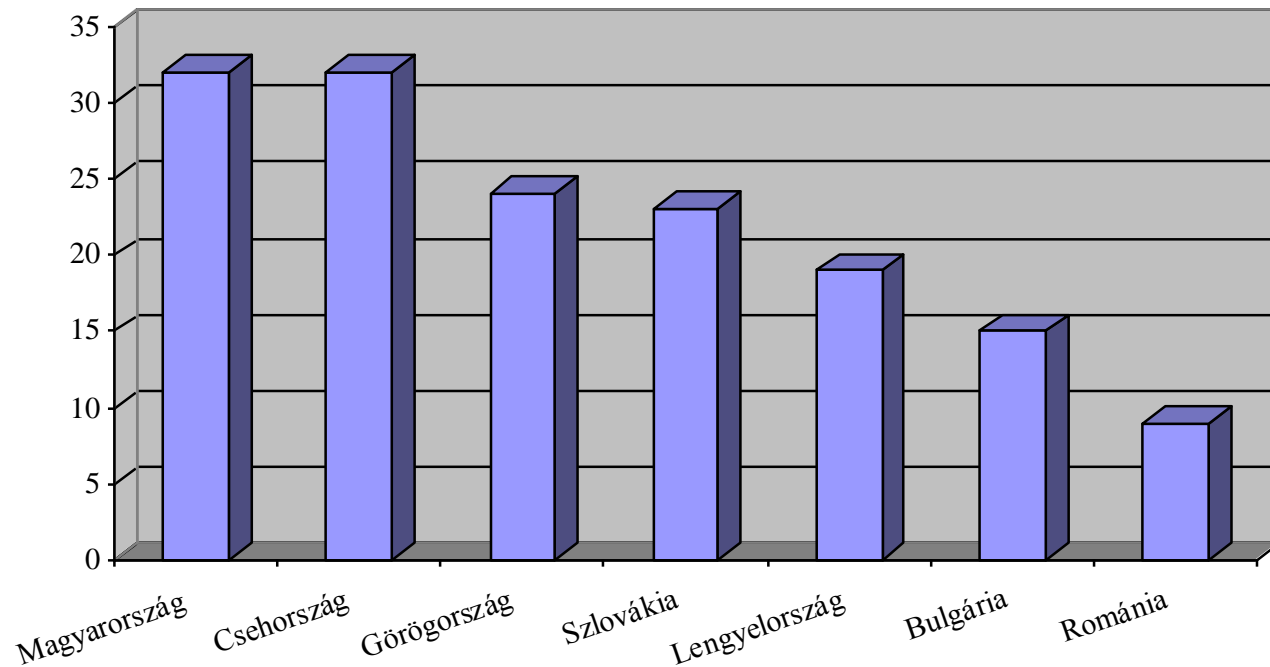
## *A diszkrimináció potenciális áldozatai (EU-MIDIS, 2008–2009)*

---

- **Hét országban**, köztük Magyarországon a romák körében (is) vizsgálták a diszkriminációérzet alakulását az adatfelvételt megelőző tizenkét hónapban.
- **Minden országban** előzetes szakértői elemzés alapján választották ki a legvalószínűbb áldozatok csoportját.
- **2008 nyarán** kilenc helyzetben vizsgálták a diszkrimináció előfordulását: lakásvásárlás vagy -bérlés, egészségügy, szolgáltatás, hitel, vásárlás, iskola, vendéglátás, illetve a munkaerőpiac esetében az álláskeresés és munkahely.
- **Magyar minta:** Budapest és Miskolc ( $N = 2 \cdot 500$  fő).

## Az álláskeresés során diszkriminációt érzékelő romák aránya (EU-MIDIS, 2009)

---



## Az áldozattá válás esélyei

---

Érvényességi és megbízhatósági korlátot is jelent a személyes involváltságból (aktuális lelkiállapot, élethelyzet) eredő torzítás

**Probléma:**

Diszkrimináció  
**ALUL**becslése:

vagy

Diszkrimináció  
**FELÜL**becslése:

a válaszolók igyekeznek  
elrejtetni  
az őket ért sérelmeket

a valaha elszenvedett  
sérülést eltúlozzák,  
szívesen emlegetik

### 3. A diszkriminatív viselkedés: álláskeresési diszkrimináció a munkaerőpiac veszélyeztetett csoportjai körében (NEKI, 2009)

---

**Kontrollált kísérleti elrendezés:**

- érvényesség és megbízhatóság jobb, de
- általánosíthatóság: problémás

**A tesztelők:**  
tulajdonságaik megegyeznek, kivéve a védett tulajdonságot

**A helyzet**  
**homogenizálása:**  
a szituáció kontrollja (beszédpanelek, tesztkérdőív)

Az esetlegesen tapasztalt diszkrimináció egyértelműen visszavezethető a **kísérleti változóra** (kor, nem, származás)

# Álláskeresési diszkrimináció a munkaerőpiac veszélyeztetett csoportjai körében (NEKI, 2009)

---

- Legfrissebb adatok: NEKI (2009), melynek elemei a következők:
  - az álláshirdetéseken előforduló diszkriminatív és fair tartalmak monitorozása;
  - csaknem száz budapesti és Szabolcs-Szatmár megyei hirdetés telefonos tesztelése;
  - a NEKI öt esetben közérdekű igény-érvényesítéssel élt az EBH előtt

# Álláskeresési diszkrimináció: telefonos teszthelyzet – kísérleti és kontrollszemélyek

---

- **Kísérleti személyek – tesztelt védett tulajdonságok:**
  - roma férfi (25 és 34 év közötti),
  - roma nő (25 és 34 év közötti),
  - kisgyermekes nő (25 és 34 év közötti),
  - 45 éven felüli nő és
  - 45 éven felüli férfi
- **Kontrollszemélyek – kontrolltulajdonságok:**
  - nem roma nő (fiatal 25–34 éves),
  - nem roma férfi (fiatal 25–34 éves)

## Álláskeresési diszkrimináció: telefonos teszthelyzet – az elrendezés

---

- A munkaerő-felvétel **első lépcsőjében**, a jelentkező és a hirdetést feladó **első kapcsolatba kerülésekor** mérjük a diszkrimináció előfordulásának gyakoriságát, jellemzőit a meghatározott **védett tulajdonságok** összehasonlításában.
- **Sorrend:** először a **két védett** tulajdonságú tesztelő, majd a **két kontroll** (nem roma férfi és nem roma nő) tesztelő hívja fel ugyanazt a hirdetést, meghatározott sorrendben és eloszlásban úgy, hogy **mind az öt védett tulajdonságra kb. ugyanolyan arányban** kerüljön sor.

# Álláskeresési diszkrimináció: telefonos teszhelyzet – védett tulajdonságok

---

- **Kulcskérdés:** hogyan hozzuk a munkáltató tudomására a védett tulajdonságot?
  - **Nők-férfiak: név és hang.**
  - **Romák:** jellegzetesen **roma név → majd a beszélgetés végén** a roma jelentkező közli a telefonos interjú során, hogy roma. („**Nem baj, hogy roma vagyok?**”) .
  - **Kisgyermekes:** megemlíti, hogy kisgyermeket nevel, és előfordulhat, hogy alkalmanként szülői értekezletre kell mennie. Egyébként a nagyszülők besegítenek betegség esetén, és el is tudják hozni az óvodából.
  - **45 éven felüli:** közli a korát, és rákérdez, hogy ez nem jelent-e problémát.



# Álláskeresési diszkrimináció: mintavétel – a foglalkozások kiválasztása

---

## SZEMPONTOK:

a munkaerőpiac egy szegmensét,  
a speciális végzettséget nem igénylő munkákat teszteltünk;

Cél: összehasonlíthatóság  
(Tárki korábbi kutatása)  
(tesztelhetőség !)

## KIVÁLASZTOTT FOGLALKOZÁSOK:

- bolti eladó, pénztáros
- titkárnő, irodai asszisztens
- portás, karbantartó
- pultos/felszolgáló
- raktáros, karbantartó
- telemarketinges, ügyintéző
- üzletkötő, virágkötő
- mezőgazdasági munkás
- biztonsági és vagyonőr
- varró- és vasaló(nő)

# Álláskeresési diszkrimináció: a hirdetések kiválasztása

---

## Területi lefedettség:

Budapest és Nyíregyháza környéke

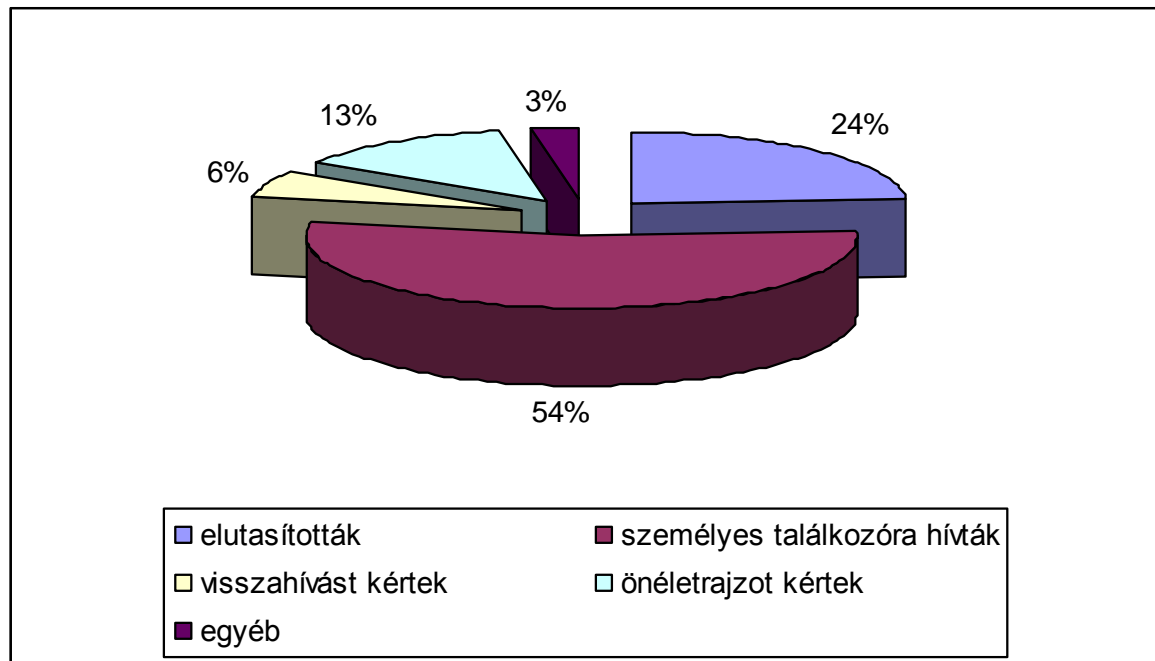
- Hirdetések **monitorozása**: kb. 2000 online és offline hirdetésből létrehozott adatbázis;
- Hirdetések **tesztelése**: 95 álláshirdetés telefonos tesztelése

## A hirdetések kiválasztása:

- nyomtatott napilapokból és on-line verziójukból
- a meghatározott foglalkozástípusokra
- a nap elején
- véletlen módon

# Álláskeresési diszkrimináció: eredmények – a beszélgetések kimenetele

A beszélgetések alakulásában ötféle kimenetelt különböztettünk meg:



## *A beszélgetések kimenetele az álláskereső tulajdonsága alapján*

	Személyes találkozó	Visszahívás, CV, adatbázis	Elutasították	Összesen
Nem roma nő (N = 68)	<b>61</b>	18	21	100
Roma nő (N = 26)	<b>62</b>	15	23	100
Roma férfi (N = 25)	44	<b>32</b>	24	100
Kisgyermekes nő (N = 23)	57	26	17	100
45 éven felüli nő (N = 21)	52	<b>33</b>	14	100
45 éven felüli férfi (N = 25)	38	15	<b>46</b>	100
<b>Összesen (N = 188)</b>	<b>54</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

## *A beszélgetések kimenetele: nyílt és rejtett elutasítás*

---

- **Nyílt elutasítás:** amikor a munkaadó egyértelműen megmondta, hogy az elutasítás oka a szóban forgó tulajdonság.
- **Rejtett elutasítás:** amikor a munkáltató nem a védett tulajdonságra hivatkozva utasította el a jelentkezőt, hanem attól független okot nevezett meg, vagy konkrét okot ugyan nem nevezett meg, de **megváltozott a viselkedése** (pl. megváltozott a hanghordozása, a hangneme, a beszédstílusa vagy sóhajtott illetve szünetet tartott válasza előtt).

## A beszélgetések kimenetele: nyílt és rejtett elutasítás

	Személyes találkozó	Visszahívás/ Önéletrajzot kérnek	Rejtett elutasítás	Nyílt elutasítás	Összesen
Nem roma nő (N = 68)	61	18	15	6	100
Roma nő (N = 26)	62	15	15	8	100
Roma férfi (N = 25)	44	32	16	8	100
Kisgyermekes nő (N = 23)	57	26	0	17	100
45 éven felüli nő (N = 21)	52	33	10	5	100
45 éven felüli férfi (N = 25)	38	15	12	35	100
<b>Összesen (N = 188)</b>	<b>54</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

# Álláskeresési diszkrimináció: eredmények

– megjegyzések az általánosíthatóságról

---

- **Általánosíthatósági korlátok:**
  - a diszkrimináció mért értéke csak a munkaerőpiac **egy szegmensére vonatkozik**;
  - az álláskeresés **első és nem személyes kapcsolatot feltételező** – tehát az alkalmazáshoz vezető út elejét jelentő – **fázisára** vonatkozik;
  - tehát ez az eredmény **nem általánosítható** sem a teljes munkaerőpiacra, sem az álláskeresés teljes menetére.
- E korlátok között azonban kijelenthető, hogy az általunk vizsgált foglalkozások esetében keresettebbek a **nők**, mint a férfiak, valamint a **fiatalabbak**, mint az idősebbek.