

„HASZON-TALAN”
DISZKRIMINÁCIÓ HELYETT
A SOKSZÍNŰSÉG
ELŐNYEI



NEKI
Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda
Másság Alapítvány



„HASZON-TALAN”
DISZKRIMINÁCIÓ HELYETT
A SOKSZÍNŰSÉG
ELŐNYEI

TARTALOM

Szerzők:

Iványi Klára

Takács Judit

Udvari Márton

Lektor:

Veszely György László

Tipográfiai terv:

vkgrafik

Nyomdai előkészítés:

Clone Design Kft.

Kiadja a Másság Alapítvány.

Budapest, 2009.

A program megvalósulását
az Országos Foglalkoztatási
Közalapítvány támogatta.



NEKI
Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda
Másság Alapítvány

| | |
|-----------------------|---|
| Bevezető | 7 |
|-----------------------|---|

| | |
|--|---|
| Takács Judit: A sokszínűség előnyei a munkahelyen | 8 |
|--|---|

| | |
|--|---|
| A védett csoportok helyzetének áttekintése | 9 |
|--|---|

| | |
|--|---|
| – A védett csoportok helyzetének áttekintése az Európai Unió 27 országában – különös tekintettel Magyarországra | 9 |
|--|---|

| | |
|---|----|
| – A munkahelyi esélyegyenlőség megteremtésének jellemzői magyarországi gazdasági szervezetek gyakorlatában | 15 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| Jó gyakorlatok a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok esélyegyenlőségének növelése terén | 18 |
|---|----|

| | |
|----------------------------|----|
| – Szerencsejáték Zrt. | 19 |
|----------------------------|----|

| | |
|----------------|----|
| – dm Kft. | 21 |
|----------------|----|

| | |
|------------------------|----|
| – McDonald's Kft. | 24 |
|------------------------|----|

| | |
|-------------------------|----|
| – Hotel Panda Kft. | 25 |
|-------------------------|----|

| | |
|-----------------------|----|
| – FreeSoft Nyrt. | 26 |
|-----------------------|----|

| | |
|------------------------------|----|
| – IBM Magyarország Kft. | 29 |
|------------------------------|----|

| | |
|--|----|
| A sokszínűség előnyei a munkaerőpiacon | 31 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| – Az esélyegyenlőségi tevékenységek szervezeti indítékai – a magyar helyzet áttekintése | 31 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| – Miért hasznos a szervezeti sokszínűség? – A jó gyakorlatokat alkalmazó munkáltatók által érzékelt előnyök | 35 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| Iványi Klára: Foglalkoztatási diszkrimináció és a diszkrimináció által vesélyeztetett csoportok | 42 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| A roma kisebbség foglalkoztatási helyzete | 45 |
|---|----|

| | |
|--------------------------------------|----|
| A nők foglalkoztatási helyzete | 48 |
|--------------------------------------|----|

| | |
|---|----|
| A 45 éven felüli munkavállalók foglalkoztatási helyzete | 49 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| A fogyatékkal élők foglalkoztatási helyzete | 50 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| Dr. Udvari Márton: A munkaerő-piaci diszkrimináció tilalmának törvényi háttere | 52 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| A diszkrimináció tilalmának szabályozása az Európai Unióban és hazánkban | 53 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| Az egyenlő bánásmódról szóló törvény diszkriminációfogalmai | 55 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| Mikor nem beszélünk diszkriminációról? | 57 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| Az egyenlő bánásmód követelményét sértő munkáltatói gyakorlatok | 58 |
|---|----|

| | |
|---|----|
| Ki mit bizonyít a diszkrimináció miatt indult eljárásokban? | 59 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| A diszkrimináció miatt indult eljárások jellemzői, az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenysége | 60 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| A munkahelyi esélyegyenlőségi terv fogalma, lehetőségei, tartalma, előnyei, módszertani javaslatok | 63 |
|---|----|

| | |
|--------------------------------------|----|
| Iványi Klára: Jogesetek | 66 |
|--------------------------------------|----|

| | |
|--|----|
| Etnikai alapú diszkrimináció a munkaerő-kiválasztás során, 1. eset | 67 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| Etnikai alapú diszkrimináció a munkaerő-kiválasztás során, 2. eset | 67 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| Egyéb helyzet szerinti diszkrimináció munkaerő-kiválasztás során | 69 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| Nemi alapú diszkrimináció a munkaerő-kiválasztás során | 69 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| Fogyatékkal élőkkel összefüggő diszkrimináció a munkaerő- kiválasztás során | 70 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| Etnikai alapú diszkrimináció csoportos kiszervezés során | 71 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| Életkor alapján történt diszkrimináció az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértésével | 72 |
|---|----|

| | |
|--|----|
| Közszolgálati jogviszony megszüntetése terhesség miatt | 73 |
|--|----|

| | |
|--|----|
| Elmarasztalás diszkriminatív álláshirdetés miatt | 74 |
|--|----|

| | |
|------------------------------|----|
| Irodalomjegyzék | 76 |
|------------------------------|----|

BEVEZETŐ

7

Jelen kiadvány az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával készült abból a célból, hogy a munkaadók számára átfogó képet adjon a vállalati sokszínűség előnyeiről, a jó gyakorlatokról, valamint a munkaerő-piaci diszkrimináció által sújtott hátrányos helyzetű csoportokról, a diszkrimináció tilalmának és az esélyegyenlőség előmozdításának hazai jogi szabályozásáról. A tanulmányt a Mászág Alapítvány adja ki, amely szervezet több mint tizenöt éve küzd a diszkrimináció csökkentéséért, a befogadóbb társadalmi szemlélet kialakításáért. Az alapítvány által működtetett Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI)¹ térítésmentesen nyújt jogi segítséget azon hazai nemzeti, etnikai kisebbségek tagjainak, akiket származásuk miatt hátrányos megkülönböztetés ért. A hazai antidiszkriminációs esetjog jelentős többsége a NEKI által kezdeményezett eljárások során született. A szervezet az antidiszkriminációs jogérvényesítés mellett toleranciaerősítő tréningeket tart különböző célcsoportok számára a diszkrimináció megelőzése érdekében², egyedi esetekben jogi segítséget nyújt nemcsak etnikai alapú diszkrimináció esetén, hanem valamely egyéb védett csoporthoz való tartozás miatti hátrányos megkülönböztetés esetén is.

Kiadványunkban mindenekelőtt olyan jó gyakorlatokat szeretnénk bemutatni, amelyek a vállalati sokszínűség, a munkahelyi esélyegyenlőség megteremtésének példái. Áttekintjük ezt követően, hogy melyek azok a veszélyeztetett munkavállalói csoportok, amelyeket a munka világában a leggyakrabban ér hátrányos megkülönböztetés, milyen sztereotípiák élnek a köztudatban velük kapcsolatban, és a jog hogyan próbálja szabályozni azokat a kirekesztő mechanizmusokat, amelyek az élet legtöbb területén, így a foglalkoztatás során is megjelennek. Végezetül ismertetünk olyan jogeseteket, amelyek tanulsággal szolgálhatnak ahhoz, hogyan előzzük meg a diszkriminatív helyzeteket, illetve egy esetleges jogi eljárást és az abból fakadó hátrányokat.

¹ <http://www.neki.hu>
² <http://www.mamoka.hu>

TAKÁCS JUDIT

A SOKSZÍNŰSÉG ELŐNYEI A MUNKAHELYEN

A VÉDETT CSOPORTOK HELYZETÉNEK ÁTTEKINTÉSE

9

A munkahelyi sokszínűség előnyeinek tárgyalása során a „védett csoportok” kiválasztása és meghatározása (többek között) a 76/207/EGK irányelv³, valamint a 2000/43/EK⁴ és a 2000/78/EK⁵ irányelvek alapján történt. Ebben az összefüggésben a munkahelyi diszkriminációtól védendő csoportok tagjait nemük, faji vagy etnikai származásuk, életkoruk, szexuális irányultságuk, vallásuk vagy meggyőződésük, illetve fogyatékoságuk miatt illeti védelem.

A védett csoportok helyzetének áttekintését a „Special Eurobarometer 296” témánk szempontjából releváns európai és magyar eredményeinek kiemelésével kezdem, majd az esélyegyenlőségi politikák vállalati szintű intézményesültségét vizsgáló, eddig egyedülálló magyarországi kutatás főbb megállapításait értelmezem.

A VÉDETT CSOPORTOK HELYZETÉNEK ÁTTEKINTÉSE AZ EURÓPAI UNIÓ 27 ORSZÁGÁBAN – KÜLÖNÖS TEKINTETTEL MAGYARORSZÁGRA

Az Európai Unió 27 országában 2008 folyamán végzett „Diszkrimináció az EU-ban 2008” című reprezentatív felmérés⁶ eredményei arra hívják fel a figyelmet, hogy a társadalmi megkülönböztetés érzékelésére nagy hatással van az, hogy a válaszadók személyes ismeretségi körébe tartozik-e olyan érintett, aki maga is szenved a diszkrimináció valamely formájától. A 27 ország válaszadóinak több mint a fele például rendelkezett más vallású, eltérő etnikai hátterű, illetve fogyatékosággal élő ismerőssel, míg homoszexuális és/vagy roma ember ennél jóval ritkábban szerepelt a válaszadók ismerősei között.

A megkérdezett európaiak 87%-a nem tartotta magát semmilyen társadalmi kisebbséghez tartozónak, míg 3% vallási, 3% etnikai, 2% valamely fogyatékosággal kapcsolatos, 1% szexuális és 1% egyéb társadalmi kisebbség tagjai közé sorolta magát. Ezek az önbesorolási arányok jóval alulmúlják a valós adatokat, ami arra mutat, hogy az emberek nem szívesen azonosítják magukat „társadalmi kisebbségiként”.

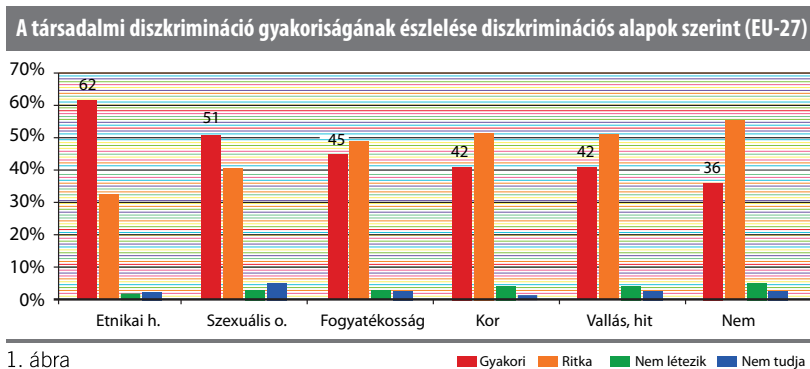
³ Az egyenlő munkáért egyenlő bért elv már az 1957-es Római Szerződés 119. cikkelyében szerepelt. Ezt további irányelvek, többek között az 1976. február 9-i 76/207/EGK irányelv a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról, és ezek módosításai követték. A téma részletes áttekintését lásd Gyulavári Tamás (1999): A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség a jogharmonizáció tükrében. In Gyulavári Tamás–Kiss Róbert–Lévai Katalin (szerk.): *Vegyesváltó. Pillanatképek nőkről, férfiakról*. Egyenlő Esélyek Alapítvány. 97–115. o.

⁴ Az Európai Unió Tanácsa 2000. június 29-i 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, lásd <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:HU:HTML> (letöltve 2009-06-10).

⁵ Az Európai Unió Tanácsa 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról, lásd <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:HU:HTML> (letöltve 2009-06-10).

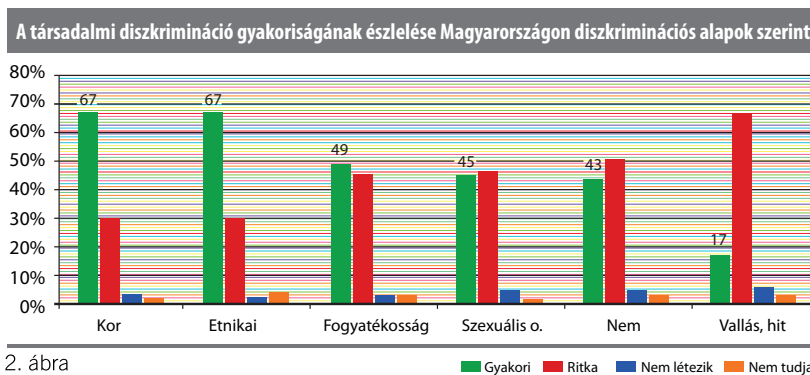
⁶ Special Eurobarometer 296 – Discrimination in the EU 2008. N=26 746. Részletesen lásd http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf (letöltve 2009-04-25).

Az EU-27-ben az etnikai hovatartozás alapján történő társadalmi megkülönböztetést észlelik a legelterjedtebbnek (62%), majd a szexuális orientáció (51%), a fogyatékoság (45%), a kor (42%) és a vallás/hit alapú (42%) diszkrimináció után a sort a nemi alapú megkülönböztetés zárja (36%) (l. az 1. ábrát).



1. ábra

A társadalmi diszkrimináció gyakoriságának diszkriminációs alapok szerinti észlelési mintázata Magyarországon eltér a 27 vizsgált EU tagállam átlagértékeitől. Magyarországon a kor (67%) és az etnikai hovatartozás (67%) a leggyakrabban érzékelt diszkriminációs alapok, melyeket a fogyatékoság (49%), a szexuális orientáció (45%) és a nem (43%) követ, míg a vallás/hit szerinti (17%) megkülönböztetés észlelése a legkevésbé jellemző (l. a 2. ábrát).



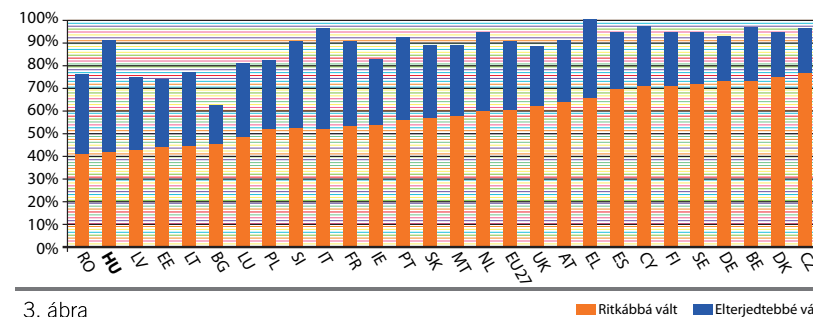
2. ábra

A vizsgált 27 országban a legtöbben úgy érzékelik, hogy a társadalmi megkülönböztetés mértéke az öt évvel korábbi szinthez képest lecsökkent – kivéve az etnikai megkülönböztetés elterjedtségének mértékét, ami szubjektív tapasztalatuk szerint megnövekedett. Az elmúlt öt év során az etnikai diszkrimináció igen nagyfokú terjedését észlelték Hollandiában (71%), Dániában (69%) és Magyarországon is (61%). Továbbá Magyarországon a 27 vizsgált ország közül egyedülálló módon a válaszadók arról számoltak be, hogy az elmúlt öt év során a szexuális orientáció alapú diszkrimináció gyakoribbá vált – az összes többi országban a megkérdezettek véleménye az ilyen típusú társadalmi megkülönböztetés ritkábbá válását tükrözte (l. a 3. ábrát).

Ez annál is szembetűnőbb eredmény, mivel Magyarország azon öt ország egyike, ahol a megkérdezettek kevesebb mint 10%-a számolt be arról, hogy rendelkezik homoszexuális ismerőssel vagy baráttal (l. a 4. ábrát); ide tartozik Románia (3%), Litvánia (6%), Magyarország (6%), Bulgária (7%) és Lengyelország (9%). Vagyis Magyarországon sokan érzékelik a szexuális orientáció alapú diszkrimináció növekedését azok közül is, akiknek a személyes ismeretségi körébe nem tartozik olyan érintett, aki maga is szenved a diszkrimináció e formájától.

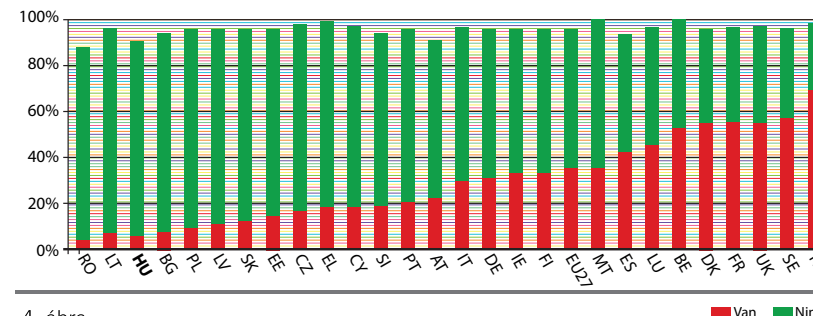
A vizsgált 27 EU-országban személyes diszkriminációs tapasztalatról mindössze a válaszadók 15%-a számolt be. Közülük 6% a kor, 3% a nem, 2% az etnikai hovatartozás, 2% a vallás, hit, 2% a fogyatékoság és 1% a szexuális orientáció szerinti megkülönböztetés megtapasztalását említette (l. az 5. ábrát); 3%-ukat pedig többszörös diszkrimináció érte. A személyesen megtapasztalt diszkrimináció legmagasabb arányát (25%) Ausztriában, míg legalacsonyabb szintjét (7%) Görögországban mérték, az EU-27 átlaga pedig 15% volt. Magyarországon majdnem minden ötödik válaszadó (19%) számolt be arról, hogy személyesen is megtapasztalta a társadalmi megkülönböztetés valamely formáját.

Az elmúlt 5 év során a szexuális orientáció alapú diszkrimináció gyakoribbá vált az Ön országában?

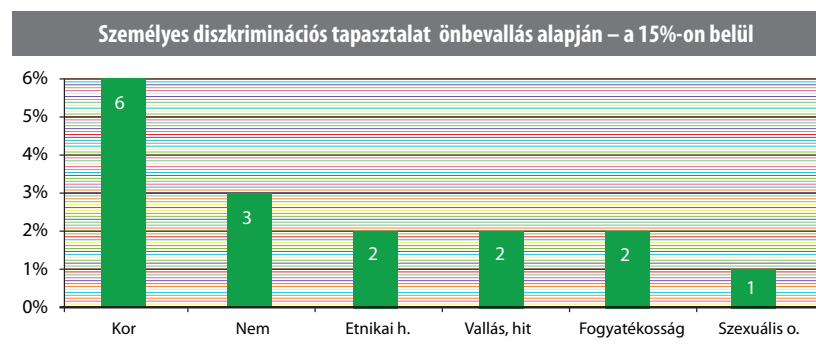


3. ábra

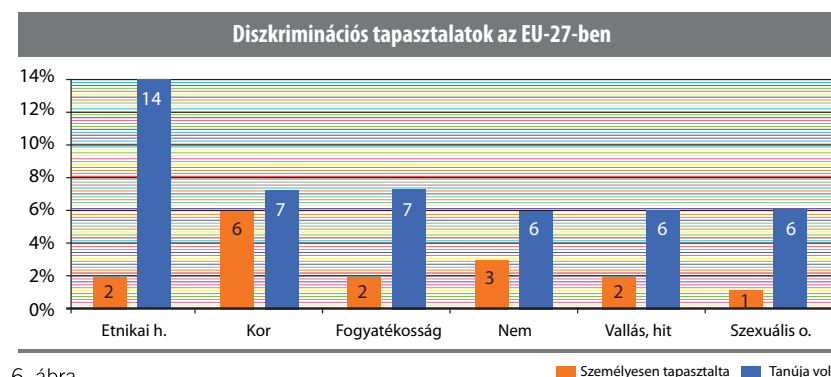
Van homoszexuális barátja vagy ismerőse? (Eurobarometer 2008)



4. ábra



5. ábra



6. ábra

A társadalmi megkülönböztetés megtapasztalásával kapcsolatban fontos szempont, hogy mennyire tudatosodik egy adott társadalomban, társadalmi közegben, illetve kisebb közösségben vagy a személyben, hogy diszkrimináció történt. A felmérés eredményei szerint a társadalmi megkülönböztetés felismerésének képessége pozitív összefüggést mutat a fiatalabb korról, az iskolai végzettség emelkedésével és a városi lakhellyel. Továbbá a diszkrimináció felismerése jobban megy azoknak, akik önmagukat valamely társadalmi kisebbségi csoport tagjai közé sorolják, valamint azoknak, akiknek a baráti és ismeretségi köre sokszínű és magában foglal társadalmi kisebbségi tagokat is.

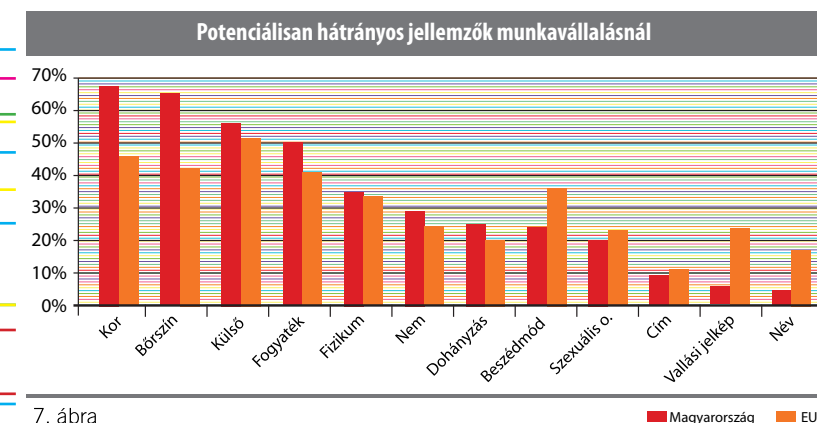
A személyesen elszenvedett megkülönböztetés arányainál jóval nagyobb mértékben tapasztalták a megkérdezettek, hogy környezetükben mások társadalmi megkülönböztetés áldozataivá váltak (l. a 6. ábrát).

A 27 vizsgált országban a legtöbben (14%) etnikai alapú diszkrimináció tanúi voltak, ezt követték a kor (7%) és a fogyatékoság szerinti (7%) megkülönböztetés, majd a nem (6%), a vallás és hit (6%), valamint a szexuális orientáció (6%) alapú diszkriminációs formák. A másokat ért diszkriminációról szerzett személyes tapasztalatok legmagasabb arányát (46%) Svédországban, míg legalacsonyabb mértékét (14%) Máltán mérték, az EU-27 átlaga pedig 29% volt. Magyarországon a válaszadók majdnem harmada (32%) számolt be arról, hogy személyes tanúja volt mások társadalmi megkülönböztetésének.

A magyar válaszadók többsége szerint (56%) Magyarországon nem fordítanak elég figyelmet és energiát a diszkrimináció elleni küzdelemre; különösen a fiatalabbak, az iskolázottabbak és azok gondolkoznak így, akik maguk is diszkrimináció áldozatává váltak, vagy személyesen ismernek olyanokat, akik rendelkeznek ilyen tapasztalattal.

A 27 EU-tagország válaszadóinak harmada (33%) nyilatkozott úgy, hogy diszkrimináció áldozatává válva nem lenne tisztában a jogaival. 2006⁷ óta a jogtudatosság, illetve a jogok ismeretének európai szintje átlagosan nem változott, míg Magyarországon a jogtudatossági szint némi – a korábban mért 31%-ról 39%-ra – növekedést mutatott a 2006 és 2008 közötti időszakban.

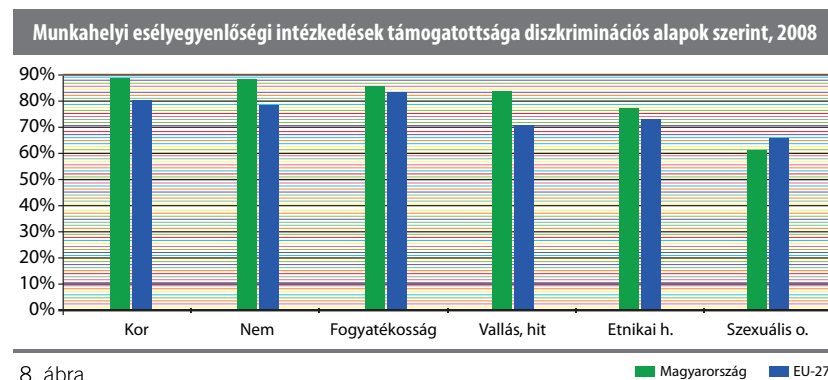
A munkahelyi esélyegyenlőség megvalósításával kapcsolatos kérdésekből kiderült, hogy az európai válaszadók egy állás megpályázásakor azonos képességű és képzettségű jelentkezők esetén mely személyes jellemzőkről vélik úgy, hogy potenciálisan a legtöbb hátrányt okozhatják az egyes pályázók megítélésében. Az EU-27 átlagát tekintve a munkavállalásnál potenciálisan hátrányos jellemzők sorrendjét a pályázó külseje, ruházati stílusa (50%), kora (45%), bőrszíne vagy etnikai hovatartozása (42%) és fogyatékosága (41%) vezeti. A magyar válaszadók szerint is ezek a legtöbb hátránnyal járó jellemzők, ám fontosságuk sorrendje és arányai eltérnek az európai átlagtól: a magyar sort az életkor vezeti (67%), ez után következik a bőrszín, illetve az etnikai hovatartozás (65%), a külső megjelenés (54%) és a fogyatékoság (50%). Ezeket követi Magyarországon a fizikai megjelenés (magasság, súly, arc stb. – 33%), a nemi hovatartozás (29%), a dohányzás (25%), a beszédmód, illetve az akcentus (22%), valamint a szexuális orientáció (20%). Végül a sort a lakcím (9%), valamely vallási jelkép látható viselése (6%) és a pályázó neve (4%) zárja (l. a 7. ábrát).



7. ábra

7 Special Eurobarometer 263 – Discrimination in the EU (Fieldwork: June–July 2006, Publication: January 2007) http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_sum_en.pdf

A megkérdezettek többsége támogatná, ha a foglalkoztatás területén olyan intézkedéseket vezetnének be, amelyek mindenki számára biztosítanák az esélyegyenlőséget: például speciális képzések szervezésével, illetve az állásra jelentkezők kiválasztási menetének módosításával. Ugyanakkor a különféle diszkriminációs alapok kezelésére vonatkozó megítélések jelentősen eltérhetnek egymástól. Az EU-27 átlagát tekintve a legtöbben (83%) a fogyatékkal élők munkahelyi esélyegyenlőségének előmozdítását támogatnák, majd a kor (80%), a nem (77%), az etnikai hovatartozás (72%), a vallás és hit (70%), végül pedig a szexuális orientáció (65%) szerinti esélyegyenlőség támogatása következett. Magyarországon a kor szerinti (90%) munkahelyi esélyegyenlőség megteremtése tűnt a legfontosabb kérdésnek, amit a nem (88%), a fogyatékoság (85%), a vallás és hit (83%), az etnikai hovatartozás (77%) és a szexuális orientáció szerinti (61%) esélyegyenlőség megteremtésének fontossága követett (l. a 8. ábrát).



8. ábra

Mivel már a 2006-os Eurobarometer⁸ eredmények szerint is az etnikai hovatartozás szerinti társadalmi megkülönböztetés tűnt a legelterjedtebb diszkriminációs formának az Európai Unióban, a 2008-as felmérésben két új, kifejezetten az etnikai kisebbségekkel kapcsolatos kérdés szerepelt. Az egyik a munkaerő etnikai összetételének ellenőrzésének szükségességére vonatkozott⁹, a másik pedig az állásra jelentkezők kiválasztási folyamatának az etnikai hovatartozás szerinti esélyegyenlőség biztosítása érdekében végzett monitorozására¹⁰. A felmérés eredményei mindkét esetben pozitív fogadtatást tükröztek: a munkaerő etnikai összetételének monitorozását Magyarországon a válaszadók 70%-a, az EU-27-ben pedig átlagosan 57%-a támogatta, míg az állásra jelentkezők kiválasztási menetével kapcsolatos kezdeményezés még ennél is több támogatást kapott: a magyar válaszadók 78%-ától, az EU-27 válaszadóinak pedig 71%-ától érkezett pozitív visszajelzés ezzel kapcsolatban.

8 Special Eurobarometer 263 – Discrimination in the EU (Fieldwork: June–July 2006, Publication: January 2007) http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_sum_en.pdf

9 Monitoring the composition of the work-force in order to evaluate the representation of people from ethnic minorities.

10 Monitoring recruitment procedures to ensure that candidates from ethnic minorities have the same chance of being selected for interview or hired as other candidates with similar skills and qualifications.

A 2008-as Eurobarometer-felmérés eredményeinek tükrében elmondható, hogy a diszkrimináció – és különösen a munkahelyi diszkrimináció – elleni küzdelem fontos, ám sok tekintetben továbbfejlesztésre szoruló témaként és feladatként szerepel nemcsak az Európai Unió hivatalos közpolitikáiban, hanem az európai állampolgárok gondolkodásában is.

A MUNKAHELYI ESÉLYEGYENLŐSÉG MEGTEREMTÉSÉNEK JELLEMZŐI MAGYARORSZÁGI GAZDASÁGI SZERVEZETEK GYAKORLATÁBAN

Egy 2009 elején lezárult, 345 Magyarországon működő gazdasági szervezet részvételével végzett, eddig egyedülálló kutatás eredményei¹¹ alapján arra következtethetünk, hogy az esélyegyenlőségi politikák vállalati szintű intézményesítése terén még sok a tennivaló Magyarországon. A kutatásban részt vevő szervezetek közel fele még egyetlen intézkedést sem tett a munkahelyi esélyegyenlőségi politikák intézményesítése érdekében, ugyanakkor a vizsgált cégek 37%-a már legalább egy éve elkezdett szervezeti szinten is foglalkozni ezzel a kérdéskörrel.

A munkahelyi esélyegyenlőségi politikák intézményesültségének vizsgálata során kiderült, hogy a felmérésben részt vevő szervezetek 35%-a rendelkezett olyan etikai kódexszel, amelyben szerepeltek a munkahelyi sokszínűség, az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód biztosítására vonatkozó irányelvek. 18%-uk esetében a dolgozói elégedettségi vizsgálatok kitértek esélyegyenlőségi szempontokra, 16%-uk kapcsolatban állt hátrányos helyzetű munkavállalókat segítő civil szervezetekkel, 12%-uk rendelkezett antidiszkriminációs szabályzatokkal, 11%-uk zaklatásra vonatkozó eljárásrenddel, 10% pedig esélyegyenlőségi tervvel. 9%-uk foglalkoztatott esélyegyenlőségi referenst, míg 8%-uk nyújtott már be pályázatot társadalmi esélyegyenlőségi díjakra. Az esélyegyenlőségi politikák alkalmazásának legkevésbé (4%) elterjedt formái közé tartozott az esélyegyenlőségi gyakorlatok monitorozása, esélyegyenlőségi munkacsoportok felállítása és antidiszkriminációs képzések szervezése.

11 Tardos Katalin (2009): *Munkahelyi esélyegyenlőség – vállalati felelősségvállalás*. Országos benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya. Budapest: mtd Tanácsadói Közösség. (A tanulmány alapján készített előadás 2009. május 21-én az mtd Tanácsadói Közösség által Budapesten megrendezett Munkahelyi esélyegyenlőség – vállalati felelősségvállalás konferencián hangzott el. Lásd <http://www.eselykonferencia.hu/>) – A szerző engedélyével használt kézirat.

Fontos kiemelni, hogy a felmérés eredményei szerint a munkahelyi esélyegyenlőségi gyakorlatok célcsoportjai között leggyakrabban a nők (75%), a pályakezdők (61%), a 45 év feletti munkavállalók (59%) és a gyermeküket egyedül nevelők (43%) csoportjai szerepeltek. Utánuk nagy lemaradással következtek az esélyegyenlőségi szempontból Magyarországon még „igazán problémásnak” látszó népesség¹²: többek között a romák (25%), az eltérő nemzetiségűek, migránsok (24%), a megváltozott munkaképességűek (17%), a (testi, szellemi) fogyatékossgal élők (15%), az eltérő szexuális orientációjúak (13%), illetve a tartósan beteg hozzátartozót ápolók (12%) csoportjai. Mindez jelezheti a különféle társadalmi kisebbségek eltérő társadalmi észlelhetőségét, valamint az őket érintő munkaerő-piaci diszkrimináció eltérő mértékét is – amennyiben feltételezzük, hogy a ritkábban emlegetett esélyegyenlőségi célcsoportok számára a nehézség már a munkahelyen való megjelenés előtt elkezdődhet, hiszen esetenként munkához is kevesebb eséllyel jutnak, mint a többiek.

A megkérdezett magyar vállalatok, cégek esetében tehát tulajdonképpen korlátozott tartalmú – főként a nem, az életkor és a családi háttér alapján meghatározott, demográfiai jellegű – sokszínűség-konceptió alkalmazásáról beszélhetünk. E korlátozott tartalmú sokszínűség-konceptióba, úgy tűnik, egyelőre elég nehezen illeszthető bele a munkavállalók etnikai hovatartozása, megváltozott munkaképessége vagy akár eltérő szexuális orientációja.

A munkahelyi esélyegyenlőségi gyakorlatok célcsoportjainak észlelése meghatározta az esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások milyenségét is, melyek közül a vizsgált szervezetek által leggyakrabban (40% fölötti arányban) megvalósított intézkedések közé tartoztak az egészségügyi szűrővizsgálatok, a gyesen vagy gyeden lévő kismamákkal való kapcsolattartás és a családi programok szervezése. A szervezetek közel egyharmada (32%) számolt be arról, hogy munkavállalói számára az egészségmegőrzés szempontjából is fontos sportolási lehetőséget teremt. Az épületek akadálymentesítése a fogyatékkal élők számára már sokkal ritkábban fordult elő (17%). A kisgyermekes munkavállalók gyermekfelügyelettel kapcsolatos problémáira pedig még ennél is kisebb arányban reagáltak a munkahelyek: csak 5% szervezett nyári gyermektáboroztatást, csupán közel 3% üzemeltetett vagy

¹² Ibid. 79. o.

szervezett hozzáférést munkahelyi bölcsődéhez, óvodához, míg alig 2% biztosított a munkahelyen szoptatásra, pihenésre alkalmas külön helyiséget.

Amikor a felmérésben részt vevő szervezetek az emberierőforrás-menedzsment (HR) számukra felkínált eszközei közül választhattak aszerint, hogy melyekben jelennek meg náluk leginkább az esélyegyenlőségi törekvések, akkor a legtöbben a szakmai képzések (*life-long learning*; 57%), a teljesítményértékelő rendszerek (48%), a részmunkaidős (46%) és a rugalmas munkaidőt biztosító (40%) állások lehetőségét választották. Ezeket követték többek között a karrierfejlesztés (35%), a munkakör-értékelés (33%), a munkakörtervezés (30%), a készségfejlesztő programok (26%), a távmunka (26%), valamint a reorientációs képzés (12%) és az osztott munkakör (*job sharing*) lehetőségei (8%).

Az esélyegyenlőség fejlesztését gátló tényezők között a legtöbben az információk (42%), az állami ösztönzők (34%) és a közvetlen üzleti érdek hiányát (33%) említették. Jelentős gátló tényezőként jelent még meg a vezetők ellenállása (31%), a belső forráshiány (31%), a jó példák (28%) és a technikai feltételek hiánya (24%), valamint a munkatársak ellenállása (21%) és az adózási szabályok (20%). 13% utalt a szakértő tanácsadók és a képzések hiányára is. Ugyanakkor az előítéletességet, illetve a toleranciahiányt (2%), valamint a témakör iránti érdektelenséget, illetve motivációhiányt (1%) nagyon kevesen látták – legalábbis saját szervezetükön belül – az esélyegyenlőség fejlesztésének korlátaiként.

Végül a felmérés eredményei arra is rávilágítottak, hogy a vizsgált gazdasági szervezetek társadalmi befogadási képességét és gyakorlatát leginkább méretük és tulajdonosi jellemzőik befolyásolták: az 500 főt meghaladó méretű, külföldi tulajdonban lévő munkahelyeket jóval nagyobb mértékben jellemezte a foglalkoztatottak sokszínűsége, mint a kisebb, főként magyar tulajdonban lévő vállalatokat. A magyarországi gazdasági szervezetek esetében azonban – mint láthattuk – a munkahelyi sokszínűség-konceptiók tartalma és célcsoportjainak köre egyelőre még elég korlátozott, így az esélyegyenlőség megteremtésének érdekében alkalmazott gyakorlatok is szűkebb körben érvényesülnek az elvárhatónál.

18 JÓ GYAKORLATOK A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓI CSOPORTOK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉNEK NÖVELÉSE TERÉN

A munkahelyi esélyegyenlőségi jó gyakorlatok jelentősége azért különleges, mert a munkahely fontos felnőttkori szocializációs közegünk, amely berendezkedésével, szereplőivel, normáival és értékrendjével – vagy ezek hiányával – tovább nevelhet, alkalmazkodásra vagy esetenként mélyreható átalakulásra is készíthet bennünket.



SZERENCSEJÁTÉK ZRT.

A Szerencsejáték Zrt.¹³ évek óta többféle eszközt alkalmaz a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok hatékonyabb szervezeti integrálása érdekében. Idesorolható a cég 2005-ös első esélyegyenlőségi tervének elkészítése egy belső, szociológiai felmérés alapján (esélyegyenlőségi terv elfogadását az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény írja¹⁴ elő az 50 főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek, így a Szerencsejáték Zrt. számára is, de a felmérés elkészítése meghaladta a törvényi kötelezettségeket), valamint a felmérés 2009-es megismétlésével a felkészülés egyfajta „esélyegyenlőségi önaudit” elvégzésére. A munkahelyi esélyegyenlőség terén kifejtett tevékenységéért a Szerencsejáték Zrt. 2007-ben az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének (ILO) képviselőjétől megkapta „A Sokszínű és Befogadó Munkahely Best Practice Vállalati Nagykövete” címet. A szervezet széles körben elismert esélyegyenlőségi tevékenységei közé tartozik több száz megváltozott munkaképességű alkalmazott foglalkoztatása, kismama-klub működtetése – amely révén élőbbé tehető a gyesen vagy gyeden lévő és a munkahely közötti kapcsolatok –, valamint információs csomagok és konzultációs lehetőségek biztosítása a nyugdíj előtt álló dolgozóknak.

Dr. Hegyesiné Orsós Éva humánigazgató szerint a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség biztosításával összefüggő fogalmak gyakran tisztázásra szorulnak, nem áll ugyanis rendelkezésre olyan mérőeszköz, amelynek segítségével pontosan megállapíthatók a szervezetek esélyegyenlőségi és sokszínűségi mutatói. Mindenképpen szükségesek azonban az alkalmazottak tudatosságának növelésére szolgáló programok, hogy a dolgozó tisztában legyen azzal, hogy mihez van joga. Ez a Szerencsejáték Zrt. felelős foglalkoztatásra vonatkozó alapelveiből is következik.

Az esélyegyenlőséggel és sokszínűséggel kapcsolatos tudatosságnövelési stratégiák részét képezte a dolgozók tudatos érzékenyítése e témakör iránt. Ennek jegyében a Szerencsejáték Zrt. például részt vett a Hungarian Business Leaders Forum (HBLF) által 2008-ban meghirdetett, a munkahelyi esélyegyenlőség és

¹³ A szervezet esélyegyenlőségi tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást köszönöm dr. Hegyesiné Orsós Évának, a Szerencsejáték Zrt. humán ügyvezető igazgatójának, akivel 2009. június 4-én készítettem interjút. Az esélyegyenlőségi felméréssel kapcsolatos részletes információkért külön köszönet illeti Rosner Imre HR-osztályvezetőt.

¹⁴ 2003/CXXV. törvény 63. § (4) bekezdés.

sokszínűség helyi kezdeményezéseinek, legjobb gyakorlatainak bemutatását célzó amatőr fotópályázaton, valamint a szintén a HBLF által szervezett kerekesszékes kosárlabdaversenyen.

Amikor 2005-ben a törvényi kötelezettségnek eleget téve elkezdtek volna kidolgozni a cég esélyegyenlőségi tervét, a cég vezetői azzal szembesültek, hogy nem rendelkeznek elég információval saját dolgozóik helyzetéről és véleményéről. Ezért 1350 dolgozó részvételével egy belső szociológiai kutatásba kezdtek. A kérdőíves felmérés eredményeiből nagyon sok hasznos információhoz jutottak: többek között kiderült, hogy általánosságban nem állítható, hogy a női dolgozók hátrányosabb helyzetben lennének, mint a férfiak. Ugyanakkor az eredmények alátámasztották, hogy a gyermeküket egyedül nevelők, a beteg gyermeket nevelők vagy az idős hozzátartozót gondozók nemüktől függetlenül nagyobb támogatásra szorulnak, és több segítséget igényelnének. Emellett a válaszadók 11%-a arról is beszámolt, hogy saját betegsége valamilyen szinten akadályozza a munkavégzésben. – A felmérés eredményei alapján olyan támogatási formákat dolgoztak ki (például információs csomagok kiadása a gyerektámogatásokról, a szociális juttatásokról és a nyugdíjrendszer változásairól; iskoláztatási támogatás juttatása; egészségpénztári tagdíj átvállalása; nyári gyerektábor működtetése), amelyek azt üzenik, hogy a cég akkor sem hagyja magára a dolgozóit, ha valamilyen támogatásra szorulnak.

2009-ben a korábbi kérdőív továbbfejlesztett változatával készülnek a felmérés megismétlésére, amelynek eredményeitől a munkavállalók aktuális helyzetének és véleményének feltérképezése mellett az esélyegyenlőségi törekvésekkel összefüggő hatások és elvárások jobb áttekintése várható.

DM KFT.

A dm Kft.¹⁵ – a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség által meghirdetett „Legjobb Női Munkahely Díj 2007” első helyezettje – immár 10 éves gyakorlattal rendelkezik az enyhén szellemi fogyatékos dolgozók sikeres foglalkoztatásában az értelmi sérült embereket támogató Salva Vita Alapítvánnyal¹⁶ együttműködve. A megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazásának gyakorlata követendő példaként szolgált más cégek (például a McDonald’s Kft.) számára is.

Bozsik Krisztina, a dm Kft. személyzeti munkatársa a következőket emelte ki az enyhén szellemi fogyatékos dolgozók sikeres foglalkoztatásával kapcsolatban:

„A dm 1999. óta foglalkoztat megváltozott munkaképességű dolgozókat. Négy fő dolgozik a központi raktárunkban (Robi, Anita, Anikó és Csilla) címkéző munkakörben. Feladatuk a saját márkás termékek ellátása magyar nyelvű címkével. 2007-ben tovább bővítettük a fogyatékkal élők foglalkoztatását, az egyik budai üzletünkben árufeltöltőként foglalkoztattunk 3 fő fogyatékkal élő munkatársat. Ennek keretében kizárólag olyan megváltozott munkaképességűekkel dolgoztunk együtt, akik régóta munka nélkül voltak, és nehézséget okozhatott számukra a beilleszkedés. Bátran mondhatom, hogy beváltak. A munkatársakkal többnyire jól megértik egymást. Munkájukban motiváltak. Törekednek a jobb teljesítményre. A hangulatuk szélsőségesebb tud lenni, mint másoknak. Néha kicsattanóan jó kedvük van, néha pedig magukba fordulnak. Ez a teljesítményüket is befolyásolja. Van velük egy munkatárs, aki segíti és végigkíséri a munkájukat. Ő már korábban is együtt dolgozott Robival és a lányokkal, szintén címkézőként. Munkája most kiegészült azzal, hogy felügyeli a munkájukat. Ez a hölgy nagyon kedves, empatikus, szeretik őt. Amióta ő van velük, javult a teljesítményük is.

A dm-nél a fogyatékkal élők ugyanolyan díjazásban részesülnek, mint bármely más munkavállaló, a fizetés és a juttatási csomag teljesen megegyezik, azonban nagy segítséget jelent számukra, hogy a raktári dolgozókétól – bizonyos értelemben – eltérő munkarendben dolgozhatnak. A raktári munkatársakat részmunkaidőben foglalkoztatjuk és 99%-ban Érdről vagy Törökbálintról járnak be, így a céges buszt az ő munkaidő-beosztásukhoz igazítottuk. A megváltozott munkaképességű kollégáink azonban Budapesten laknak, ezért az ő munkaidejüket a Budapestre közlekedő vállalati buszhoz igazítottuk, hogy segítsük őket a hazautazásban. A teljesítményüket egyénileg határoztuk meg a fogyatékoságuk mértékéhez igazítva, ez azonban nem befolyásolja a munkabérüket. [...]

¹⁵ A szervezet esélyegyenlőségi tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást köszönöm Sélei Annamária személyzeti vezetőnek és Bozsik Krisztina személyzeti munkatársnak. Bozsik Krisztina 2009. június 5-én válaszolt kérdéseimre.

¹⁶ A Salva Vita Alapítvány (<http://salvavita.hu/>) tevékenységi körével kapcsolatos tájékoztatást köszönöm Lestál Zsuzsának, a támogatott foglalkoztatással kapcsolatos részletes információkat pedig Jásper Éva szolgáltatásfejlesztési vezetőnek.

A megváltozott munkaképességű munkavállalóinkat a Salva Vita Alapítvány segítségével találtuk meg, és az alapítvány munkatársai segítettek a szervezetbe történő integrációba. 2002-ben a Szociális és Családügyi Minisztérium oklevéllel tüntette ki a dm Kft.-t a Salva Vitával való közös munkáért és hatékony együttműködésért. [...]

Ezenkívül segítséget nyújtottunk más vállalatoknak, akik szeretnék bevezetni a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását, hogy az esetleges kérdéseik, félelmeik ne lehessenek kizáró tényezők. Lehetőséget biztosítottunk arra, hogy ellátogassanak a dm központi raktárába, személyesen találkozhattak a megváltozott munkaképességű kollégákkal, ami nagyban hozzájárult ahhoz, hogy más, hazánkban tevékenykedő vállalatok is kapcsolatba kerültek a Salva Vita Alapítvánnyal, és ma már ők is alkalmaznak fogyatékkal élőket.”

A dm munkatársainak 93%-a nő, így nem meglepő, hogy a cég másik fő „védett célcsoportja” a nők, különös tekintettel a kismamákra és a gyesről, gyedről visszatérőkre:

„A dm munkatársai közül kb. 10% van gyesen/gyeden, így a szervezet különösen nagy gondot fordít a kismamákkal történő kommunikációra, valamint a gyesről visszatérők betanítására. A várandós anyáknak is lehetőségük van rész-munkaidőben dolgozni (4-5-6-7 órában), és a beosztások rugalmas alakításával biztosítjuk a szabad időt, hogy az orvosi vizsgálatokon részt tudjanak venni a kismamák. Az otthon töltött idő alatt is folyamatos a kapcsolattartás, a céges rendezvényekre – például karácsonyi vacsora, Mikulás-ünnepség – minden kismamának küldünk meghívót.

A gyesről nagyon különböző időpontokban térnek vissza munkatársaink. Van, aki csak néhány hónapot tölt otthon, van, aki kitölti a 3 évet, és ezt követően jön vissza dolgozni. Ez idő alatt számos belső folyamat változik, így a visszatérő kismamáknak lehetőséget biztosítunk a betanulásra. A saját munkaterületükön újra megtanulják a folyamatokat, számítástechnikai programokat... Emellett a dm által szervezett képzéseken is részt vehetnek, a csapatépítéstől a számítástechnikai oktatásig. Képzéseinket kizárólag munkaidőben szervezzük, így nem okoz gondot a részvétel.

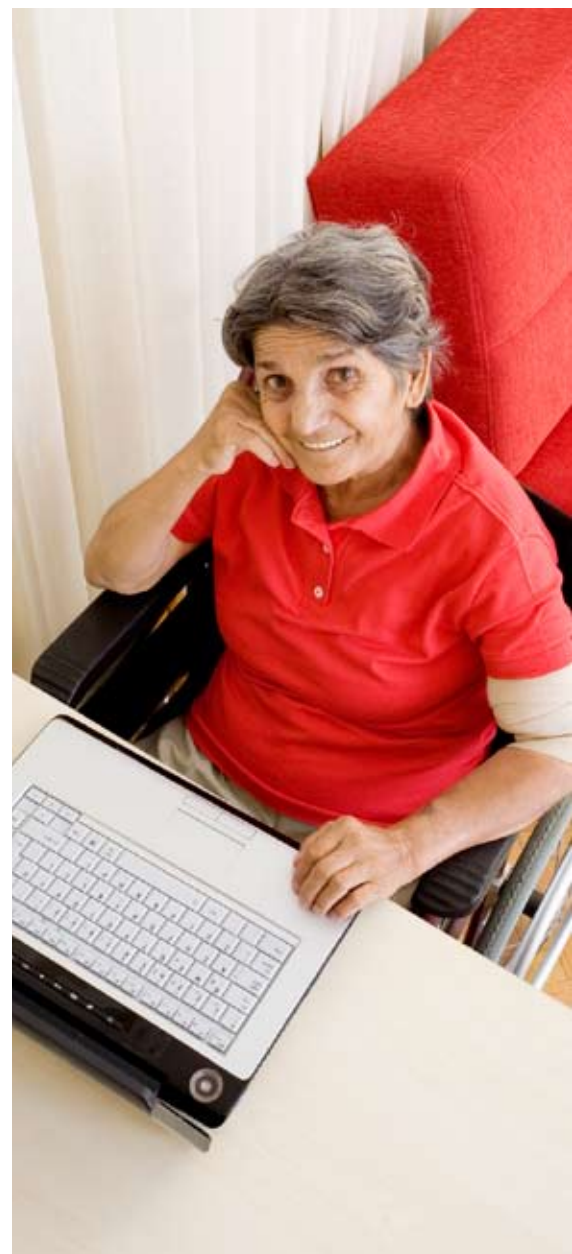
Az első alkalommal [2007-ben] kiírt Legjobb Női Munkahely címet elnyertük.”

A szervezet nyilvános esélyegyenlőségi politikával rendelkezik, amelyben hangsúlyozzák, hogy a „Mert itt érzem, hogy fontos vagyok” dm-szlogen nemcsak a vásárlókkal, hanem a munkatársakkal kapcsolatos bánásmód alapelveit is tükrözi:

„A munkatársak készségeinek, képességeinek fejlesztése és az esélyegyenlőség biztosítása a vállalat minden vezetőjének és alkalmazottjának feladata és felelőssége. A dm mozgatórugója a munkatársak tudása, személyisége, kompetenciája, ezért fontos szempont az emberierőforrás-gazdálkodásunkban, hogy inspiráló légkört biztosítsunk valamennyi munkavállalónk számára.”

A dm esélyegyenlőségi irányelvei a következők:

- *„Megismertetjük munkatársainkkal a dm filozófiáját, beleértve az esélyegyenlőségi irányelveket és azok megvalósításának módszereit.”*
- *„Az új munkatársak kiválasztása során minden esetben törekszünk az objektivitásra, a pályázatokat szakmai kritériumok alapján bíráljuk el.”*
- *„Aktív kapcsolatot ápolunk a Munkaügyi Központokkal, oktatási intézményekkel, ezzel is segítve a munkanélküliek és a pályakezdeők integrálását a munkaerőpiacba.”*
- *„Lehetőséget biztosítunk alternatív foglalkoztatási formában történő munkavégzésre, különös tekintettel a részmunkaidős foglalkoztatásra.”*
- *„Figyelmet fordítunk a belső karrierépítésre, az üres álláshelyeket a saját dolgozóink számára is meghirdetjük.”*
- *„A gyesről, gyedről visszatérő munkatársainkat visszavárjuk, segítjük a beilleszkedésben.”*
- *„Nagy figyelmet fordítunk a munkatársak képzésre, lehetőséget adva arra, hogy kölcsönösen tanulhassanak egymástól, megismerjék és fejleszteni kívánják önmagukat. Képzéseink a vállalat minden dolgozójára kiterjednek.”*
- *„Célunk továbbá, hogy munkatársainkat a változatos feladatok és a fejlődési lehetőségek biztosításával elkötelezetté tegyük vállalatunk iránt.”*



24 MCDONALD'S KFT.

A McDonald's Kft.¹⁷ a Salva Vita Alapítvány 2006-ban szervezett Munkáltatói Esélyegyenlőségi Fórumán való részvétele óta sikeresen foglalkoztat megváltozott munkaképességű (enyhén szellemi fogyatékos) dolgozókat. 2008-ban a cég egyik budapesti éttermében egy megváltozott munkaképességű dolgozó lett „az év lobbisa”.

Vadnai Ágnes kommunikációs menedzser szerint az egészséges dolgozók is büszkék az enyhén szellemi fogyatékos kollégáik teljesítményére, akik ugyan a többiekhez képest némileg lassabban tanulják meg a munkafolyamatokat, azonban megbízható és lojális munkavállaló válik belőlük, akivel jól lehet együttműködni. Alkalmazásuk – amelynek nincs igazán forintosítható előnye, és a cég e tevékenységéhez semmiféle állami támogatást nem vesz igénybe – a közösség életét segítő és azért aktívan felelősséget vállaló cég értékei közé illeszthető. A dolgozók betanításában a Salva Vita Alapítvány nyújt szakértő segítséget, így munkahelyi integrálásuk kockázatok helyett pozitív hatással jár: a közös eredmények ugyanis összekovácsozzák a munkahelyi csapatot.

Gáspár Ferenc HR-osztályvezető a megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazásával kapcsolatos tapasztalataikról szólva egyrészt azt hangsúlyozta, hogy e tevékenységnek egy önmagát a társadalmi felelősségvállalásban élenjáró vállalatként meghatározó szervezet számára természetesnek kell lennie. Másrészt az összes dolgozó tudatában van annak, hogy náluk ilyen kollégák is dolgoznak, ami azt a pozitív üzenetet hordozza a cég összes munkavállalója számára, hogy „*az én csapatom, az én munkahelyem befogadó munkahely*”.

A McDonald's Kft. 2006 őszén részt vett a Salva Vita Alapítvány által szervezett Munkáltatói Esélyegyenlőségi Fórumon, amelynek keretében betekintést nyertek a dm Kft. által szerzett gyakorlati tapasztalatokba a dm Kft. által akkor már évek óta alkalmazott megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásával kapcsolatban. Ezt követte a McDonald's Kft. munkaköreinek bemutatása a Salva Vita Alapítvány részére, hogy kiderülhessen, mely munkakörök ellátására lennének alkalmasak az alapítvány ügyfelei. Tizenhárom munkakör közül kettőt találtak a célra alkalmasnak: a vendégterület rendjéért, tisztaságáért felelős lobbis munkakört és a konyhai munkavégzést. Majd az alapítvány munkatársainak tréningezése következett, akik aztán egy hét alatt betanították a megfelelő feladatokra kiválasztott ügyfeleiket. A megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazása körültekintő előkészítést, bevezetést és az átlagosnál több türelmet igényel, mivel az érintettek számára lassabban megy a betanulás. A munkafolyamatok sikeres elsajátítása után azonban a fizikailag eléggé megterhelő feladatokat is nagy hatékonysággal és hosszú távon tudják végezni. 2009. áprilisig összesen a Salva Vita Alapítvány hét ügyfele kapott munkát a McDonald's Kft. -nél – közülük a legsikeresebb „az év lobbisa” címet is elnyerte a Nyugati téri étteremben.

¹⁷ A szervezet esélyegyenlőségi tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást köszönöm Vadnai Ágnes kommunikációs menedzsernek és Gáspár Ferenc HR-osztályvezető menedzsernek, akik 2009. május 28-án válaszoltak kérdéseimre.

HOTEL PANDA KFT.

A Hotel Panda Kft.¹⁸ teljes alkalmazotti létszámának több mint 90%-ában megváltozott munkaképességű (mozgássérült, vak és gyengén látó, nagyothalló, pszichés betegségben szenvedő) dolgozókat foglalkoztat. Kocsy Béla igazgató és társtulajdonos beszámolt arról, hogy egy személyes tapasztalat vezetett e gyakorlathoz: egyik barátja súlyos betegsége révén ráébredt ugyanis, hogy a megváltozott munkaképességű emberek számára nagyon fontos lenne több munkalehetőséget biztosítani, különösen olyanokat, amelyek megfelelnek meglévő, esetenként igen magas szintű képzettségüknek. 2007 óta, amikor családjilag megvásárolták a Hotel Pandát, cégfilozófiájuk gyakorlatba ültetett alapjellemezője a mozgássérült, a vak és gyengén látó, a nagyothalló vagy a pszichés betegségben szenvedő dolgozók alkalmazása, ami egyszerre értelmezhető az egyéni segítő szándék és a társadalmi felelősségvállalás gyakorlati megnyilvánulásaként.

A megváltozott munkaképességű dolgozók munkaköre általában 6–7,5 órás, s néhányan közülük csak heti három munkanapot dolgoznak. Esetükben a felvételi procedura kissé eltér a szokásostól, ugyanis az állásinterjúra a jelentkező szüleit, illetve közvetlen hozzátartozóit is behívják egyeztetésre, hiszen sokak korábban egyfajta otthoni elszigeteltségben, burookban éltek, és többüknek ez az első munkahelye. Továbbá esetenként szükséges lehet a kezelőorvossal is konzultálni annak meghatározása érdekében, hogy ki milyen feladatkört tud problémamentesen ellátni. A szálloda alkalmazottai ingyenes szolgáltatásként étkezést, terápiás lovaglást és angolnyelv-tanfolyamot vehetnek igénybe.

Kocsy Béla meggyőződése, hogy a vendéglátóipar jó terület annak bemutatására, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók nemcsak a szociális gondozóban kínált, gyöngyfűzésszintű elfoglaltság végzésére alkalmasak, hanem igenis képesek minőségi munkát végezni. Saját alkalmazottaik között például nagyon magas a diplomások és a nyelvtudással rendelkezők aránya. A szállodában többek között mozgássérült könyvelő és informatikus, siketnéma szakács és szobaaszszony, vak masszőr, valamint mentális problémákkal küzdő recepciós dolgozik, akik feladataikat nagy hatékonysággal és a vendégek széles körű meglegedésével végzik. A vendégkör elégedettségének jelzésére szolgálhat, hogy a szálloda 2009 első négy hónapjában 60%-os kihasználtsággal működött.

Az igazgató és társtulajdonos szerint a nem átlagos foglalkoztatási jellemzők legnagyobb üzleti előnye, hogy dolgozóik igazán megbecsülik a munkájukat, hosszú távon gondolkodnak, elhivatottak, és könnyen azonosulnak a cég filozófiájával. A Hotel Panda vezetőségének általános törekvése a toleráns munkakörnyezet kialakítása, ahol a megváltozott munkaképességű dolgozók mellett alkalmaztak már és a jövőben is szívesen alkalmaznak 50 év fölötti vagy roma munkavállalókat. E toleráns munkahely egyelőre nyereségesen működik.

¹⁸ A céggel kapcsolatos tájékoztatást köszönöm Kocsy Béla szállodaigazgatónak és társtulajdonosnak, aki 2009. május 22-én válaszolt kérdéseimre.

26 FREESOFT NYRT.

A FreeSoft Nyrt.¹⁹ – a digitális esélyegyenlőség megteremtése jegyében – 2003 óta roma dolgozókat foglalkoztat Bátor-terenyei Adatrögzítő Központjában (BAK). Vaspál Vilmos, a FreeSoft Nyrt. elnöke szerint a hátrányos helyzetű – például a hosszabb távon munkanélküli, képzetlen, roma – munkavállalók foglalkoztatására kitűnő lehetőség kínálkozik az informatika területén, mert olyan értelmes és színvonalas munkavégzésre ad módot, amelyre a piacon is van kereslet.

A FreeSoft Nyrt. 2003 elején nyert el egy, az akkori Informatikai és Hírközlési Minisztérium valamint a Foglalkoztatási és Munkügyi Minisztérium által meghirdetett távmunkapályázatot, amelynek keretében az igen nagy mértékű munkanélküliséggel sújtott Nógrád megyében – a helyi családsegítő szolgálat segítségével kiválasztott jelentkezők hat hónapos intenzív adatbeviteli képzése után – 15 fős roma adatrögzítő-központot kezdett működtetni. A kormányzati támogatással és a helyi családsegítő szolgálat közreműködésével kialakított központ két évig 15 roma származású alkalmazottnak garantált megélhetést, akik biztosítók és közigazgatási szervek számára végeztek professzionális színvonalú munkát.



19 A szervezet esélyegyenlőségi tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást köszönöm Vaspál Vilmosnak, a FreeSoft Nyrt. elnökének, aki 2009. május 27-én válaszolt kérdéseimre.

A BAK 2003 és 2005 között jelentős adatrögzítési megrendeléseket teljesített az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, az ÁB-AEGON és az akkori Informatikai és Hírközlési Minisztérium részére. A 15 roma alkalmazott közül nyolc jelenleg is a BAK-ban dolgozik. Több alkalmazott foglalkoztatására jelenleg azért nincs mód, mert a cégnek egyelőre nincs elég megrendelése.

A Bátorterenyei Adatrögzítő Központ működésével azt sikerült bizonyítani – ahogy ezt 2003-ban Szomora Szilárd, a bátorterenyei Családsegítő és Gyermekegészségügyi Szolgálat intézményvezetője és egyben a Nógrád Megyei Cigány Kisebbségi Képviselők és Szószólók Szövetségének elnöke is hangsúlyozta –, hogy „a romák foglalkoztatásánál nem csupán a nehéz fizikai és az alacsonyan kvalifikált munkakörök jöhetnek szóba. [...] És bár az adatrögzítés csupán betanított munkának számít, akkor is olyan, a mai kor követelményeinek megfelelő ismeretek és gyakorlati tapasztalatok birtokába juttatja a dolgozót, amelyek révén a későbbiekben sokkal nagyobb eséllyel tud állást találni a munkaerőpiacon.”²⁰

A FreeSoft Nyrt. példamutató gyakorlata, ami a cégnek a romaellenes diszkrimináció kezelése iránti elkötelezettségét is tükrözi, bekerült az ENSZ Fejlesztési Programja (UNDP) megbízásából a romák alkalmazásáról 2006-ban készített jelentésbe²¹ is:

„A FreeSoft egy budapesti informatikai cég. Fő tevékenységi körébe a szoftverfejlesztés, a dokumentumkezelés, a vállalati tartalomkezelés, az informatikai auditálás és tanácsadás tartozik. A FreeSoft elnöke személyesen erősen motivált a romák foglalkoztatásában. Ez a motiváció a Nógrád megyei Bátorterenyén töltött gyermekévek tapasztalataiból ered. Nógrád megye Magyarország egyik leghátrányosabb helyzetű térsége. A munkanélküliek aránya 15% körül mozog, és az országban ez az egyik olyan terület, ahol a legnagyobb számban élnek romák. Néhány évvel ezelőtt a cég elnöke részt vett egy nemzetközi dokumentumkezelési kiállításon New Yorkban, ahol több olyan, indiánok kezében lévő céggel találkozott, amelyek „informatikailag támogatott szolgáltatásokat” kínáltak. A kifejezés azokra a jelentős emberi munkát igénylő szolgáltatásokra vonatkozik, amelyeket távközlési hálózatokon vagy az interneten keresztül juttatnak el számos üzleti szegmenshez.

20 Schopp Attila (2003): Digitális esélyegyenlőség. In IT-BUSINESS. 2003. december 9. 17. o. http://www.ittk.hu/itszn/docs/Vaspal_digitalis_eselyegyenloseg.pdf (letöltve: 2009-05-27).

21 Ernst & Young Public Sector Group (2006): Romák alkalmazása. Néhány tapasztalat az üzleti életből. UNDP, Bratislava. <http://europeandcis.undp.org/poverty/psd/show/88EE4CC9-F203-1EE9-BFD308E3704F7C42> (letöltve: 2009-05-25).

Ilyen például a dokumentumkezelés, a telemarketing, a help-desk támogatás, az orvosi szövegek leírása (medical transcription) és a back-office számvitel. A látottak arra inspirálták az elnököt, hogy hozzon létre egy adatbeviteli központot Bátorterenyén. Úgy gondolta, ha ez a munka elvégezhető Indiában, Kínában vagy Malajziában, akkor Magyarországon is, a roma közösségek bevonásával. Az adatbeviteli központ létrehozásával az elnök azt akarta bizonyítani, hogy a romák munkaszokásaival és képességeivel kapcsolatban széles körben elterjedt előítéletek ellenére a romák képesek arra, hogy szakképzettséget igénylő munkákat végezzenek az informatikai szektorban.

A FreeSoftnak már volt némi adatbeviteli tapasztalata (diákokkal), és gyümölcsöző üzleti lehetőséget látott benne. A FreeSoft stratégiájának egyik kulcseleme az volt, hogy találjon a munkára alkalmas roma munkavállalókat. Ehhez az elnök személyes kapcsolatokon keresztül együttműködést épített ki egy helyi roma szervezettel, a családtámogató szolgálattal. Ezen túlmenően kormányzati támogatást is kért az Informatikai Minisztériumtól. A FreeSoft megpályázott egy tendert, amely a berendezést adta (15 számítógépet), és fedezte 15 dolgozó havi bérét. A FreeSoft adta a technológiát és a logisztikát. A pénzügyi háttér garانتálása után a cég a helyi családtámogató szolgálton keresztül megkezdte a romák felvételét. A toborzási időszakban a roma szervezet 15 személyt választott ki.²²

A jelentés kiemeli, hogy a FreeSoft „a »pozitív diszkrimináció« híve annak érdekében, hogy a romák alkalmazásba kerüljenek és integrálódjanak a cégek munkaerő-állományaiba.”²³ A romák alkalmazásának fő motivációját a cég részéről az adta, hogy a romák alkották a helyi munkaerő-kínálat nagy részét, és rendelkezésre állnak a szűk munkaerőpiacon. A vezérigazgató szerint azzal, hogy a FreeSoft adatrögzítő központját Bátorterenyére helyezte, „nem profitorientált vállalkozást kívánt létesíteni, hanem azt akarta bebizonyítani, hogy meg tud valósítani olyan jól működő adatrögzítő központot, amely roma munkaerőt foglalkoztat.”²⁴ Vaspál Vilmos elnök szerint a helyszín kiválasztásánál és a roma munkavállalók alkalmazásánál fontos szempont volt az is, hogy ez a munkaerő viszonylag olcsó, illetve a társaság számíthatott a betanítási és működési költségeket, például a bérleti díjat fedező állami támogatásra is.

Nehézségek a roma munkavállalókkal kapcsolatban „főként abból adódtak, hogy ezek az emberek hosszú éveken keresztül munkanélküliek voltak, és nehéz volt hozzá szokniuk a rendszeres, mindennap ugyanabban az időben kezdődő munkához, és dolgozni nyolc órán keresztül.”²⁵ A Bátorterenyei Adatrögzítő Központ működése azonban azt is alátámasztja, hogy megfelelő képzés után a roma munkavállalók sem kevésbé hatékonyak, mint a nem romák, ugyanakkor a roma alkalmazottak gyakran jobban motiváltak, mert be akarják bizonyítani, hogy tudnak olyan jól teljesíteni, mint a nem roma dolgozók. Az UNDP-jelentés azt is megjegyzi, hogy a helybéli falvakban rendelkezésre álló kevés munkalehetőség és a hosszú távú munkanélküliségtől való félelem szintén arra ösztönözte a romákat, hogy a munkahelyükön jól teljesítsenek²⁶.

22 Ibid. 26. o.
23 Ibid. 25. o.
24 Ibid. 38. o.
25 Ibid. 42. o.
26 Ibid. 38. o.

IBM MAGYARORSZÁG KFT.

Az IBM Magyarország Kft.²⁷ sok éve igen hatékonyan tevékenykedik – világszerte ismert anyavállalatához hasonlóan Magyarországon is – a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség megteremtése érdekében. A szervezet 2007-ben a for-profit kategóriában elnyerte a Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda által meghirdetett Befogadó Munkahely Díjat.

Az IBM Magyarország Kft. a fogyatékkal élők sikeres társadalmi integrációjának elősegítését célul kitűző *Business & Disability – A European Network* önkéntes vállalati szövetség alapító tagja. E téren elismert esélyegyenlőségi tevékenységei között említhető a hatékony együttműködés a Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetségével, a Motiváció Mozgássérülteket Segítő Alapítvánnyal²⁸, az értelmi és halmozottan fogyatékos gyermekek és felnőttek, valamint hozzátartozóik, segítők és a velük foglalkozó szakemberek, civil szervezetek helyzetét támogató Kézenfogva Alapítvánnyal²⁹, továbbá az értelmi sérült embereket támogató Salva Vita Alapítvánnyal.

Legutóbb 2009. június 5-én az IBM Akadémiai Partnerség (*Academic Partnership*) elnevezésű, felsőoktatást támogató programjának keretében adtak át az ELTE-n két olyan nyelvi labort, amelyek mozgás-, látás- vagy hallássérülés esetén is lehetővé teszik a nyelvtanulást – ezzel segítve a fogyatékossgal élő hallgatók nyelvi képzését és növelve jövőbeli munkaerő-piaci elhelyezkedési esélyeiket.

A szervezet alapító támogatóként részt vett a tehetséges roma diákokat támogató Romaster program létrehozásában a sokszínű munkaerő-utánpótlás biztosítása érdekében. A Romaster mintájára három középiskolás diák számára ösztöndíj- és támogatási programot készítenek a mozgássérülteket segítő Motiváció Alapítvánnyal együttműködve.

27 A szervezet esélyegyenlőségi tevékenységével kapcsolatos tájékoztatást köszönöm Kis Anikónak (az IBM Magyarország Kft. „sokszínűség-specialista” – *diversity specialist* – HR munkatársának), aki 2009. június 4-én válaszolt kérdéseimre), valamint Andreas Citaknak (GLBT & Human Capital Managementért felelős IBM Global Business Development Executive).
28 <http://www.motivacio.hu/>
29 <http://www.kezenfogva.hu/>



Magyarországon eddig egyedülálló módon³⁰ csak az IBM Magyarország Kft.-n belül alakult meg (2006-ban) a leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű munkavállalók érdekeit képviselő LMBT Diversity Network Group. Az IBM nemzetközi vállalatcsoport belső antidiszkriminációs szabályozásában 1984 óta szerepelt a szexuális orientáció alapú megkülönböztetés tiltása, 2008-ban pedig az IBM közép- és kelet-európai, közel-keleti és afrikai régiójában az „LMBT üzleti fejlesztésért” felelős (*GLBT Business Development Executive for CEEMEA*) teljes munkaidős vezetői állást hoztak létre.³¹

A Magyarországon 2008 óta működő Női Vezetők Fóruma (IBM Women Leadership Council) három területen kezdeményez programokat: támogatja a munka és a magánélet egyensúlyának kialakítását (elsősorban a részmunkaidő, az otthoni munkavégzés és a rugalmas munkaidő alkalmazásával), továbbá képzési, valamint kommunikációs és hálózatépítési lehetőségeket biztosít az IBM magyar leányvállalatainál tevékenykedő női munkavállalók számára.

Érdemes megjegyezni, hogy a nemzetközi IBM vállalatcsoport befogadó munkahelyként több mint 100 éves múltra, szinte történelmi távlatokra tekinthet vissza, hiszen a cég 1899-ben alkalmazta az első női és az első fekete bőrű dolgozóit az Egyesült Államokban.

30 Oroszi Babet (2008): Magyarországon nincsenek melegbarát munkahelyek? 2008. augusztus 28. Lásd: <http://hrportal.hu/index/index.phtml?page=article&id=71783> (letöltve 2009-06-04). Gyimóthy Éva (2009): Rejtőzködnek a meleg a munkahelyen c. cikkében a Morgan Stanley pénzügyi tanácsadó cég magyarországi irodáját is nyíltan melegbarát munkahelyként mutatja be: az IBM-hez hasonlóan szintén a nemzetközi anyavállalat antidiszkriminációs alapelveinek alkalmazása alapján. Lásd <http://www.hrportal.hu/hr/rejtozkodnek-a-meleg-a-munkahelyen-20090803.html> (letöltve: 2009-08-03).

31 A szervezet esélyegyenlőségi tevékenységének szexuális orientációs szeletéről „Sexual orientation – only a private question or does it matter in the workplace?” címmel Birgit Wiesinger IBM Diversity Leader tartott előadást 2009. május 21-én az mtd Tanácsadói Közösség által Budapesten megrendezett Munkahelyi esélyegyenlőség – vállalati felelősségvállalás konferencián (lásd: <http://www.eselykonferencia.hu/>).

A SOKSZÍNŰSÉG ELŐNYEI A MUNKAERŐPIACON

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TEVÉKENYSÉGEK SZERVEZETI INDÍTÉKAI – A MAGYAR HELYZET ÁTTEKINTÉSE

A munkahelyi esélyegyenlőség és vállalati felelősségvállalás kérdéskörével foglalkozó, korábban már idézett magyar kutatás³² eredményei szerint (l. a táblázatot) az esélyegyenlőséggel kapcsolatos szervezeti indítékok között első helyen a tehetséges munkavállalók megtartása szerepelt (48%). Ezt követték az életkor szerinti sokszínűség preferálása (45%), az etikai megfontolások (42%), a kisgyermekes munkavállalók magas száma (38%), a munkavállalók lojalitásának erősítése (33%) és a rugalmas foglalkoztatást lehetővé tevő tevékenység (28%).

Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos szervezeti indítékok előfordulási gyakorisága (%)*

| |
|--|
| Tehetséges munkavállalóinkat meg szeretnénk tartani (48,4) |
| A pályakezdőtől a nyugdíjasig minden korcsoport reprezentálva van szervezetünkben (44,9) |
| Etikai szempontból fontosnak tartjuk (41,7) |
| Sok kisgyermekes szülő dolgozik nálunk (37,7) |
| Lojálisabb munkaerőt szeretnénk (33,3) |
| Tevékenységünk rugalmas foglalkoztatást tesz lehetővé (28,4) |
| Alkalmazottaink zöme nő (24,9) |
| Az Európai Unió gyakorlatát szeretnénk követni (22,6) |
| A csapatmunka terén van mit javítanunk (19,1) |
| Szeretnénk az egyenlő bánásmódról szóló törvény szerint eljárni (18,8) |
| Toborzási tevékenységünket meg szeretnénk könnyíteni (17,1) |
| Állami támogatásokhoz szeretnénk jutni (15,7) |
| Anyacégünk nemzetközi direktíváit adaptálni kívánjuk (15,7) |
| Szívesen foglalkoztatnánk fogyatékkal élőket (11) |
| Több hölgyet szeretnénk a menedzsmentben látni (10,7) |
| 50 fő feletti költségvetési szervként ez nekünk kötelező (5,2) |
| Versenytársaink gyakorlata vonzó számunkra (3,5) |

* Tardos Katalin (2009): *Munkahelyi esélyegyenlőség – vállalati felelősségvállalás*. Kézirat. 24. o.

32 Tardos Katalin (2009): *Munkahelyi esélyegyenlőség – vállalati felelősségvállalás*. Országos benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya. Budapest: mtd Tanácsadói Közösség. A szerző engedélyével használt kézirat.

A közepesen fontos indítékok közé kerültek a következők: női munkavállalók többsége (25%), az Európai Unió gyakorlatának követése (23%), csapatmunka javítása (19%), az egyenlő bánásmódról szóló törvény előírásainak követése (19%), a toborzás megkönnyítése (17%), állami támogatások megszerzése (16%), valamint az anyacég nemzetközi direktíváinak meghonosítása. – A legkevésbé fontos indítékok között a fogyatékossgal élők foglalkoztatásának kívánatosságát (11%), a női menedzserek létszámának növelését (11%), a törvényi előírásból adódó kötelező jelleget (5%) és a versenytársak vonzó gyakorlatát (3,5%) találjuk.

Ezeknek az eredményeknek az alapján természetesen nem vonhatunk le messzemenő következtetéseket, hiszen e nem reprezentatív vizsgálatban szereplő 345 Magyarországon működő gazdasági szervezet „indítéktérképe” feltehetően nem tükrözi hűen a magyar viszonyokat. A különféle indítékok megjelenítése azonban legalább illusztrálhat egyes fontos tendenciákat. Ilyen lehet a tehetséges, lojális munkaerő megtartásának általános preferenciája, vagy a munkaerő összetételével, illetve a munka jellegével kapcsolatos adottságokhoz való alkalmazkodás (sok kisgyermekes és/vagy sok női munkavállaló; rugalmas foglalkoztatást – például távmunkát – lehetővé tevő tevékenység).

Az etikai szempontok nagymértékű preferenciája mögött húzódo pontos tartalmak szélesebb körű kvalitatív vizsgálatok nélkül nehezen fejthetők meg: önmagában az „etikai szempontok” emlegetése nem túl sokatmondó, így csak valószínűsíthető, hogy ebben az összefüggésben tulajdonképpen az etikus magatartás és a cégimázs összefésülésének lehetünk tanúi. Talán ezzel is magyarázható, hogy a tágabban értelmezhető etikai szempontokat a felmérésben részt vevők közül több mint kétszer annyian preferálták, mint a konkrét tartalommal bíró törvényi megfelelést.

Érdemes megjegyezni, hogy az esélyegyenlőségi tevékenységek szervezeti indítékainak sorában – legalábbis a vizsgálatban szereplő cégek vonatkozásában – nem túl előkelő helyen (16%-kal) szereplő *állami támogatásszerzés*, illetve annak hiánya az esélyegyenlőség fejlesztését gátló tényezők sorában is feltűnik: (34%-kal) a második helyen szerepel, a válaszadók 42%-a által emlegetett *információhiány* és a 33%-uk által említett *üzleti érdek hiánya* között. Ugyanakkor érdekes összevetni azt is, hogy míg az előítéletességet, illetve a toleranciahiányt nagyon kevesen (2%) látták vagy akarták látni – legalábbis saját szervezetükön belül – az esélyegyenlőség fejlesztésének korlátaiként, az esélyegyenlőségi motivációkat tekintve a válaszadó cégeknek mindössze 11%-a nyilatkozott úgy, hogy szívesen foglalkoztatna fogyatékossgal élőket. Mindez arra hívhatja fel a figyelmünket, hogy érdemes némi óvatossággal eljárni az eredmények értelmezésében.

A magyarországi helyzet áttekintése során fontos kiemelni a Hungarian Business Leaders Forum (HBLF) sokszínűségi programját, amelynek keretében 2007-ben egy kódexben³³ foglalta össze a szervezeti sokszínűséggel és befogadással kapcsolatos alapértékeit tükröző állásfoglalását. A kódex kiindulópontja, hogy „a befogadó szellemű és esélyegyenlőséget biztosító üzleti környezet a lehető legjobbat hozza ki a munkavállalókból”:

33 HBLF a sokszínűségért, <http://www.hblf.org/hungarian/hblf-for-diversity-2.html> (letöltve: 2009-05-24).

„[...] éppen ezért ennek megteremtése és fenntartása vállalataink és társadalmunk fejlődésének és sikerének elengedhetetlen feltétele. Ennek megfelelően a kódexet aláíró szervezetek az alábbiakra törekcsenek:

- A másság elfogadását és a sokszínűség megteremtését kritikus programként kezeljük.
- A vállalatainkon belül megtalálható kulturális és egyéni sokszínűséget megőrizzük és támogatjuk.
- Tiszteletben tartjuk munkavállalóink szükségletét a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtéséhez.
- Esélyegyenlőséget teremtünk és diszkriminációmentességet biztosítunk, hogy munkavállalóinkra mindenki által elfogadott és egységesen alkalmazott munkavállalási és teljesítményértékelési irányelvek és vezetési rendszerek érvényesüljenek.
- Munkavállalóink számára lehetőséget biztosítunk a tanulásra, az egyéni fejlődésre és a kapcsolatrendszerek kialakítására.
- Ügyfeleinkkel tiszteleten és becsületen alapuló partneri kapcsolatokra törekcsünk.
- Folyamatos fejlesztés és fejlődés mellett kötelezzük el magunkat e téren, amelyhez figyelembe vesszük környezetünk jól bevált gyakorlatait, és amely során rendszeresen konzultálunk a munkavállalói érdekképviseletekkel.
- Egy olyan üzleti kultúra előmozdítására törekcsünk, amelyben minden alkalmazott, szerződéses és üzleti partner egyformán elkötelezett híve az itt megfogalmazott értékeknek és célkitűzéseknek.
- Feladatunknak tekintjük, hogy úgy is, mint fejlődni vágyók és mint jó példákkal eljárók, aktívan előmozdítsuk a sokszínűséget a magyarországi üzleti szférában.³⁴

34 Kódex a szervezeti sokszínűségről és a befogadásról, http://www.hblf.org/images/stories/pdf/kodex_magyar_kiegeszites_16_logo.pdf (letöltve: 2009-05-24).

A program nagy előnye, hogy pontosan definiálja, mit ért szervezeti sokszínűségen és befogadó környezeten:

„A szervezeti sokszínűség változatos munkavállalói állományt jelent mind a látható, mind a rejtett emberi tulajdonságok és jellemzők tekintetében, úgymint kor, nem, faj, etnikai hovatartozás, fogyatékoság, nemzetiség, vallás, kultúra, szexuális orientáció, külső megjelenés, gondolkodásmód, családi állapot, iskolázottság stb.”

„[A befogadó környezet olyan] munkahely, ahol a különbözőségek értéket képviselnek, ahol mindenkinek lehetősége van, hogy készségeit és tehetségét a vállalati értékekkel és üzleti célokkal összhangban fejlessze és használja. Olyan szervezet, ahol a munkatársak úgy érzik, hogy önmaguk lehetnek, teljesítményük és szaktudásuk alapján becsülik meg őket, és olyan munkahelyi közösséghez tartoznak, ahol az ötletek, tapasztalatok és perspektívák gazdagsága elősegíti az üzleti érték teremtését.”

Felsorolja továbbá, hogy a törvényi megfelelés és az etikai megfontolások (társadalmi felelősségvállalás, vállalati imázs) mellett milyen gazdasági előnyökkel járhat a szervezeti sokszínűség és a befogadó munkakörnyezet:

- Munkavállalók elkötelezettségének és motivációjának növekedése
- Tehetség vonzása és megtartása
- Piacok és fogyasztói igények jobb megismerése
- Innováció elősegítése
- Válasz a demográfiai változásokra
- Lehetőség a növekedésre és új piacok megszerzésére
- Indokolatlan költségek, mint például fluktuáció elkerülése”

A kódex – amely a Shell Hungary Zrt. sokszínűségről és befogadásról szóló irányelvei alapján a HBLF-tagvállalatok vezetőinek, valamint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), illetve a Szociális és Munkaügyi Minisztérium szakértőinek közreműködésével készült – és a köré épülő HBLF-program nagyon fontos tudatosságnövelő (*awareness-raising*) szerepet tölthet be a magyar üzleti életben azáltal, hogy „divatba hozza” és társadalmilag is észlelhetőbbé teszi a szervezeti sokszínűség és befogadás témaköreit. Így maga e program is az esélyegyenlőségi törekvések tekintetében a mai Magyarországon fellelhető lehető legjobb gyakorlatok közé sorolható.



MIÉRT HASZNOS A SZERVEZETI SOKSZÍNŰSÉG? A JÓ GYAKORLATOKAT ALKALMAZÓ MUNKÁLTATÓK ÁLTAL ÉRZÉKELT ELŐNYÖK

Mik a sokszínűség előnyei a munkahelyen? Kissé blikkfangos üzleti nyelven például így is megfogalmazható egy rövid válasz: *„A diszkriminációmentes értékrend és a sokszínűség-menedzsment hozzájárul a cég reputációjának növekedéséhez, és nem utolsósorban serkentőleg hat az innovációra is.”*³⁵ Vagyis a sokszínűség hozzátehet a cég jó híréhez, valamint a különbözőség újításra ösztönözhet azáltal, hogy korábban ismeretlen emberek, szokások, dolgok megismerésére készítet.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) befogadó és sokszínű munkahelyekkel foglalkozó kiadványában szereplő megfogalmazás szerint: *„a sokszínűségi programok azáltal, hogy felismerik és értékelik a munkavállalók eltérő háttérköörülményeit, továbbá arra törekednek, hogy a vállalathoz vonzzák és megtartsák a lakosság minden kultúrájából és szegmenséből a legalkalmasabb embereket, az esélyegyenlőséget egyre nagyobb mértékben helyezik emberi erőforrás menedzsment tevékenységük központjába. Sőt, a sokszínűség-menedzsment és a diszkriminációmentesség törekvései egyre inkább egyfajta vezetői eszköznek számítanak a hatékonyság és termelékenység növelésére”*³⁶ Itt a sokszínűség olyan közegjellemzőként értelmeződik, amelynek megléte esetén nagyobb eséllyel bukkanhatnak az adott feladat

³⁵ Idézet az Elismerés a sokszínű vállalatoknak c. cikkből. In HR Portal 2007. 11. 29. <http://www.hrportal.hu/index.php?page=article&id=65261> (letöltve 2009-05-26).

³⁶ Tardos Katalin–Petra Ulshoefer (2007): Bevezető. In Tardos Katalin (szerk.) A befogadó és sokszínű munkahelyért. Jó példák magyarországi vállalatoktól. Budapest, International Labour Office. 6. o. http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/good_practices.pdf (letöltve: 2009-05-24).

36 szempontjából legmegfelelőbb emberre az elsősorban a termelékenység növelésében érdekelt, ám munkavállalók körülményei iránt is érdeklődő vezetők. Ebben az összefüggésben a diszkrimináció úgy jelenik meg, mint a hatékonyság útból eltakarítandó akadály, melyet a tájékozott vezetők mindenki – üzleti és/vagy emberi – nyeresége érdekében igyekeznek is minden eszközzel eltakarítani.

Az előzőekhez képest gyakorlatiasabb és némileg szolidaritásközpontúbb megközelítés tükröződik egy fővárosi közpolitikai szakember véleményében, aki szerint „*a munkahelyi esélyegyenlőségi politika többszörösen értékteremtő, hiszen amellett, hogy szolidárisak vagyunk a hátrányos helyzetű dolgozókkal, a vállalat működését is hatékonyabbá tudjuk tenni általa, vagyis üzleti, gazdasági előnyeink is származnak belőle [...] a figyelmesség, a hátrányok kompenzálása a legjobb jutalom, amit a munkáltató adhat, és még adómentes is. Miközben az esélyegyenlőségi politika csökkenti [azokat a tényezőket, melyek] a teljesítményt [és a] koncentrációt akadályozzák, növeli a motivációt és a kreativitást, általa javul a munkahelyi légkör, a munkatársak szívesebben „hoznak ki magukból” többet, összetartóbbak lesznek. A tehetséges munkaerőt könnyebb lesz megtartani, és a viták is megoldhatók lesznek házon belül, ezáltal pedig elkerülhetők a munkaügyi perek.*” Az idézett szakember azonban azt is látja, hogy a befogadó politika működéséhez nélkülözhetetlen egy olyan, „*elkötelezett vezetők és hozzáértő felelős munkatársak*” által működtetett feltételrendszer, amelynek alapeleme a „*jól egyeztetett, rögzített eljárásrend*” és a világosan „*kitűzött célok*” rendszere.³⁷

A kérdés azonban fordítva és más hangsúllyal is feltehető. Például: mik lehetnek a hátrányai a nem befogadó, „egyszínű” munkahelyeknek? Illetve: milyen hátránnyal járhat, ha az üzleti élet nem tesz megfelelő lépéseket egyes társadalmi csoportok munkaerő-piaci integrálása érdekében; ha egyszerűen lemondanak bizonyos embercsoportok gazdasági aktivitásáról és/vagy aktivizálásáról?

A kelet-közép-európai roma népesség marginalizált munkaerő-piaci helyzetéből adódó potenciális problémákat áttekintve a már korábban is idézett 2006-os UNDP-jelentés öt alapvető okot sorol fel, ami miatt az üzleti vállalkozásoknak komolyan kellene venniük a roma munkanélküliséget. Ezek a következők:

³⁷ Kulinyi Mártont, a Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat ügyvezetőjét idézi a cikk írója. Szilágyi Katalin (2007): Elismerés a sokszínű vállalatoknak. In HR Portal 2007. 12. 14. <http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=65613> (letöltve: 2009-05-24).

37 „(i) **ELPAZAROLT ÉS ELVESZTEGETETT TERMELÉKENYSÉG**
Az emberi tőke a termelési folyamat lényeges eleme minden cégnél. [...] A kelet-ázsiai – elsősorban a kínai és az indiai – konkurencia erősödése miatt a cégek kénytelenek egyre inkább megfontolni, hogyan versenyezzenek [...] a globalizált világban. Ebben az összefüggésben a roma munkanélküliség az emberi erőforrások és a termelékenység szembeötlő elvesztegetése a cégek részéről.

(ii) **SZŰKÖS MUNKAERŐPIACOK ÉS EMELKEDŐ BÉREK**
Ha mesterségesen leszűkítik a potenciális alkalmazottak körét, a cégek kevésbé elérhető és ezért drágább munkaerővel kénytelenek számolni. A közép- és kelet-európai infláció emelkedése miatt a vállalatoknak egyre nagyobb fejtörést okoz, hogyan tarthatják meg versenyelőnyüket.

(iii) **VISSZAFOGOTT FOGYASZTÁS**
A roma közösségek alacsony jövedelme közvetlenül befolyásolja fogyasztásukat és a cégek értékesítési teljesítményét. Makroökonómiai értelemben a hatás az alacsonyabb összkeresletben és a kisebb gazdasági növekedésben érezhető. Mikroszinten pedig a roma közösségekben vagy az azok közelében működő cégek elmulasztják annak lehetőségét, hogy új termékcsaládokat fejleszthessenek ki, vagy növelhessék az áruik és szolgáltatásaik eladási arányát (aki munkát ad, az piacot is teremt).

(iv) **BEFEKTETÉSI BIZONYTALANSÁG**
A cégek nem védettek a fokozódó társadalmi feszültségek ellen, illetve egy nagyobb, hátrányos helyzetű társadalmi réteggel kapcsolatos növekvő bűnözéssel és erőszakkal szemben. Jelenleg ezek a hatások inkább csak lokálisan érezhetők; a roma közösségek társadalmi beilleszkedése nélkül azonban erősödni fog ennek szélesebb körű gazdasági hatása. [...]

(v) **HÍRNEVET ÉRINTŐ KOCKÁZAT**
Ha a cégek nem tartják be az EU irányelveit, és nem veszik figyelembe a társadalom érdekeit, jogi és társadalmi következményektől tarthatnak. Ráadásul saját hírnevüket is kockáztathatják a politikájuk miatt megjelenő negatív hírverés miatt.”³⁸

A felsorolt érvek, esetenként kisebb módosításokkal, jól illeszthetők a többi védett csoport helyzetéhez: a társadalmilag kiközösített, a munkahelyekről száműzött népesség – legyenek nők, melegek, nyugdíjkorhatárhoz közelítők, más vallásúak vagy más színűek – elvesztegetett munkaerő, akikről pusztán üzleti megfontolásból sem szabadna lemondani. Paál Péter, az IBM Magyarország vezérigazgatója éppen az

³⁸ Ernst & Young Public Sector Group (2006): Romák alkalmazása. Néhány tapasztalat az üzleti életből. UNDP, Bratislava. <http://europeandcis.undp.org/poverty/psd/show/88EE4CC9-F203-1EE9-BFD308E3704F7C42>; 15–16. o. (letöltve: 2009-05-25).

38 ELTE fogyatékossgal élő hallgatói számára kialakított speciális nyelvi laborok átadásakor hangsúlyozta egy nyilatkozatában, hogy „*egyetlen cég sem mondhat le a tehetséges emberekről azért, mert fogyatékossgal élnek, vagy mert hátrányos helyzetű társadalmi csoporthoz tartoznak.*”³⁹

Az európai társadalmi trendek alakulása alapján feltételezhető, hogy egyre kisebb számú munkaerő, egyre kevesebb szakember egyre magasabb bérekért lesz csak hajlandó dolgozni. Míg az Európai Unió diszkriminációmentességet hirdető elvárásai vélhetően nem változnak, erősödő kapitalizmuskritika várható, ami az UNDP-kiadvány megfogalmazásában úgy jelenik meg, hogy „*a cégek a hírnevüket kockáztatják, ha üzleti terveikben nem számolnak azzal, hogy a társadalom egyre inkább elvárja tőlük a társadalmi fejlődés iránti elkötelezettséget [bármit is jelentsen ez – T. J.]. A jó hírnévvel és erős, fenntartható fejlődést garantáló politikával rendelkező cégek sokkal könnyebben tudnak tehetséges dolgozókat alkalmazni és megtartani.*”⁴⁰ Sok esetben a nem kormányzati szervezetek (NGO-k) aktivitása már intézményesült vagy erősödő civil kontrollt jelent az üzleti vállalkozások számára, melyek kénytelenek hozzászokni, hogy egyre átláthatóbb környezetben kell működniük. Ebben az összefüggésben a cégek „felelősségteljes viselkedése” egyfajta válaszreakcióként értékelhető az elégedetlenségre hajlamos közösségek kitartó figyelmére. Az elégedetlenség pedig, ami megnyilvánulhat például egyes termékek bojkottjában, károsan hathat a cégre: az emberek jóindulata – legalábbis az idézett kiadvány szerint – elengedhetetlen a tartós üzleti sikerhez.

Mindezek alapján feltételezhető, hogy a sokszínű és befogadó munkahelyek biztosításával jóindulat nyerhető – többek között a szolidaritás és a civil kontroll működése miatt akár az egyes védett csoportok aktuális tagságánál jóval szélesebb körben is –, ami az üzleti siker egyik zálogának tűnik.

A jóindulat lehet az a nyereség, amire az enyhén szellemi fogyatékos munkavállalókat is foglalkoztató McDonald’s Kft. képviselője úgy utalt, hogy „*ez az előny nem igazán forintosítható*” – bár a társadalmi felelősségvállalásban kiemelkedni kívánó cég imázsának mindenképpen pozitív eleme lehet, amellettt hogy csapatépítési potenciálként is szolgál, mert „*összehozza a kollégákat, akik jobban odafigyelnek egymásra*”.

³⁹ Paál Péter 2009. június 5-ei nyilatkozatát idézik többek között itt: <http://www.espresso.hu/content/view/full/9486/48/> (letöltve 2009-06-10).
⁴⁰ Ibid. 15. o.



39 Hasonlóan értelmezhető a FreeSoft Nyrt. elnökének véleménye, aki a romákat foglalkoztató Bátonyterenyei Adatrögzítő Központ működéséből származó konkrét üzleti előnyt nem tudott említeni, de aztán hozzátette: „*talán a respekt, hogy képesek voltunk ilyet megcsinálni*”, azt bizonyítani, hogy „*ezek az emberek is képesek megfelelő piaci teljesítményre*”. Az itt említett bizonyíték pedig több dimenzióban is működött: a cég bizonyított magának és a társadalomnak, ugyanakkor a roma munkavállalók szintén bizonyítottak maguknak és a társadalomnak – nem meglepő, ha a legmotiváltabb dolgozók között tartották számon őket, hiszen az a vágy hajtotta őket, hogy megmutassák: a bennük kételkedők tévednek.

A cég honlapjáról további, kézzelfoghatóbb előnyökről is értesülhetünk: „*[...] minimális volt a fluktuáció, ami alkalmazottaink helyállását tükrözi. Nagyon megbecsülik a lehetőséget, amit a munka és a rendszeres szakmai továbbképzés nyújt a számukra, és a piacon mindenkire egyaránt érvényes, szigorú elvárásoknak maradéktalanul megfelelnek.*”⁴¹

A FreeSoft elnöke azonban egy teljesen új szempontot is megjelenít, amikor az innovációs potenciál értelmezésén túl korábban kihasználatlan piaci szegmensek meghódításának lehetőségére utal:

⁴¹ <http://www.freesoft.hu/hu/leanyvallalataink/batonyterenye> (letöltve: 2009-05-25)

„Az alkalmazottak különbözősége erősítheti a kreativitást és az új dolgok megismerésére törekvést, továbbá ismereteket és ötleteket adhat új piacokkal kapcsolatban, például a roma közösségeken belül.”⁴²

A dm Kft. képviselője azt emelte ki előnyként, hogy az általuk alkalmazott enyhe szellemi fogyatékkal élő munkatársak jól beváltak azokon a munkaterületeken, „*ahol olyan a feladat jellege* [például árufeltöltés, címkézés], *amit ők is el tudnak végezni. 10 éve itt vannak ugyanabban a munkakörben. Ezek elég monoton munkafolyamatok, de ők ebben nap mint nap új dolgokat látnak meg. [...]* A munkatársak elfogadják őket [...] A munkatársak szociális érzékenységét növeli a jelenlétük. Sőt, arra is volt példa, hogy mikor az egyik megváltozott munkaképességű dolgozó anyagi gondokkal küzdött, a központban dolgozók gyűjtéssel segítettek neki. Amit leginkább kiemelnék, hogy ha ők is el tudják végezni, akkor miért ne. A teljesítménykövetelmény különbsége pedig anyagilag nem nagy kiesés – ha ezzel példát tudunk másoknak mutatni, nekik pedig munkát biztosítani. – A szóban forgó dolgozói csoportra nullaszázalékos fluktuáció jellemző, és 10 éves munkaviszony után már bátran elmondható róluk, hogy hosszú távon jól beváltak a más munkavállalók által például a feladat egyhangúsága miatt kevésbé preferált munkafolyamatok végzésében. Így némileg paradox módon e speciális helyzetű és igényű munkavállalói réteg számára akár a monoton feladatok végzése is a cég esélyegyenlőségi stratégiájában szereplő inspiráló légkör biztosításának részévé válhat.”

A Hotel Panda igazgatója is a megváltozott munkaképességű alkalmazottak foglalkoztatása kapcsán tapasztalt előnyök közé sorolta a minimális fluktuációt, amelyet összefüggésbe hozott a náluk dolgozók kiemelkedő elhivatottságával, akik számára igen könnyű azonosulni a cég filozófiájával. Beszámolója szerint alkalmazottaik közös jellemzője a hosszú távú gondolkodás és a munka(alkalom) megbecsülése. A szolgáltató szektor vendéglátóiparban is tapasztalható sajátossága, hogy a szolgáltató jólléte, azaz a vendéglátó saját helyzetével való elégedettsége jól érzékelhetően emelheti a szolgáltatás színvonalát, és nagyban hozzájárulhat esetünkben a hotel sikeres és hatékony működéséhez.

A munkahelyi sokszínűség saját példáinkból már ismerős előnyei tűntek fel abban a 2007-es ILO-kiadványban⁴³ is, amely 9 magyarországi gazdasági szervezetre⁴⁴ jellemző jó gyakorlatokat gyűjtött össze a hátrányos helyzetű csoportok integrálására, valamint az esélyegyenlőség és sokszínűség szervezeti menedzselésére. A Shell Hungary Zrt.-nél például, ahol többek között *sokszínűségi napot* tartanak új belépőiknek, az esélyegyenlőség megteremtésére a *növekedéshez szükséges üzemanyagként* tekintenek, bár tisztában vannak azzal, hogy a sokszínűség és befogadás (*diversity & inclusion*) politikájának pozitív hatásai hosszú távon érzékelhetőek igazán. E hatások közé tartozik a munkavállalók számára a vonzó munkahely megteremtése és lehetőség az egyéni fejlődésre. A munkaadói szempontból fontos hatások többek között a tehetséges munkaerő vonzása és megtartása, a kreatívabb és rugalmasabb kollektívák kialakítása, a piacok és a fogyasztói igények jobb megismerése és az indokolatlan költségek – mint fluktuáció – elkerülése.⁴⁵

42 Ernst & Young Public Sector Group (2006): Romák alkalmazása. Néhány tapasztalat az üzleti életből. UNDP, Bratislava. [http://europeandcis.undp.org/poverty/psd/show/88EE4CC9-F203-1EE9-BFD308E3704F7C42; 15–53. o. \(letöltve: 2009-05-25\).](http://europeandcis.undp.org/poverty/psd/show/88EE4CC9-F203-1EE9-BFD308E3704F7C42; 15–53. o. (letöltve: 2009-05-25).)

43 Tardos Katalin (szerk.) (2007): A befogadó és sokszínű munkahelyért. Jó példák magyarországi vállalatoktól. Budapest, International Labour Office. [http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/good_practices.pdf \(letöltve: 2009-05-24\).](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/good_practices.pdf (letöltve: 2009-05-24).)

44 Electrolux Lehel Kft., Fővárosi Csatornázási Művek Zrt., GE Hungary Zrt., Magyar Posta Zrt., Magyar Telekom Nyrt., McDonald’s Magyarország Kft., Print Sisters Kft., Shell Hungary Zrt., Szerencsejáték Zrt.

45 Tardos Katalin (szerk.) (2007): A befogadó és sokszínű munkahelyért. Jó példák magyarországi vállalatoktól. Budapest, International Labour Office. [http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/good_practices.pdf \(letöltve: 2009-05-24\) 16–17. o.](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/good_practices.pdf (letöltve: 2009-05-24) 16–17. o.)

A Magyar Telekom Nyrt.-nél, ahol tudatosságnövelési céllal elindították a „*Szabad az Á*” című esélyegyenlőségi dokumentumfilmklubot, szintén azt hangsúlyozták, hogy a sokszínűségi politikai kezdeményezéseknek ugyan nincs az üzletmenetre gyakorolt közvetlenül kimutatható hatásuk, de a vállalat értéke a társadalmi felelősségvállalást figyelemmel kísérő nemzetközi befektetői megítélés szempontjából növeked(het)ett.⁴⁶

A nagyszámú fogyatékos embert foglalkoztató állami vállalat, a Magyar Posta Zrt. számára a cég társadalmi presztízisének potenciális emelése mellett a megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazása közvetlen gazdasági előnyt is jelent, mivel a cég ezáltal mentesül a rehabilitációs hozzájárulás fizetése alól, támogatásokat vehet igénybe, és különféle állami pályázatokon való részvételre nyílik lehetősége. Emellett a fogyatékkal élők munkahelyi befogadása nemcsak azt segíti elő, hogy a munkatársak jobban odafigyeljenek egymásra és toleránsan viselkedjenek a kollégáikkal, hanem hatással van a szervezeti kultúrára is, hiszen nagyobb eséllyel alakul ki összetartó munkahelyi légkör. A Magyar Posta Zrt. tapasztalatai szerint a fogyatékkal élő emberek a cég iránt lojális, elkötelezett, motivált munkavállalók, akik megbecsülik a munkahelyüket – a többiekhez képest ritkább is a munkahelyváltás a körükben –, és lehetőségeikhez képest maximális teljesítményt szeretnének nyújtani.⁴⁷

Mint láhattuk, a munkahelyi sokszínűség többféle közvetlen és közvetett módon – például a társadalmi presztízis, az innovációs készségek, a termelékenység-növekedés, a munkavállalói kreativitás és lojalitás tekintetében – érzékelhető hasznossággal bír a munkaadók szempontjából, aminek kulcsmozzanata a legjobban talán úgy foglalható össze, hogy a munkatársak munkahelyi elégedettsége az adott szolgáltatást igénybevevők elégedettségéhez vezet. Ezen áttekintés egyik fő célja pedig bevallottan az volt, hogy a sokszínű befogadó munkahelyet – a munkavállalói elégedettség egyik fő előidézőjeként is – bemutassa.

46 Ibid. 84. o. és 19. o.

47 Ibid. 29. o.

IVÁNYI KLÁRA

FOGLALKOZTATÁSI DISZKRIMINÁCIÓ ÉS A DISZKRIMINÁCIÓ ÁLTAL VESZÉLYEZTETETT CSOPORTOK

43

A munkaerő-piaci diszkrimináció kárvallottjai azok a hátrányos helyzetű munkavállalók, akik kiszorulnak egyes pozíciókból vagy a munkakörülmények, munkahelyi légkör, esetleg a bérezés, előmenetel szempontjából másokhoz képest kedvezőtlenebb helyzetbe kerülnek. Kárvallottjai ugyanakkor azok a munkáltatók is, akik minél több sztereotíp és szubjektív szempontot állítanak fel a munkaerő-kiválasztás, toborzás során, annál inkább szűkítik azt a kört, ahonnan az adott pozícióra legalkalmasabb munkaerőt megtalálhatnak. A munkahelyi légkört, a munkatársak közti összetartást, szolidaritást, végezetül a teljesítményt is befolyásolja az a munkáltatói attitűd, amely nem befogadó, hanem kirekesztő szemléletet sugall, sokszor kimondatlanul is. A munkaerőpiacon megnyilvánuló diszkriminatív gyakorlatok hosszú távon hátrányosan befolyásolják a társadalmi befogadást és toleranciát, emellett nemzetgazdasági károkat is okoznak. A hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci beilleszkedésének elősegítése mindnyájunk érdeke.

A diszkrimináció, azaz bizonyos társadalmi csoportok, kisebbségek tagjainak kirekesztése, hátrányos megkülönböztetése egyidős az emberiséggel. Diszkriminációról akkor beszélhetünk, amikor a bennünk élő sztereotípiák mentén kialakuló előítéletek cselekvésben nyilvánulnak meg. Hétköznapjaink során folyamatosan hozunk diszkriminatív döntéseket, hiszen a különböző élethelyzetekben általában több lehetőség közül, számos eltérő információ alapján kell a számunkra legmegfelelőbb döntést meghoznunk. Ugyanakkor a társadalmi együttélés szabályozása, valamint az alkotmányos alapjogok érvényesülése érdekében a jog egyes területeken korlátokat állít ezen, emberi természetünkből fakadó megkülönböztető mechanizmusok elé.⁴⁸ A munkaerőpiacon megnyilvánuló diszkrimináció tilalma és korlátozása azért is létfontosságú, mert az ember létfenntartásához, alapvető szükségleteinek biztosításához, jólétének megteremtéséhez elengedhetetlen a kereső tevékenység folytatása. Annak lehetőségétől elzárni valakit, hogy munkával rendelkezzen, csak azért, mert valamely olyan tulajdonsággal rendelkezik, amivel szemben erős társadalmi sztereotípiák élnek, nem megengedhető.

A munkaerő-piaci diszkrimináció jelensége, annak hatásai a rendszerváltást követő gazdasági-társadalmi átalakulást követően váltak hangsúlyossá. Ekkor kezdődött el az a mai napig is tartó folyamat, amelynek során bizonyos társadalmi csoportok tartósan kikerültek a munka világából. Ma a munkaerő-piaci diszkrimináció által leginkább

⁴⁸ A kérdés jogi szabályozásáról a későbbiekben részletesen foglalkozunk tanulmányunkban.

sújtott csoportok közé tartoznak a romák és a valamilyen fogyatékossgal élők, de komoly problémát okoz az életkor, a családi állapot, az egészségi állapot, a lakóhely szerinti és a nemi alapon történő megkülönböztetés is.

Kertesi Gábor szerint „(...) a munkaerőpiacon akkor beszélhetünk diszkriminatív, megkülönböztető munkáltatói viselkedésről, ha azonos termelékenységű (vagyis azonos „minőségű”) munkaerőt a munkáltatók eltérő módon értékelnek. (...) Általánosabban megfogalmazva (...): a munkáltató, amikor egyéni információkból származó előrejelzései túlon túl bizonytalanok, akkor csoportszintű információk segítségével próbálja csökkenteni a felvételi döntés költségeit. E költségsökkentő eljárás logikáját nevezi a közgazdasági szakirodalom statisztikai diszkriminációnak. (...) Közgazdasági szempontból racionális, ugyanakkor pedig jogsértő. (...) Különösen azokban az állásokban kerülnek el ezeket a költséges felvételi procedúrákat, amelyeknél egyébként sem alkalmaznának komplikált szűrési eljárásokat.”⁴⁹

A munkaerő-piaci diszkrimináció egyik gyakori formája, amikor bizonyos csoportok tagjait elzárják attól, hogy egy adott pozíciót betöltsenek. A meghirdetett állásra jelentkező, valamely „hátrányos tulajdonsággal” rendelkező munkavállaló gyakran már a felvételi procedúrán sem vehet részt. Ez esetben a foglalkoztatáshoz való egyenlő esélyű hozzáférés joga csorbul. A kiválasztás, toborzás során megnyilvánuló kirekesztő mechanizmusok mellett sok esetben az előmeneteli rendszerben vagy a munkaköri besorolás során szenved el hátrányt a kisebbségi csoport tagja, adott esetben pedig a bérezése alakul kedvezőtlenebbül a vele összehasonlítható helyzetben lévő, de a kisebbségi csoporthoz nem tartozó kollégákhoz képest. Közvetlen vagy közvetett diszkrimináció valósulhat meg egy elbocsátás során is, amikor a munkáltató attól a munkavállalótól vagy munkavállalóitól válik meg „szívesebben”, aki vagy akik valamely hátrányos helyzetű csoportot reprezentálnak a vállalatban belül.⁵⁰ Végezetül, ahogy arról tanulmányunkban a későbbiekben lesz szó, a hazai jogi környezet bevezette a zaklatás fogalmát, amely szerint diszkriminációnak tekinthető, ha valakivel szemben olyan, az emberi méltóságot sértő szexuális vagy egyéb jellegű bánásmódot tanúsítanak – jelen esetben a munkahelyén –, ami számára megalázó, megfélemlítő környezetet alakít ki.

A hazai antidiszkriminációs törvény⁵¹ 19 úgynevezett védett csoportot sorol fel, amelyek bármiféle hátrányos megkülönböztetését tiltja a jogszabály, illetve tilalmazza a törvény a hátrányos megkülönböztetést egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző alapján is.⁵² Tanulmányunkban négy, a munkaerő-piaci diszkrimináció szempontjából különösen veszélyeztetett csoport helyzetét kívánjuk röviden áttekinteni, ezek a romák, a nők, a 45 év feletti munkavállalók és a valamilyen fogyatékossgal élők.

49 Kertesi Gábor (2001): Munkavállalás. Perspektívák egy tágra zárt társadalomban. Konferencia Kiadvány. Társadalomelméleti Kollégium. Idézi: Tardos Katalin: Foglalkozási diszkrimináció egy magyar kistérségben. http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/Foglalkozasi_Tardos_Katalin.pdf

50 A közvetlen és közvetett diszkrimináció fogalmáról a későbbiekben részletesen szöölünk.

51 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmód követelményéről és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Ebkvt.).

52 Nem, faji hovartartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékossg, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatási jogviszonynak vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselethez való tartozás, egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemzője (Ebkvt. 8. § a)–t) pontjai).

A ROMA KISEBBSÉG FOGLALKOZTATÁSI HELYZETE

Hazánkban a roma kisebbség az a csoport, amellyel kapcsolatban talán a legerősebb indulatok, előítéletek élnek a többségi társadalomban. A romákkal szembeni diszkrimináció az élet szinte valamennyi területén megnyilvánul, így a munkaerőpiacon is. A roma kisebbség munkához való viszonyával kapcsolatban a közgondolkodásban erősen él az a sztereotípa, mely szerint „a romák nem szeretnek dolgozni, lusták, inkább segélyekből élnek”. A másik oldalon ugyanakkor mind a statisztikai adatok, mind a kisebbségi szervezetek, jogvédők tapasztalatai, valamint a diszkriminációs jogesetek is azt támasztják alá, hogy az a roma, aki a sztereotípiákkal ellentétben munkát keres, rendszeresen éli át, hogy nem a szaktudása, hanem a származása, bőrszíne alapján ítéli őt meg a munkáltató, és elzárja a munka lehetőségétől.

Munkaerő-piaci szempontból a piacgazdasági átalakulás legnagyobb vesztese a cigányság. A nyolcvanas évek végén, a kilencvenes évek elején a foglalkoztatáshoz szokott munkaképes korú romáknak több mint a fele veszítette el állását, így valamennyi foglalkoztatási mutatójuk lényegesen rosszabb, mint a többségi társadalomé. Az iskolázatlan és szakképzetlen romák számára az elsődleges munkaerőpiac alig kínál kereső foglalkozást, és még az alkalmi munkavállalás területén is hátrányban vannak. Foglalkoztatottsági szintjük durván a fele, munkanélküliségi rátájuk három-ötszöröse, az egy keresőre jutó eltartottak aránya háromszorosa a nem cigány lakosságénak.

A 2003. évi országos cigányfelmérés idején a 15–74 éves roma népesség 21%-a volt foglalkoztatott, szemben az 1993. évi 22%-kal. A roma férfiaknál a foglalkoztatottak aránya 28%, szemben az 1993-as 28,5%-kal. A roma nők 15%-a foglalkoztatott, ugyanúgy, mint 1993-ban. Országosan 2003 első negyedévében a 15–74 éves népesség 49,98%-a, a férfiak 56,5, a nők 43,7%-a volt foglalkoztatott. Láthatjuk tehát, hogy a tíz évvel korábbi állapotokhoz képest számottevő javulás nem történt a roma foglalkoztatottság területén.⁵³

A romák munkavállalását számos tényező nehezíti, elsősorban alacsony képzettségi szintjük, valamint az, hogy sokan az ország leginkább elmaradott térségeiben élnek, ahol a munkalehetőségek egyébként is szűkösek. Az alacsony iskolai

53 A 2003. évi országos cigánykutatás eredményeit közli: Kemény István–Janky Béla: A cigányok foglalkoztatottságáról és jövedelmi viszonyairól a 2003. évi országos cigánykutatás alapján, www.romaweb.hu/romaweb/index.jsp?p=szociologia

végzettség és a területi egyenlőtlenségek mind lehetséges okai a romák kimagasló arányú munkanélküliségének, azonban nem adnak teljes, kielégítő magyarázatot a cigány, illetve nem cigány népesség foglalkoztatottsági rátája közti feltűnő aránytalanságra. A Gallup Intézet 1997-es intoleranciavizsgálata során⁵⁴ a megkérdezettek 50%-a mondta magáról azt, hogy idegenkedik a cigányoktól. Naivitás lenne azt feltételezni, hogy a roma kisebbséggel szembeni intolerancia nem jelenik meg a munkahelyeken is. Bizonyos adatok is azt bizonyítják, hogy Magyarországon jelen van a cigányokat a munkaerőpiacról kiszorító etnikai diszkrimináció. Diszkriminációra utal az, hogy az azonos végzettséggel rendelkező roma és nem roma munkavállalók foglalkoztatottságában aránytalan eltéréseket találunk. Míg 1993 végén a nyolc osztálynál kevesebbet végzett nem romáknál a munkanélküliségi ráta 23,1% volt, addig a cigányoknál 59%! A nyolc osztályt végzett nem romáknál 17, 5%, a romáknál 48,7% ez az arány, de ugyanilyen nagyok a különbségek a szakmunkásképzőt végzetteknel és az érettségizetteknél is.⁵⁵



⁵⁴ Zombory Máté–Kovai Melinda: *A magyarországi roma népesség foglalkoztatottsága*, szerk.: Babusik Ferenc.
⁵⁵ Kemény István (1999): *Tennivalók a cigányok/romák ügyében*. In *A cigányok Magyarországon*.

A diszkrimináció problémájával a jogvédő szervezetek hosszú évek óta foglalkoznak, és igyekeznek felhívni rá a társadalom figyelmét. A Magyar Helsinki Bizottság már egy 1996-os kiadványában⁵⁶ beszámolt arról, hogy több olyan információ van birtokukban, amely szerint a munkáltatók gyakran kérik a munkaközvetítőktől, hogy ne küldjenek hozzájuk roma dolgozókat. A kiadvány szerint több munkaügyi központ nyilvántartotta – természetesen nem hivatalos formában – az ügyfelek etnikai hovatartozását. A munkaadókkal kapcsolatban hasonló tapasztalatokról számolt be 2002 februárjában a Népszabadság hasábjain a Fővárosi Munkaügyi Központ ügyintézője. Elmondása szerint a Fővárosi Munkaügyi Központban nem tartják számon a munkanélküliek származását, ezt tiltja az adatvédelmi törvény, ám ennek ellenére gyakori, hogy a központhoz forduló munkaadók szeretnék kizárni a roma jelentkezőket. Legtöbbször telefonon jelzik, hogy „barna egyént” nem kívánnak foglalkoztatni. Véleménye szerint a központ csak akkor tudna fellépni az ilyen diszkrimináció ellen, ha a munkaadó nyíltan elismerné, azért utasított el egy kiküldött jelentkezőt, mert az roma. Ezt azonban senki nem írja le az igénylőlapra.⁵⁷

Jelen tanulmány szerzői, a Mászág Alapítvány munkatársai 2001-ben kutatást végeztek a Fővárosi Munkaügyi Központ kirendeltségein.⁵⁸ A kutatás célja az volt, hogy megvizsgálják, hogyan érvényesülnek az emberi jogok, illetve a hátrányos megkülönböztetés tilalma a munka világában, ezen belül a kirendeltségek napi gyakorlatában. A vizsgálat során a főváros területén lévő 11 kirendeltségen kérdőívet vettek fel mind az alkalmazottakkal, mind pedig az ott megforduló munkanélküliekkel. Az alkalmazottak számára összeállított azon kérdésre, hogy a roma származású munkavállalóknál mennyire sikeresek az állásközvetítések, az alkalmazottak 30%-a azt tapasztalta, hogy a munkaadók gyakran kérik, hogy roma származásút ne ajánljanak az adott munkahelyre. A megkérdezettek 24%-a szerint ez a kérés nagyon ritkán fordul elő, további 24% tapasztalata szerint még sosem fordult elő, hogy a munkaadó azt kérte volna, hogy az adott munka betöltésére roma származású munkavállalót ne közvetítsenek.

⁵⁶ *Jogfosztottan. Romák Magyarországon*. A Human Rights Watch / Helsinki jelentése, 1996.

⁵⁷ Felvételi kifogások. *Népszabadság*, 2002. február 22.

⁵⁸ *Az emberi jogok és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának érvényesülése a foglalkoztatásban*. A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda kutatása a Fővárosi Munkaügyi Központ kirendeltségein, 2001.

48 A munkanélküliek ugyanakkor inkább próbálnak saját magukra támaszkodva, újsághirdetés vagy ismerősök által munkát keresni, mint a munkaügyi központokon keresztül. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a romákkal szembeni diszkrimináció leggyakrabban már a munkára való jelentkezés közben megvalósul. A cigány származású munkavállaló még az esélyét sem kapja meg annak, hogy bizonyítsa, rátermett a meghirdetett állásra.

A romákkal kapcsolatos sztereotípiákra rációznak azok a munkáltatói tapasztalatok, amelyek alapján a sokakban élő erős bizonyítási vágy miatt a roma munkavállalók gyakran többet és jobban teljesítenek nem roma kollégáiknál. Annak tudata, hogy esélyeik egyébként rendkívül rosszak a munkaerőpiacon, lojálissá teszik őket azzal a munkáltatóval szemben, amelyik esélyt adott számukra.

A NŐK FOGLALKOZTATÁSI HELYZETE

A nők és férfiak esélyegyenlőségében mutatkozó eltérésnek évezredes történelmi hagyományai vannak, a hagyományos társadalmi szerepekből, beidegződésekből, a kultúrában mélyen gyökerező hagyományos családmódelekből és az ebből fakadó, még ma is általában élesen elkülönülő nemi szerepekből következnek. Bár több nő végez egyetemet és főiskolát, a posztgraduális és doktori képzéseken a férfiak mégis felülreprezentáltak. Az is köztudomású, hogy ugyanez a torzulás megfigyelhető a tudományos élet, a politikai közszereplők és a vezető beosztásúak körében is.

A KSH adatai szerint az ugyanolyan végzettséggel rendelkező nők ugyanabban a pozícióban 11%-kal keresnek kevesebbet, mint a férfiak. A nyugdíjak tekintetében ez az eltérés 17%. Míg egy átlagos nő egy héten 73 órát tölt el kereső munkával és a háztartással együttesen, addig egy férfi ezzel szemben 53 órát.⁵⁹ A nők egyes speciális csoportjai az átlagnál is rosszabb helyzetben vannak. Ők a kisgyerekes vagy sok gyermeket nevelő anyák, valamint a gyermeküket egyedül nevelők és a 45 év felettek. Az EU-tagállamok közül Magyarországon a legalacsonyabb a kisgyermekes anyák foglalkoztatottsága.

59 KSH gyorstájékoztató, 2008. <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog20802.pdf>

49 A munkaerő-piacon a nők foglalkoztatási helyzetében megmutatkozó különbségek elsősorban a munkahelyi és családi kötelezettségek összeegyeztetésével kapcsolatos nehézségekre vezethetők vissza. Egyrészt a köztudatban még ma is erősen él az a szemlélet, hogy a nők helye elsősorban a családi tűzhely mellett van, másrészt a munka világa sem alkalmazkodik a nők speciális helyzetéhez, igényeihez. Megoldatlan a gyermekfelügyelet, a gyermekintézmények nyitva tartásához igazodó rugalmas munkarend, és az atipikus foglalkoztatási formák elterjedése is gyerekcipőben jár még hazánkban. Ugyanakkor számos sztereotípiát él a női munkavállalókkal kapcsolatban, amely sztereotípiák mentén sokszor kirekesztő mechanizmusok lépnek életbe. A kisgyerekes anyákkal kapcsolatban élő sztereotípiák, hogy gyakran lesznek távol a gyerek betegsége miatt, nem elég rugalmasak, kevésbé terhelhetők, alkalmazkodniuk kell az iskolai szünetekhez, a gyes alatt a tudásuk elavul. Ha a nő még nem szült, akkor szülni fog, ami azzal jár, hogy hosszú időre kiesik a munkából, a helyettesítését meg kell oldani, stb. Ezzel szemben a tapasztalatok azt mutatják, hogy mivel a nő sokat kockáztat, ha a munkahelyét elveszti, így az adott pozíciót jobban megbecsüli, az elfogadó és gondoskodó munkahely iránt elkötelezett, lojális, és ritkábban vált egyik helyről a másikra. Egy családot irányító nő általában jó időgazdálkodással, szervezőkészséggel rendelkezik. Gyakori az is, hogy gyes után visszatérve a kollégáihoz képest motiváltabb, nyitottabb, újra bizonyítani akar, fontos számára, hogy helyét megállja ismét az otthonán kívül is.

A 45 ÉVEN FELÜLI MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSI HELYZETE

A regionális munkaügyi központok kirendeltségein regisztrált álláskereső több mint egynegyede az ötven éven felüli korosztályból tevődik össze.⁶⁰ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság⁶¹ ügyeit megvizsgálva is láthatjuk, hogy az életkor szerinti diszkrimináció komoly problémát jelent a foglalkoztatás területén. A korcsoportba tartozó munkavállalókkal szemben gyakran merülnek fel azok a sztereotípiák, amelyek szerint szaktudásuk már elavult, kevésbé értenek a számítógéphez, rugalmatlanok, a változó világgal kevésbé tudnak lépést tartani, teherbírásuk alacsonyabb. Ezzel szemben a tapasztalatok azt mutatják, hogy a 45 éven felüli munkavállalók pozíciójukat „jobban féltik”, így elköteleződésük a vállalat felé erősebb, munkahelyükön biztos pontot jelentenek, és teherbírásuk is magas. Korukkal együtt jár, hogy felelősségérzetük fejlett, tapasztaltabbak, higgadtabbak, megalapozottabban hoznak döntéseket. Jó a szervezőkészségük, és lojalitás, a fiatalokkal való együttműködési készség jellemzi őket, amennyiben elfogadó környezettel találkoznak.

60 Az idősödő munkavállalók munkaerő-piaci helyzete a közép-magyarországi régióban. Pest Esély, 2007. http://www.pestesely.hu/doc/idosodo_vegl_hu.pdf

61 A hatóságról (www.egyenlobanasmod.hu) bővebben részletesen szólunk tanulmányunkban.

A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐK FOGLALKOZTATÁSI HELYZETE

A foglalkoztatottsági mutatókat vizsgálva a valamilyen fogyatékossgal élők csoportja az, amely a legrosszabb helyzetben van hazánkban. A fogyatékossgal a megváltozott egészségi állapottal összefüggő, abból következő tartós társadalmi hátrány (esélyegyenlőtlenség) megnevezése. A fogyatékos személyek jogairól szóló törvény szerint fogyatékos az a személy, aki érzékszervi – így különösen látás, hallás –, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetve kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalomban való aktív részvétel során.⁶²

Ma Magyarországon 577 ezer ember él valamilyen fogyatékossgal, ami a lakosság 5,7%-a. A fogyatékossgal élők foglalkoztatottsága mindössze 9%, ami drámaian alacsony.⁶³ Ennek egyik oka az alacsony iskolai végzettség, illetve az, hogy hétköznapi életvezetésükhöz sok esetben más személyek vagy technikai eszközök segítségét kell igénybe venniük. A valamilyen fogyatékossgal élők 43,6%-a mozgáskorlátozott, nekik az önálló helyváltoztatáshoz gyakran valamilyen segédeszközre, illetve megfelelően akadálymentesített környezetre van szükségük, ugyanakkor jelentős részük kvalifikált, képzett munkaerő. A fogyatékossgal élők között 9,2% a siketek és nagyothallók aránya, 14,4% a vakoké és gyengén látóké, köztük is számos olyan képzett munkaerő van állás nélkül, aki megfelelő befogadó vagy inkább elfogadó munkahely esetén önálló keresőtevékenység folytatására alkalmas lenne.

A fogyatékossgal élők foglalkoztatottságának növelése oly módon is lehetséges lenne, ha körükben tovább növekedne a részmunkaidős és kötetlen munkaidős foglalkoztatottság aránya. Súlyos mozgássérült személyek esetén a bedolgozás, távmunka lehet megoldás, ha az akadálymentes környezet kialakítása nem megoldható, illetve ha az aránytalanul nagy terhet róna a munkáltatóra.

62 1998. évi XXVI. törvény, 4. §.

63 KSH gyorstájékoztató, 2008. <http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog20802.pdf>



DR. UDVARI MÁRTON

A MUNKAERŐ-PIACI DISZKRIMINÁCIÓ TILALMÁNAK TÖRVÉNYI HÁTTERE

A DISZKRIMINÁCIÓ TILALMÁNAK SZABÁLYOZÁSA AZ EURÓPAI UNIÓBAN ÉS HAZÁNKBAN

53

A faji, etnikai diszkriminációt tiltja az Európai Unió két, 2000-ben megfogalmazott irányelve, amely szabályokat a tagállamok kötelesek átültetni a nemzeti jogrendszerbe. Ennek határideje a faji egyenlőség tekintetében 2003. július 19-e volt. A szexuális orientáció, vallás vagy hit, fogyatékoság és életkor szabályainak becikkelyezési határideje 2003. december 2-án járt le.

A 2000/43/EC irányelv a faji egyenlőségről előírja az egyenlő elbánás elvét az emberek között, függetlenül faji vagy etnikai származásuktól. Védelmet nyújt a diszkrimináció ellen a foglalkoztatásban, képzésben, oktatásban, társadalombiztosításban és egészségügyben, valamint az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférésben. Tartalmazza a közvetlen és közvetett diszkrimináció, a zaklatás és a hátrányos elbánás meghatározását. A diszkrimináció sértettjeinek megadja azt a jogot, hogy jogi vagy adminisztratív eljárásban panaszt emeljenek, és ezt a diszkriminálók megfelelő büntetése kísérje. Megosztja a bizonyítás terhet a panasztevő és a bepanaszolt között a polgári és közigazgatási eljárásban. Minden tagállamban előírja egy olyan független szervezet megalakítását, amely az egyenlő elbánást szorgalmazza, és segítséget nyújt a faji diszkrimináció áldozatainak.

A 2000/78/EC irányelv a foglalkoztatási egyenlőségről kötelezővé teszi a foglalkoztatásban és az ehhez kapcsolódó képzésben az egyenlő elbánás elvét, függetlenül az emberek vallásától, hitétől, szexuális orientációjától, fogyatékoságától és életkorától. A faji egyenlőség irányelvével azonos előírásokat tartalmaz a diszkrimináció, a jogorvoslati jog és a bizonyítási teher megosztásával kapcsolatban. Igényli, hogy a munkáltatók ésszerű kereteken belül tekintetbe vegyék a fogyatékosággal élők szükségleteit, amennyiben azok rendelkeznek a szóban forgó munkakörhöz szükséges képességgel. Korlátozott kivételeket engedélyez az egyenlő elbánás elve alól, például a vallási szervezetek hitéleti meggyőződésének megőrzése szempontjából, vagy azért, hogy a fiatalabb vagy idősebb dolgozók munkaerő-piaci integrációját különleges tervek alapján elősegítse.

54 A hazai diszkriminációellenes küzdelem során fordulópontnak tekinthetjük az *egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény* (továbbiakban Ebktv. vagy egyenlő bánásmódról szóló törvény)⁶⁴ megalkotását. A jogszabály 2004. január 27-én lépett hatályba, megalkotása a kisebbségi és emberi jogok védelme területén egy új időszámítás kezdetét jelenti.

A magyar diszkriminációellenes rendszer alapját az *Alkotmányban* megfogalmazott hátrányos megkülönböztetés tilalma adta. E szerint „*a Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.*” Az embereknek az előbb felsoroltak szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti.⁶⁵

Ezt a rendelkezést hivatottak kibontani és kiteljesíteni korábban a különböző ágazati jogszabályokban, így a munka törvénykönyvében (Mt.)⁶⁶ is szereplő, diszkriminációt tiltó normák. Ugyanakkor, elsősorban az uniós csatlakozással együtt járó nemzetközi kötelezettségeink miatt is szükségessé vált egy egységes antidiszkriminációs törvény létrehozása. Az új jogszabály meghatározza, mely magatartások tekintendők hátrányos megkülönböztetésnek, illetve jogsértés esetén a diszkrimináció áldozata milyen jogorvoslatért folyamodhat. Újdonság még, hogy jogsértés esetén meghatározza a szankciók lehetőségét, valamint a diszkrimináció miatt induló eljárásokban a felek között megosztja a bizonyítás kötelezettségét. A foglalkoztatási diszkrimináció tilalmával kapcsolatban a munka törvénykönyvében deklarálja, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatosan az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, illetve az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell.⁶⁷ Ezen általános jellegű tilalmat bontja ki az Ebktv., meghatározva a diszkrimináció fogalmát, valamint azokat a területeket, amelyeken a foglalkoztatás szempontjából az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

64 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.).

65 Alkotmány 70/A. § (1)–(2) bekezdése.

66 1992. évi XXII. törvény (Mt.).

67 Mt. 5. § (1)–(2) bekezdés.

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY DISZKRIMINÁCIÓFOGALMAI

55

Az Ebktv. rendelkezéseinek megfelelően a hátrányos megkülönböztetés fogalma nem csupán egyfajta tevékenységet takar. A diszkrimináció jogi fogalma többféle tevékenységet foglal magába: a közvetlen, illetve közvetett hátrányos megkülönböztetést, a zaklatást, a jogellenes elkülönítést és a megtorlást. Ezen magatartásokat tehát, bár különböző cselekvéseket fednek le, összefoglalva nevezzük hátrányos megkülönböztetésnek.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek az olyan rendelkezést tekintjük, amelynek eredményeként valaki a törvényben foglalt, valós vagy vélt úgynevezett védett tulajdonsága (például etnikai hovatartozása, bőrszíne, fogyatékosága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amilyenben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy részesül, részesült vagy részesülne.⁶⁸

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek tekinthetjük az olyan esetet, amikor valakit kizárólag roma származása miatt utasítanak el egy munkafelvételi eljárásban, anélkül hogy megvizsgálnák, hogy rendelkezik-e pozíció betöltéséhez szükséges képesítésekkel vagy készségekkel.

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a védett tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amilyenben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.⁶⁹

Nőikkel szembeni közvetett hátrányos megkülönböztetés állapítható meg például abban az esetben, amikor egy munkahelyen a részmunkaidőben dolgozók kimaradnak bizonyos juttatásokból, feltéve, hogy a részmunkaidőben dolgozók között arányaiban magasabb a nők – mint védett csoport – aránya. Ebben az esetben ugyanis a rendelkezés nem közvetlenül vonatkozik a nőkre, őket azonban mégis nagyobb arányaiban érinti hátrányosan.

Ahhoz, hogy hátrányos megkülönböztetésről beszélhessünk, mindkét fenti esetben szükség van tehát egy védett tulajdonsággal rendelkező személyre, egy összehasonlítható helyzetben lévő másik olyan személyre, aki nem rendelkezik ezzel a védett tulajdonsággal, továbbá valamely hátrányra, amely a védett tulajdonsággal rendelkező személyt a másikhöz képest éri vagy – a feltételek bekövetkezésekor – érné vagy érne fogja.

Fontos kiemelni, hogy akkor is diszkrimináció valósul meg, ha a jogsértést szenvedett fél valójában nem rendelkezik a védett tulajdonsággal, hanem a diszkrimináló fél csak azt hiszi, hogy rendelkezik vele, és azért bánik vele kedvezőtlenebbül. Ilyen eset lehet, ha például a munkáltató kizárólag azért nem vesz fel valakit a meghirdetett állásra, mert azt feltételezi, hogy szexuális orientációja eltér a többségétől.

68 Ebktv. 8. §.

69 Ebktv. 9. §.



A törvény szerint **zaklatásnak** minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személy védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.⁷⁰

Ha egy munkahelyen egy meleg munkatárs jelenlétében a kollégák folyamatosan gúnyolódó, sértő megjegyzéseket tesznek, melegekkel kapcsolatos vicceket mesélnek, utalásokat tesznek kollégájuk szexuális identitására, és ez ellen a főnök sem lép fel, zaklatásról beszélhetünk.

Jogellenes elkülönítésnek minősül a törvény szerint az a rendelkezés, amely a védett tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.⁷¹

Jogellenes elkülönítés valósulhat meg abban az esetben, ha például egy munkahelyen a fogyatékkal élő munkatársakat a munkáltató minden racionális indok nélkül egy külön épületben dolgoztatja.

Végezetül, **megtorlásnak** minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.⁷²

Abban az esetben, ha például egy munkavállaló panaszt tesz amiatt, hogy őt munkahelyén hátrányos megkülönböztetés vagy zaklatás éri, majd ezt követően áthelyezik egy rosszabb beosztásba, vagy kimarad a prémiumból, megtorlásról beszélhetünk. Megtorlás az is, ha a példánkban szereplő munkavállaló mellett tanúskodó kollégát az eljárást követően hasonló hátrányok érik az adott munkahelyen.

⁷⁰ Ebktv. 10. § (1) bekezdés.

⁷¹ Ebktv. 10. § (2) bekezdés.

⁷² Ebktv. 10. § (3) bekezdés.

MIKOR NEM BESZÉLÜNK DISZKRIMINÁCIÓRÓL?

57

A törvény pontosan leírja azokat a megkülönböztető helyzeteket, magatartásokat, amelyeket tilalmaz. Ugyanakkor az élet számos területén gyakran kell olyan döntéseket meghozni, amikor különbséget teszünk, ami egyes embereket kedvezőbben, másokat kedvezőtlenebbül érint. Természetesen nem minden megkülönböztetés minősül diszkriminációnak, hátrányos megkülönböztetésnek, még akkor sem, ha az adott döntés esetlegesen negatívan érint valakit vagy valakiket. Az Ebktv. is tartalmaz olyan rendelkezést, amely alapján a megkülönböztetést alkalmazó fél döntését megindokolhatja. Ezt nevezzük **kimentésnek**, a hátrányos megkülönböztetés alóli kivételnek.

Nem számít diszkriminációnak az olyan különbségtétel, amelynek *tárgyilagosszerű mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.*⁷³ Tehát, ha egy étterem tulajdonosa sikeresen bizonyítja, hogy azért nem engedett be éttermébe egy adott vendéget, mert ruházata koszos és büdös volt, és ez zavarta volna a többi vendéget, akkor nagy valószínűséggel ez a cselekedete nem minősül diszkriminációnak, mert ennek a döntésnek ésszerű, az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő indoka volt, s nem egyéb, irreleváns okok alapján döntött így.

Fontos tudni azonban, hogy faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás alapján megvalósuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést és jogellenes elkülönítést nem lehet a fenti kimentéssel indokolni.

A törvény szerint tehát nincsen olyan ésszerű indok, amely megmagyarázná például azt, hogy valakit csupán bőrszíne miatt nem engednek be egy nyilvános szórakozóhelyre. A foglalkoztatás területén a törvény tartalmaz két *speciális kimentési okot* is. Az egyik a munkaerő-alkalmazás esetére vonatkozik, és azt tartalmazza, hogy nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a *munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított, arányos megkülönböztetés.*⁷⁴

⁷³ Ebktv. 7. § (2) bekezdés b) pont.

⁷⁴ Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) pont.

A másik speciális kimentési ok az olyan foglalkozási tevékenységekre vonatkozik, amelyek *vallási vagy más világnézeti meggyőződésen*, illetve *nemzeti vagy etnikai hovatartozáson* alapulnak, és olyan szervezethez kapcsolódnak, ahol e jellemzők valamelyike a szervezet jellegét alapvetően meghatározza. Ilyen esetekben a foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményeken alapuló megkülönböztetés nem minősül diszkriminációnak. Így például nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek egy német nemzetiségi intézményben német nemzetiségű néptáncnánárt foglalkoztatni.⁷⁵

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉT SÉRTŐ MUNKÁLTATÓI GYAKORLATOK

A foglalkoztatás területén belül számos olyan helyzet állhat elő, ahol hátrányos megkülönböztetés megvalósulhat. Kimerítő felsorolást az egyenlő bánásmód követelményét sértő munkáltatói gyakorlatokról tehát lehetetlen meghatározni, erre a törvény sem vállalkozik. Ehelyett azonban kiemel és nevesít tipikus foglalkoztatási szituációkat, ahol az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.⁷⁶ Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a munkavállalóval szemben alkalmazott közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés az alábbi területeken:

- a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- a foglalkoztatási vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony (összefoglalóan: foglalkoztatási jogviszony) létesítését megelőző, azt elősegítő eljárás tekintetében;
- a foglalkoztatási jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatban;
- a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- a foglalkoztatási jogviszony alapján járó juttatások, különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- a munkavállalók szervezeteiben való tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban;
- az előmeneteli rendszerben;
- a kártérítési, valamint fegyelmi felelősség érvényesítése során.

⁷⁵ Ebktv. 22. § (1) bekezdés b). pont

⁷⁶ Ebktv. 21. §.

KI MIT BIZONYÍT A DISZKRIMINÁCIÓ MIATT INDULT ELJÁRÁSOKBAN?

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult eljárásokban megváltoznak a bizonyítás szabályai is. A polgári eljárásokban, ideértve a munkaügyi pereket is, általában annak a félnek kell egy tény fennállását bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azt a tény a bíróság valósan fogadja el. Ezt nevezzük bizonyítási tehernek. Tehát, ha valaki azt állítja, hogy neki tartoznak, akkor bizonyítani is neki kell a tartozás fennállását. Ugyanakkor, már az Ebktv. előtt is, a diszkrimináció miatt indult munkaügyi eljárásokban a bizonyítási teher megfordult, azaz a munkáltató kötelezettsége volt azt bizonyítani, hogy a munkavállalóval szemben nem alkalmazott hátrányos megkülönböztetést. Az Ebktv. jelentős vívmánya, hogy az egyenlő bánásmód követelménye miatt indított valamennyi eljárásban megosztja a bizonyítási terhet a felek között. Ez azt jelenti, hogy a *jogsérelmet szenvedett félnek* azt kell valószínűsítene, hogy őt *hátrány érte*, vagy ennek közvetlen veszélye fenyeget, illetve, hogy ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint rendelkezett valamely, a törvényben meghatározott *védett tulajdonsággal*.

A fentiek valószínűsítése esetén az *eljárás alá vont felet* terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített *körülmények nem álltak fenn*, illetve, hogy az *egyenlő bánásmód követelményét megtartotta*, vagy az adott jogviszony tekintetében *nem volt köteles megtartani* azt.⁷⁷ A diszkrimináció miatt indított eljárásban a munkáltatónak kell bizonyítékot szolgáltatnia arra, hogy ő a hátrányos megkülönböztetést állító féllel nem bánt másképpen, mint a többi munkavállalójával, illetve, hogy ha történt megkülönböztetés a foglalkoztatás bármely szakaszában, annak volt ésszerű magyarázata, ahogyan erről a kimentésekről szóló részben szóltunk.

Ha például egy testi fogyatékossgal rendelkező munkavállaló azt állítja, hogy őt a munkáltató kizárólag fogyatékossga miatt nem vette fel, a munkáltató akkor mentesülhet a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a munka jellege vagy természete alapján *indokolt* és az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapítottan *arányos* döntés volt az, hogy őt nem alkalmazta.

⁷⁷ Ebktv. 19. §.

A bizonyítás klasszikus szabályai megváltoztatásának a célja és indoka, hogy a diszkrimináció miatt eljárást indító fél helyzetét megkönnyítse, a hagyományos szabályok alapján ugyanis indokolatlanul nehéz helyzetbe kerülne a jogi eljárás bizonyítási szakaszában.

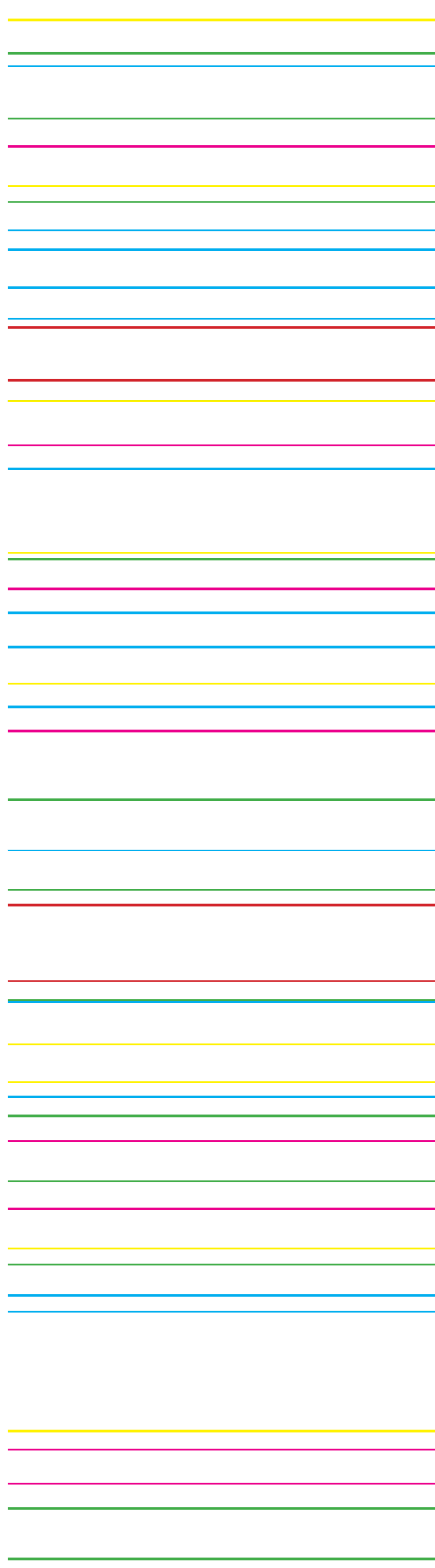
A DISZKRIMINÁCIÓ MIATT INDULT ELJÁRÁSOK JELLEMZŐI, AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG TEVÉKENYSÉGE

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a diszkrimináció áldozatának többféle lehetősége is van, hogy az őt ért jogsértés miatt jogi elégtételt követeljen. A közigazgatás rendszerén belül az egyenlő bánásmód követelményének betartását elsődlegesen az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) végzi. Az EBH budapesti székhelyű, de országos illetékességű hatóság, amelynek hatásköre van bármely típusú diszkrimináció esetén eljárni, függetlenül a védett tulajdonság (például etnikai kisebbséghez tartozás, fogyatékoság, életkor) vagy az érintett terület (foglalkoztatás, oktatás, egészségügy stb.) mibenlététől.⁷⁸

Az EBH állami hatóságként széles körű jogosítványokkal rendelkezik, az eljárás alá vont felektől dokumentumokat kérhet be azok működésére, pénzügyi gazdálkodására stb. vonatkozóan.

Az EBH eljárása az ügyfél kérelmére vagy hivatalból indul, és annak során a hatóság megkísérli a tényállást felderíteni, jellemzően az érintettek (a megkülönböztetést elszenvedő és az azt okozó fél) és tanúk meghallgatásával, okiratok beszerzésével, de szükség esetén tárgyalást is tarthat. Az eljárás során lehetősége van mindkét félnek arra, hogy – a bizonyítási kötelezettségre vonatkozó szabályok szem előtt tartásával – álláspontját, bizonyítékait megismertesse a hatósággal. Az eljárás – amely főszabály szerint a kérelem beérkezésétől vagy az eljárás hivatalból történő megindításától számított 75 napig tart – határozattal zárul. A határozatban a hatóság vagy megállapítja, hogy az eljárás alá vont fél megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, vagy elutasítja a kérelmet.

⁷⁸ A hatóság működésének szabályait az Ebtv. és a 362/2004. (XII. 26.) Korm. rendelet tartalmazza.



Az EBH többféle *szankciót* is kiszabhat abban az esetben, ha döntésében megállapítja, hogy diszkrimináció történt. Az egyik legfontosabb joghátrány az, hogy *bírságot* szabhat ki a hátrányos megkülönböztetést megvalósító félre, amelynek összege ötvenezer forinttól hatmillió forintig terjedhet. Ezen túl *elrendelheti még a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását*, és elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős *határozatának nyilvános közzétételét*. Ez utóbbi szankció a nyilvánosság és az azzal járó esetleges megszégyenülés, presztízsvesztés miatt a pénzbírság mellett fokozottan alkalmas lehet a diszkrimináció szankcionálására.

A foglalkoztatás területén belül jelentős joghátrányként értelmezhető az a rendelkezés is, amely előírja, hogy közzé kell tenni azoknak a munkáltatóknak a listáját, amelyek 2009. november 1-jét követően két éven belül legalább kétszer hátrányos megkülönböztetést alkalmaztak, és ezt jogerős és végrehajtható közigazgatási határozat vagy bírósági ítélet állapította meg. A listán szereplő munkáltatók úgy tekintendők, hogy a *rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének nem felelnek meg*, ami számos állami vagy európai uniós pályázat esetén kizáró tényező.

Az EBH döntése ellen fellebbezésnek nincs helye, azonban az a határozat közlésétől számított 30 napon belül a Fővárosi Bíróság előtt megtámadható. A bíróság eljárása során azt vizsgálja, hogy az EBH a rá vonatkozó törvényeket betartva hozta-e meg határozatát. Ha a bíróság az EBH eljárásában nem tapasztal jogsértést, akkor a felperes keresetét elutasítja, és a hatóság határozata hatályban marad. Ellenkező esetben a bíróság hatályon kívül helyezi a határozatot, és szükség esetén új eljárás lefolytatására kötelezi az EBH-t.

A közigazgatás rendszerén belül nem az EBH az egyetlen szerv, amely vizsgálhatja az egyenlő bánásmód követelményének betartását. Az *Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (OMMF)*, valamint annak regionális felügyelőségei szintén rendelkeznek hatáskörrel arra vonatkozóan, hogy – a munkavégzés feltételeinek vizsgálata során – ellenőrizzék azt is, hogy sértült-e az egyenlő bánásmód követelménye a foglalkoztatás során, ideértve a munkához való hozzájutás folyamatát is.⁷⁹

⁷⁹ A munkaügyi ellenőrzésekre vonatkozó fő rendelkezéseket az 1996. évi LXXV. törvény tartalmazza.

A munkaügyi ellenőrzés szintén vagy kérelemre, vagy hivatalból indul, és a felügyelőségeknek 60 nap áll rendelkezésükre, hogy az eljárást lefolytassák. A munkaügyi felügyelőségek, az EBH-hoz hasonlóan, szintén széles körű eszközökkel rendelkeznek a hátrányos megkülönböztetés felderítése kapcsán. Az érintett foglalkoztatótól például különböző szervezeti vagy pénzügyi dokumentumokat, kimutatásokat kérhetnek, a munkaadó helyiségeibe beléphetnek, az ott tartózkodó munkavállalóknak kérdéseket tehetnek fel.

A felügyelőségek továbbá ugyancsak szigorú szankciókat szabhatnak ki, amennyiben megállapítják az egyenlő bánásmód követelményének megsértését. Így a felügyelőség felhívhatja a foglalkoztató figyelmét a foglalkoztatásra vonatkozó szabályok megtartására, kötelezheti a foglalkoztatót a szabálytalanság meghatározott időn belül történő megszüntetésére, és *munkaügyi bírságot* szabhat ki. A bírság összege az egyenlő bánásmód megsértése esetén harmincezer forinttól kétfélmillió forintig terjedhet, ha a munkáltató által megvalósított egyszeri jogsértés egy munkavállalót érint. Hatmillió forintig terjedhet a bírság abban az esetben, ha egy jogsértés több munkavállalót érint, és tízmillió forintig, ha a munkáltató több jogsértése több munkavállalót sújt.

A közigazgatási jogorvoslati lehetőségeken kívül a diszkrimináció áldozatának lehetősége van arra is, hogy az őt ért jogsérelem esetén *bírsághoz* forduljon jogi elégtételért. Munkaügyi diszkrimináció esetén jellemzően munkaügyi bírósághoz lehet fordulni. Keresetében a munkaügyi per felperese – a diszkriminációt szenvedett fél – *vagyoni és nem vagyoni kárainak megtérítésére* kérheti kötelezni az alperest, a jogsértést megvalósító munkáltatót. Vagyoni kárnak minősül a hátrányos megkülönböztetés folytán a jogsérelemet szenvedett fél tulajdonában bekövetkezett károsodás, beleértve az elmaradt munkabért is. A nem vagyoni kár a személyhez fűződő jogokban bekövetkezett, nem vagyoni típusú sérelmeket jelenti, diszkrimináció esetén tulajdonképpen a jogsértés okozta lelki, pszichikai megterhelés, az emberi kapcsolatok megromlása tartozik ide.

A bírósági eljárás során a felek a bizonyításra vonatkozó speciális szabályok figyelembevételével írásbeli beadványaikban és a bírósági tárgyalások során előadják álláspontjaikat és bizonyítékaikat, amelyek alapján a bíróság döntést hoz. Amennyiben a bíróság az eljárás lezárásaként ítéletében megállapítja a jogsértést, kötelezheti a munkáltatót a jogsértés abbahagyására, és eltilthatja őt a további jogsértések megvalósításától. Ezen túl pedig *kártérítés megfizetésére* kötelezheti a hátrányos megkülönböztetés elkövetőjét a vagyoni és nem vagyoni károk tekintetében.

A MUNKAHELYI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV FOGALMA, LEHETŐSÉGEI, TARTALMA, ELŐNYEI, MÓDSZERTANI JAVASLATOK

Az egyenlő bánásmód követelménye, azaz a diszkrimináció tilalma mellett a jogszabály foglalkozik a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok esélyegyenlőségének előmozdításával is. A foglalkoztatás területén az esélyegyenlőség megteremtése céljából egyes foglalkoztatóknak előírja, míg másoknak lehetőségként fogalmazza meg a munkahelyi esélyegyenlőségi terv készítését. A *munkahelyi esélyegyenlőségi terv* elsősorban azt a célt szolgálja, hogy a munkáltató meghatározza azokat a célokat és eszközöket, amelyekkel a különböző hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó munkavállalóinak foglalkoztatási esélyegyenlőségét biztosítani tudja. Az esélyegyenlőségi tervre mind az Ebktv., mind a munka törvénykönyve (Mt.) tartalmaz rendelkezéseket.⁸⁰ Ezek alapján leszögezhető, hogy kötelező jelleggel csak az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek, valamint többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek ilyen tervet elfogadni. Az ezen a körön kívül eső munkáltatók számára csak lehetőség az esélyegyenlőségi terv, azonban ennek megalkotása számukra is több szempontból célszerű lehet.

Egyrészt az esélyegyenlőség mellett elkötelezett munkavállaló a terv elfogadása során átfogó képet nyerhet arról, hogy munkavállalói mennyire rendelkeznek egyenlő esélyekkel a munkavégzés tekintetében, és melyek azok az intézkedések, amelyekkel helyzetükön javítani lehet. Ez elősegítheti a munkavállalói kapacitások jobb kihasználását, és növelheti a foglalkoztatottak elégedettségét is, ami ugyancsak növelheti a munkavégzés hatékonyságát, illetve javíthatja a munkáltató megítélését.

Egy esetleges jogi eljárás során továbbá egy olyan munkáltató, amely rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel – és az abban foglaltakat be is tartja – sikerebben tudja azt alátámasztani, hogy az egyenlő bánásmód követelménye mellett elkötelezett. Ez például egy zaklatás miatt indult eljárásban lehet fontos, ahol a munkáltatónak bizonyítania kell, hogy a zaklató jellegű tevékenység elhárítása érdekében minden tőle elvárható intézkedést megtett.

⁸⁰ Lásd Ebktv. 14. § (1) bekezdés a) pont, 16. § (5), 63.§ (4), illetve munka törvénykönyve 70/A. §.

A munka törvénykönyve szabályai szerint az esélyegyenlőségi tervet a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezettel vagy üzemi tanáccsal együttműködve, együttesen kell elfogadni. A terv megalkotásának első lépése annak felmérése, hogy milyen védett vagy hátrányos helyzetű csoportokba sorolhatók a munkavállalók. Az Mt. ezzel kapcsolatban hangsúlyozza, hogy hátrányos helyzetű csoportnak minősülnek különösképpen a nők, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a romák, a fogyatékos személyek, valamint a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók. Érdemes tehát az esélyegyenlőségi tervben kitérni a fenti kategóriákba tartozó munkavállalók helyzetére. Az *állapotfelmérés* részeként azt kell vizsgálni, hogy a fenti csoportokba tartozók a foglalkoztatással összefüggő fontosabb kérdések tekintetében – mint például a munkabér, munkakörülmények, szakmai előmenetel, képzések, a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények – milyen helyzetben vannak. Vizsgálható például, hogy ugyanazért a munkáért a nők ugyanannyi fizetést kapnak-e, vagy hogy az idősebb munkavállalók számára is nyitva állnak-e ugyanazon továbbképzési lehetőségek, mint amelyek a fiatalabbak részére.

Az állapotfelmérés eredményeképpen a munkáltató világos képet kaphat arról, hogy működése milyen hatással van a védett csoportba tartozó munkavállalókra. Így meg tudja fogalmazni azokat a célokat és eszközöket, amelyek szükségesek a munkavállalók közötti esélyegyenlőtlenségek leküzdéséhez. Ha tehát az állapotfelmérés eredményeképpen megállapítható, hogy bizonyos munkavállalók valamilyen védett tulajdonságuk (például anyaság, fogyatékoság) miatt hátrányban vannak a többiekhez képest, akkor arra az esélyegyenlőségi tervnek reagálnia kell. Az egy munkahelyen alkalmazásban lévő, védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalók csoportjainak sokszínűsége, illetve a munkahelyek egyedi helyzete miatt uniformizált megoldásokat nem lehet, és nem is érdemes alkalmazni. Hangsúlyozottan fontos emiatt, hogy az esélyegyenlőségi terv készítésének folyamatába bevonják a munkavállalókat is, hiszen ők azok, akik igényeiket a legjobban meg tudják fogalmazni.

Az esélyegyenlőségi tervnek *határozott időre* kell szólnia, így elkerülhető az, hogy a terv pusztán egy általános, deklaráció jellegű dokumentummá váljon. Emiatt célszerű az esélyegyenlőségi tervet meghatározott időszakonként, de évente legalább egyszer felülvizsgálni, és a megvalósítását is értékelni. Az esélyegyenlőtlenségek leküzdésére kiváltképp alkalmasak és ajánlottak a képzési, munkavédelmi, illetve a foglalkoztatás feltételeit érintő egyéb programok és intézkedések. Ilyenek lehetnek például a kisgyermeket nevelő munkavállalók munkaidejét részben rugalmasabbá tevő intézkedések. Az esélyegyenlőségi terv rendszeres értékelése során a munkáltatónak alkalma nyílik arra, hogy megvizsgálja, a kiűzött célok mennyire voltak megfelelőek, illetve az elérésük érdekében felhasznált eszközök alkalmasak voltak-e a célok elérésére.

A munka törvénykönyve kiemeli, hogy az esélyegyenlőségi tervnek tartalmaznia kell egy olyan *eljárás* lehetőségét is, amelyet a munkavállalók akkor vehetnek igénybe, ha úgy érzik, hogy az *egyenlő bánásmód követelménye sérült*. Célszerű tehát a munkáltatónak kijelölnie egy magasabb beosztású munkavállalót, akihez az ilyen jellegű panaszokkal fordulni lehet, és meghatározni azt is, hogy mi a konkrét menete a bejelentés alapján indult eljárásnak. Nyilvánvaló, hogy a bejelentést követnie kell egy vizsgálatnak, amelynek része kell, hogy legyen az érintettek meghallgatása is, illetve meg kell határozni azt a személyt vagy személyeket, akik a végső döntést hozzák. Ugyancsak ajánlott részletesen szabályozni azt is, hogy milyen szankciókat alkalmazhat a munkáltató az egyenlő bánásmód megsértése esetén.

Mindezekon túl az Mt. arról is rendelkezik, hogy az esélyegyenlőségi tervnek szólnia kell azokról az intézkedésekről is, amelyek a *fogyatékos személyek akadálymentes munkahelyi környezetének megteremtését* biztosítják. Fontos tudni, hogy az akadálymentesítési kötelezettségről külön jogszabályok is rendelkeznek, így a vonatkozó törvények hatálya alá tartozó kötelezetteknek ezen speciális jogszabályok rendelkezéseit is be kell tartaniuk.⁸¹

Miután megszületett az esélyegyenlőségi terv, ügyelni kell arra, hogy az abban foglaltak meg is valósuljanak. Ezért elengedhetetlenül fontos azt minél teljesebb módon *megismertetni a munkavállalókkal*. A terv megismertetése érdekében több csatornát is igénybe vehet a munkáltató, mint például munkahelyi üzenőfal, a munkavállalóknak szóló információs kiadványok, munkaszerződések melléklete, belső levelezés, tréningek.

Az esélyegyenlőségi terv megismertetése – különös tekintettel annak céljára, létrehozásának okaira – azért is fontos, mert előfordulhat, hogy a védett tulajdonsággal nem rendelkező munkavállalók között feszültséget okozhat, ha más munkavállalók „könnyítéseket” kapnak, „kedvezőbb elbírálásban” részesülnek. Azzal, hogy a munkáltató az esélyegyenlőség eszméjét bemutatja a munkavállalóknak, és megindokolja az esélyegyenlőség elérését célzó intézkedések céljait, a feszültségek csökkenhetnek. Az esélyegyenlőségi terv megismertetésének, elfogadtatásának kiváló eszköze a tréning, amelynek során a munkavállalók szakszerű keretek között, megfelelő elmélyültséggel tudnak foglalkozni a kérdéssel.

Végezetül, fokozottan kell ügyelni arra is, hogy az esélyegyenlőségi terv készítése során az adatvédelemre vonatkozó jogi szabályokat is be kell tartani. Erről rendelkezik az Mt. is, amikor leszögezi, hogy az esélyegyenlőségi terv megalkotása és megvalósítása során a védett tulajdonságra vonatkozó adatok – az adatvédelmi törvény⁸² rendelkezéseinek megfelelően – kizárólag az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján, az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők. Ennek az az oka, hogy a védett tulajdonság megléte, illetve felvállalása sok esetben igen kényes kérdés lehet az érintett számára, és ezek az adatok jogilag is fokozottan védettek, úgynevezett *különleges személyes adatnak* minősülnek.

⁸¹ Lásd 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról, valamint az 1997. évi LXXVIII. törvény az épített környezet alakításáról és védelméről.

⁸² 1992. évi LXIII. törvény a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról.

IVÁNYI KLÁRA

JOGESETEK

ETNIKAI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAERŐ-KIVÁLASZTÁS SORÁN 1. ESET

67

Egy roma származású, szakképzett szobafestő és mázoló fiatalember 2005 nyarán több olyan álláshirdetést is felhívott, amelyekben festő szakmunkásokat kerestek. Az álláskeresésben az egyik kerületi családsegítő szolgálat munkatársa nyújtott neki segítséget. A központ irodájából hívta fel az Expressz újságban megjelent hirdetésekben megadott számokat. Az egyik hirdetésben „állandó munkára, józan életű festőt” kerestek.

A telefont egy férfi vette fel, és miután a fiatalember közölte vele, hogy a munkára szeretne jelentkezni, az illető tájékoztatta a munkavégzés részleteiről. Elmondta, hogy a munkabér 6500 forint lenne naponta, kéthetente tudna fizetni, állandó munkáról lenne szó, és Budapesten, egy XIII. kerületi hotel építésénél kellene festőmunkákat végeznie. Mivel a roma fiatalember többször tapasztalta már korábban, hogy míg telefonon készségesek vele, a személyes találkozáskor a bőrszíne láttán elküldik, ez alkalommal előre közölte, hogy roma származású. Kérdezte azt is, ez vajon probléma-e, mire a munkáltató képviselője közölte vele, hogy ez esetben nem kívánják alkalmazni. A telefonbeszélgetés ezzel véget is ért. A beszélgetésnek, bár a telefon nem volt kihangosítva, fültanúja volt a gyermekjóléti szolgálat munkatársa is.

Az ügyben a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda telefonos tesztelést folytatott le: egy átlagos és egy köztudomásúlag roma néven bejelentkező tesztelővel felhívta ugyanazt a telefonszámot. Míg a roma néven bemutatkozó tesztelőnek a munkáltató azt mondta, hogy már nem aktuális a hirdetés, a később, átlagos „magyar néven” bemutatkozó érdeklődőnek teljes körű felvilágosítást adott a még létező pozícióról.

A jogvédő szervezet a panaszos nevében az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt indított eljárást. A hatóság – elfogadva a telefonos tesztelés eredményét is – megállapította a hátrányos megkülönböztetés tényét, és a munkáltatót hétszáz ezer forint bírság megfizetésére kötelezte.⁸³

ETNIKAI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAERŐ-KIVÁLASZTÁS SORÁN 2. ESET

Három roma származású asszony egy újságban meghirdetett csomagolási munkára jelentkezett 2007 tavaszán. A roma asszonyok, miután telefonon egyeztettek a hirdetést közzé tevő munkaerő-kölcsönző cég képviselőjével, Budapestre utaztak további egyeztetés érdekében. Az egyeztetésen tájékoztatták őket, hogy a munkavégzésre Budapesten kerül sor, a napi 10 órás munkáért 2990 forintot kapnak majd naponta, azonban a dolgozóknak havi 14–15 ezer forinttal kell hozzájárulniuk az utazási költségekhez. A nem túl kedvező lehetőségek ellenére a roma asszonyok a munkát vállalták, még azt is

⁸³ Az esetről bővebben lásd: Fehér Füzet 2005, T. Csaba ügye. http://www.neki.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=215:t-csaba-&catid=19:munka&Itemid=61

68 megígérték, további embereket toboroznak ismerősi körükből. Még aznap este azonban, hogy az asszonyok hazaértek, telefonon közölték velük, hogy „*csak a magyar emberek mehetnek dolgozni, a cigányok nem kellene*”. A roma asszonyok egyike telefonon kérdőre vonta a munkaerő-kölcsönző cég képviselőjét, aki a felelősséget a megbízóra hárította azzal, hogy kint járt annál a cégnél, ahová közvetítette volna az asszonyokat, és ott közölték vele, hogy romákat ne küldjön dolgozni. Mivel az elutasítás módja, különösen annak a származásra utaló indoka az asszonyokat rendkívüli módon megalázta, kérték az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárását.

Az eljárás során több tanú megerősítette, hogy a munkaerő-kölcsönző cég a roma származású dolgozóknak azt üzenté, hogy őket nem kívánja közvetíteni származásuk miatt. A megbízó cég arra hivatkozott, hogy a „magyar ember” kitétel alatt a magyar állampolgárokra gondoltak, mivel külföldieket nem tudnak foglalkoztatni, hivatkozását azonban a hatóság nem fogadta el a kimentési bizonyítás körében. A hatóság határozatának indokolásában kifejti, hogy a meghallgatott tanúk vallomásai, valamint a rendelkezésre álló egyéb bizonyítékok kétséget kizáróan alátámasztották, hogy mindkét cég közvetlen diszkriminációt alkalmazott a roma származású kérelmezőkkel szemben.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatában⁸⁴ megállapította, hogy a közvetítő cég megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a panaszos asszonyokat roma származásuk miatt nem közvetítette ki a képzettségüknek és végzettségüknek egyébként megfelelő munkára. A határozat szerint a megbízó cég is megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, mivel ő utasította a közvetítőt arra, hogy roma munkavállalókat ne közvetítsen ki. A hatóság a közvetítő céget egymillió, a megbízót kétfélmillió forint bírság megfizetésére kötelezte.⁸⁵

84 EBH/271/2007/26.

85 Az esetről bővebben lásd: Fehér Füzet 2007, K.-né B. Ilona és társai ügye. http://www.neki.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=358:k-n-ilona-tai--2007&catid=19:munka&Itemid=61

EGYÉB HELYZET SZERINTI DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAERŐ-KIVÁLASZTÁS SORÁN

69

A roma származású, biztonsági őri végzettséggel rendelkező férfi egy vagyoni védelmi céghez jelentkezett munkára 2004-ben. A cég az egyik kerületi önkormányzathoz kívánt kiközvetíteni egy főt portaszolgálati feladatok ellátására. Annak ellenére, hogy a roma férfi a szóban forgó önkormányzat megbízottjának megfelelt volna, a közvetítő vagyoni védelmi társaság nem alkalmazta őt azzal az indokkal, hogy egy jobb megjelenésű „snájdigabb” illetőt keresnek a pozícióra. A férfi amellet, hogy roma származású volt, az átlagosnál nagyobb, kövérebb testalkattal rendelkezett.

Az ügyben később eljáró bíróság megállapította, hogy a cég közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott, amikor annak ellenére nem alkalmazta a jelentkezőt, hogy az állás betöltéséhez szükséges valamennyi feltételnek egyébként megfelelt, és a felvételi beszélgetést a megbízó önkormányzat illetékese is eredményesnek találta. Bár a bíróság a kereseti kérelemben megjelölt etnikai alapú diszkriminációt nem találta megalapozottnak, ugyanakkor megállapította az egyéb helyzet – jelen esetben a felperes külseje, megjelenése – alapján történő hátrányos megkülönböztetés. Ahogy arra a bíróság ítéletének indokolásában kitért, a felperes „*külleme olyan, a személyiség lényeges vonásának tekinthető, amely az esélyegyenlőségi törvényben felsorolt körbe vonható*”. A bíróság a munkáltatót háromszázötvenezer forint nem vagyoni kártérítés megfizetésére kötelezte.⁸⁶

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAERŐ-KIVÁLASZTÁS SORÁN

A betegfelvételi ügyintézői gyakorlattal rendelkező férfi munkavállaló 2008-ban telefonon jelentkezett az egyik budapesti klinika által meghirdetett betegfelvételi ügyintéző munkakörre, azonban közölték vele, hogy a betegfelvételi irodán dolgozó nők nem kívánnak férfival dolgozni, és a klinika gazdasági igazgatóját – aki az állásra jelentkező férfival telefonon beszélt – a betegfelvételi iroda vezetője is úgy tájékoztatta, hogy továbbra is női munkaerővel kívánják betölteni az állást.

A panaszos az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult az ügyben. Az eljárás alá vont cég a hatóságnak úgy nyilatkozott, hogy a meghirdetett állást nőnemű pályázóval töltötték be. A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vont cég azon védekezését, hogy azért nem sérült az egyenlő bánásmód követelménye, mert az állásra jelentkező férfi munkavállaló nem élt a felkínált állásinterjú lehetőségével, amelyet már azt követően ajánlottak fel számára, hogy telefonon kétszer is elhangzott, a betegfelvételi munkakört női pályázóval kívánják betölteni. A hatóság a lefolytatott eljárás és a felek egybehangzó nyilatkozatai alapján megállapította, hogy az eljárás alá vont klinika az egyenlő bánásmód követelményét megsértette azzal, hogy az általa meghirdetett betegfelvételi ügyintézői állás elnyeréséhez nem biztosított egyenlő esélyt a kérelmezőnek a neme miatt. A hatóság az eljárás alá vont klinikát eltiltotta a jogsértő magatartás további folytatásától, és elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 60 napra történő nyilvánosságra hozatalát www.egyenlobanasmod.hu című honlapján.⁸⁷

86 Az esetről bővebben lásd: Fehér Füzet 2004, R. Norbert ügye, http://www.neki.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=127:r-norbert-2004&catid=19:munka&Itemid=61

87 <http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/419-2008.pdf>

70 FOGYATÉKOSSÁGGAL ÖSSZEFÜGGŐ DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAERŐ-KIVÁLASZTÁS SORÁN

Egy látássérült munkavállaló, aki jogi végzettséggel rendelkezik, egy meghirdetett pozícióra írásban juttatta el önéletrajzát, aminek nyomán a cég képviselője állásinterjút beszélt meg vele. A munkavállaló ezt követően vette észre, hogy önéletrajzában nem szerepel a tény, hogy látássérült, így azonnal visszahívta a céget, és közölte ezt. Noha a munkáltató képviselője erről tudomást szerezve megpróbálta őt meggyőzni, hogy így nem tudná ellátni a munkát, végül abban állapodtak meg, hogy a munkavállaló elmege az állásinterjúra. A megbeszélte állásinterjú előtti napon azonban a cég kiküldött neki egy elektronikus levelet, amiben kifejezetten látássérültségére hivatkozással lemondták az interjút. A panaszos az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult.

A hatóság eljárásában a cég kimentésként adta elő, hogy a kérdéses időszakban nem volt állás meghirdetve a társaságnál, ezt azonban a hatóság nem fogadta el, különös tekintettel arra, hogy a panaszosnak küldött elektronikus levél kifejezetten állásinterjú lemondásáról szól. Nem fogadta el védekezésként azt sem a hatóság, hogy az eljárás alá vont cég egyébként különböző származású és etnikai hovatartozású személyeket foglalkoztat, ez ugyanis az adott jogviszony tekintetében nem bírt relevanciával. A cég egymásnak ellentmondó kijelentéseket tett arra vonatkozóan, hogy az állásinterjú lemondásának időpontjában tudott-e a panaszos látássérültségéről. A hatóság – tekintettel az elektronikus levél tartalmára is – nem fogadta el az eljárás alá vont azon védekezését, amely szerint a hátrány és a védett tulajdonság között nem volt okozati összefüggés.

Az eljárás alá vont cég kimentésként utalt arra is, hogy egy látássérült személy a munka ellátására alkalmatlan lett volna, azonban a tárgyaláson a hatóság kérdésére előadta, hogy az a jogász, akinek a helyére a látássérült munkavállaló felvétele szóba került, okirat-szerkesztési feladatokat látott el. Ennek fényében a hatóság az eljárás alá vont e védekezését sem tudta általános vagy ágazatspecifikus kimentésként elfogadni. Mindezekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy a cég megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és szankcióként megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni folytatását, elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 30 napra történő nyilvánosságra hozatalát a hatóság honlapján, valamint nyolcszázezer forint bírságot szabott ki.⁸⁸

⁸⁸ <http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/295-2006.pdf>

71 ETNIKAI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ CSOPORTOS KISZERVEZÉS SORÁN

2004 folyamán egy kormányhatározat értelmében a MÁV Zrt.-nél nagyarányú létszámleépítést hajtottak végre. Ennek eredményeként kerültek kiszervezésre a Borsod megyei Sajószentpéter főpályamesteri szakaszának munkavállalói is. Az eljárás során a karbantartói létszámból valamennyi roma származású dolgozót kiszervezték. Az elküldött dolgozók közül ketten a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Irodához fordultak segítségért. A kiszervezett roma munkavállalók legtöbbször évtizedes munkaviszonnyal és szakképzettséggel rendelkezett, míg állományban maradhatott olyan nem roma személy, aki szarvasmarha-tenyésztői, illetve bútorasztalosi képesítéssel bírt, és mindössze két éves munkaviszonya volt. Az ügyben indult bírósági eljárás során több roma származású tanú erősítette meg a felperesek azon nyilatkozatát, hogy a szóban forgó főpályamesteri szakaszon a cigány származású dolgozók helyzete már a kiszervezés előtt is jóval rosszabb volt nem roma kollégáikéhoz képest.

A másodfokon eljáró Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság 2006. április 11-én kelt ítéletében⁸⁹ helybenhagyta a Miskolci Városi Bíróság ítéletét⁹⁰, amely szerint a MÁV Zrt. fejenként ötszázezer forint nem vagyoni kártérítést köteles fizetni a létszámleépítés során kiszervezett két roma származású munkavállalójának⁹¹. Az ítélet szerint a MÁV Zrt. a kiszervezés során közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott roma származású dolgozóival szemben. A Miskolci Munkaügyi Bíróság 2005. november 28-án kelt elsőfokú ítéletében megállapította, hogy a kiszervezés során közvetlen hátrányos megkülönböztetés valósult meg a roma származású munkavállalókkal szemben. *„Önmagában az a körülmény – érvelt a bíróság –, hogy a kiválasztásnál a származás döntött, anélkül, hogy a szakmai végzettséget, emberi alkalmasságot figyelembe vették volna, a felpereseket megalázta, és elzárta attól a lehetőségtől, hogy a MÁV Zrt. alkalmazottai legyenek. Minderre tekintettel további bizonyítás nélkül is megállapítható, hogy az alperes a felpereseknek kárt okozott. (...) az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, mely jelen károkozás esetén (...) a nem vagyoni kártérítés alkalmazását jelenti.”* A kártérítés összegszerűségével

⁸⁹ Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Bíróság 1. Mf. 20. 160/2006/4. sz. ítélete.

⁹⁰ A Miskolci Munkaügyi / Bíróság 6. M. 1602005/17. sz. ítélete.

⁹¹ B. Attila és B. Csaba ügyéről bővebben lásd: Fehér Füzet 2005. MÁV Zrt. 40–45. o.

kapcsolatban a bíróság értékelte azt a tényt, hogy álláspontja szerint *„az alperes magatartása alkalmas lehet arra, hogy a felperesekben erősítse azt a feltevést, hogy a kisebbséghez való tartozás gátolja a munka nem roma származásúakhoz képesti egyenlő értékelését.”*⁹²

Az ítéletet követően a kiszervezésben érintett többi roma munkavállaló is eljárást kezdeményezett, és mivel a MÁV Zrt. nem volt hajlandó peren kívül egyezséget kötni velük, így újabb bírósági eljárásra került sor. Az ügyben eljáró bíróságok első és másodfokon is elmarasztalták a céget, és a kereseti kérelemben foglaltakhoz helyt adva kötelezték az alperest, hogy ezen munkavállalók részére is félmillió forint kártérítést fizessen meg fejenként.⁹³

ÉLETKOR ALAPJÁN TÖRTÉNT DISZKRIMINÁCIÓ AZ EGYENLŐ MUNKÁÉRT EGYENLŐ BÉR ELVÉNEK MEGSÉRTÉSÉVEL

A nyugdíjaskorú panaszos azzal fordult az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, hogy korábbi munkáltatója, egy erdészeti társaság megsértette életkorára való tekintettel az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért kötelezettségét azzal, hogy előrehozott öregségi nyugdíjának megállapítását követően a társaság többi erdészeten foglalkoztatott, a kérelmezővel azonos munkakört betöltő vezető könyvelőéhez képest alacsonyabb összegű munkabérben részesült. A kérelmező előadta, hogy előrehozott öregségi nyugdíjának megállapítását követően a munkáltató tovább foglalkoztatta, de a többi könyvelővel szemben nem részesítette bérfeljesztésben.

A hatóság eljárás alá vonta az erdészetet, amely azzal védekezett, hogy a panaszos munkaköri leírásában foglaltakkal szemben számos olyan feladatot ténylegesen nem végzett, amelyet a többi, egyéb erdészeti telephelyeken foglalkoztatott könyvelők elláttak, tehát a munkabérét illető különbségtétel indokolt volt, mert a panaszos és a többi könyvelő mint összehasonlítható csoport által végzett munka nem tekinthető egyenlő értékűnek.

⁹² Idézetek az ítéletből.

⁹³ Az esetről bővebben lásd: Fehér Füzet 2005. MÁV Zrt., http://www.neki.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=213:mv-rt&catid=19:munka&Itemid=61

A hatóság az eljárás alá vont erdészet által megjelölt feladatokra nézve egyenként vizsgálta, hogy azok ellátása alól a panaszos már nyugdíjának megállapítását megelőzően is mentesült-e, vagy csak a nyugdíj megállapítását követően lett-e kevesebb a munkája. Az eljárás alá vont által hivatkozott részfeladatok tekintetében az erdészet által becsatolt okiratok és a tanúvallomás alapján a hatóság arra a megállapításra jutott, hogy a panaszos által ellátott feladatok köre nem változott a nyugdíjazását követően.

A hatóság ezek alapján arra a megállapításra jutott, hogy a munkáltató a nyugdíj megállapítását megelőzően a többi könyvelővel azonos értékűnek tekintette a panaszos munkáját, hiszen az egyes könyvelők munkabére között csak csekély eltérés mutatkozott, míg a nyugdíjazást követően a panaszos munkabére – tekintve, hogy kihagyták az éves bérfeljesztésekből – jelentősen elmaradt a többi könyvelőétől. Bizonyítást nyert az is, hogy a panaszos által ténylegesen ellátandó feladatok nem változtak nyugdíjának megállapítását követően, gyakorlatilag ugyanazt a munkát végezte, mint korábban, így a feladatain belüli eltérés a többi könyvelő által ellátandó feladatokhoz képest már csak a nyugdíjának megállapítását követően vált olyan jelentős ténynyé, ami a bérfeljesztésből való kizáráshoz vezetett.

A hatóság megállapította a jogsértést, elrendelte határozatának nyilvános közzétételét, és kötelezte az eljárás alá vontat a jövőbeni jogsértéstől való tartózkodásra, valamint félmillió forint bírság megfizetésére.⁹⁴

KÖZSZOLGÁLATI JOGVISZONY MEGSZÜNTETÉSE TERHESSÉG MIATT

A várandós fiatalasszony 2008. január 1-jével létesített közszolgálati jogviszonyt az egyik közigazgatási hivatallal. Az asszony a hivatal egyik kirendeltségén végezte munkáját hatósági referensként. A kinevezés aláírásakor már tudott arról, hogy 6 hetes várandós. Kinevezése 2008. január 1-jétől határozott időre, egy köztisztviselő távollétének idejére szült, hat hónap próbaidő kikötésével. 2008. február elején, terhességének 12. hetét betöltve közölte osztályvezetőjével a fiatalasszony, hogy várandós, amire a kirendeltségvezető a panaszos elmondása szerint úgy reagált, hogy „Te aztán jól csapdába csaltál minket!”.

Az asszony ezt követően alig kapott érdemi munkát, majd 2008. április 30-ával, próbaidő alatt, közszolgálati jogviszonyát megszüntették. Az ügyben indult hatósági eljárás során a hivatal azzal védekezett, hogy a panaszos közszolgálati jogviszonyát nem terhessége, hanem munkaköri feladatainak ellátására való alkalmatlansága miatt szüntették meg. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság ezt a védekezést nem tudta elfogadni, a becsatolt iratokból erre nézve kétséget kizáró következtetés nem volt levonható. Ezt támasztotta alá az is, hogy a panaszost a róla készített írásbeli értékelésről nem tájékoztatták, és részére a munkáltatói intézkedésről szóló értesítést nem valamely felettese, hanem egy humánpolitikai ügyintéző adta át, aki nem indokolta az intézkedést.

⁹⁴ <http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/234-2009.pdf>

A hatóság az eljárás során kizárólag azt vizsgálta, hogy a panaszost a jogszabály szerinti védett tulajdonsága, azaz terhessége miatt érte-e az eljárás alá vont részéről hátrány, a bizonyítékokat e körben értékelte, és ezek alapján jutott arra a következtetésre, hogy az eljárás alá vont a munkavállalóval szemben terhessége miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét akkor, amikor közszolgálati jogviszonyát megszüntette.

Az eljárás során maga az eljárás alá vont nyilatkozott arról, hogy az új munkavállalókkal történő elbeszélgetés során a munkavállalók gyermekvállalási szándékáról, családalapítási terveiről is érdeklődött. E körben a hatóság felhívta az eljárás alá vont figyelmét, hogy munkaviszony keretében nem tehető fel ilyen tartalmú kérdés a munkavállalónak – és az EBH Tanácsadó Testülete által hozott 1/2007. TT számú állásfoglalás értelmezéséből az is következik, hogy amely kérdések állásinterjún nem tehető fel a munkavállalónak, azokra a munkaviszony létesítését követően sem köteles válaszolni, illetve nyilatkozni, illetve azt, ha nem válaszol, a hátrányára értékelni nem lehet.

A hatóság az eljárás alá vonttal szemben szankcióként alkalmazni rendelte a határozat két helyen – az EBH és az eljárás alá vont honlapján – történő nyilvánosságra hozatalát, amivel azt a célt kívánta elérni, hogy mind a munkáltatók, mind a munkavállalók széles körben tájékoztatást kapjanak arról, hogy a próbaidő alatt milyen kritériumok figyelembevétele szükséges az állapotos nők munkaviszonyának megszüntetéséhez. A nyilvánosságra hozatal célja egyrészt a prevenció, másrészt a jogsértő magatartás ilyen módon történő szankcionálása is. Míg az előző alatt a széles nyilvánosság értendő, és elsősorban a hatóság honlapján történő közzététel szolgál ehhez alkalmas eszközként, utóbbi esetben a hatóság szükségesnek tartotta az eljárás alá vont szervezettel kapcsolatban állók, illetve a jövőben vele kapcsolatba kerülők tájékoztatását is.⁹⁵

ELMARASZTALÁS DISZKRIMINATÍV ÁLLÁSHIRDETÉS MIATT

A Másság Alapítvány 2008–2009-ben egy pályázati program végrehajtása során előre meghatározott, szociológusok segítségével kidolgozott módszertan alapján, véletlenszerűen kiválasztott nyilvános álláshirdetéseket tesztelt különböző védett tulajdonságok diszkriminációjára vonatkozóan. A kutatás a kor, a nem és az etnikai származás alapján történő kirekesztő mechanizmusokat vizsgálta az álláshirdetések tükrében. Egyes diszkriminatív álláshirdetések miatt az alapítvány közérdekű igényérvényesítés keretében hatósági eljárásokat kezdeményezett. Ezen eljárások során az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2009-ben hozta meg első elmarasztaló döntését, amely szerint az eljárás alá vont cég megsértette az egyenlő bánásmód követelményét a következő hirdetés közreadásával:

„Pultos hölgyet keresünk pomázi sörözőbe, fiatalok előnyben.”

⁹⁵ <http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/1201-2008.pdf>

Az eljárás során az alapítvány arra hivatkozott, hogy a hirdetés feladója indokolatlanul és ésszerűtlenül szűkítette le az állásra felvehető személyek körét, ugyanis a pultosmunkakört nem kizárólag nők képesek betölteni, továbbá a munkakör ellátására nem csak a fiatalabb személyek lehetnek alkalmasak. Az alapítvány a közérdekű igényérvényesítés tekintetében azzal érvelt, hogy a jogsértés személyek bizonyosan nem meghatározható nagyobb csoportját érinti, ugyanakkor mind az életkor, mind a férfinemhez való tartozás olyan, a személyiség lényegi vonását érintő tulajdonság, amellyel összefüggésben elkövetett hátrányos megkülönböztetés és annak veszélye esetén közérdekű igény érvényesíthető. Az alapítvány álláspontja szerint a hirdető sem az egyenlő bánásmódról szóló törvényben foglalt általános, sem a foglalkoztatás területén érvényesülő speciális kimentési feltételeknek nem tud eleget tenni, mert nincs olyan jogszerű és a munka jellegével, természetével összefüggő körülmény, amely indokolná a felvehető személyek nem és életkor szerinti szűrését, és jelen esetben nincs olyan alapvető jog sem, amelynek érvényesítése érdekében indokolt lenne a hirdetésben szereplő korlátozás.

Az eljárás alá vont cég képviselője védekezése során előadta, hogy sokéves tapasztalata alapján egy pultos állásra legalkalmasabb személy erős fizikummal bír, és a vendégek szívesebben betérnek az üzletbe, ha egy „kedves, mosolygós, fiatal hölgy” szolgálja ki őket. A hatóság azonban ezen védekezést nem tudta kimentésként értékelni, mivel az eljárás alá vont cég a fenti hipotézisekre nem tudott megfelelő bizonyítékokat felmutatni. A hatóság megítélése szerint sem az életkortól, sem a felszolgáló nemétől nem függ az, hogy a kiszolgálás mennyire lesz „kedves”, és az életkor, valamint a fizikai állóképesség között sem bizonyítható minden esetben a feltétlen összefüggés.

A fentiekre való tekintettel a hatóság eltiltotta az eljárás alá vont céget a jövőbeni jogsértések tanúsításától, illetve attól, hogy álláshirdetéseiben diszkriminatív kitételeket alkalmazzon. Tekintettel a cég megbánást tanúsító magatartására a hatóság a pénzbírság kiszabását mellőzte. Annak érdekében ugyanakkor, hogy a hirdetési újságokban tömegesen szereplő, főleg az életkorra és a nemre vonatkozó, a munka elvégzéséhez nem feltétlenül kötődő feltételeket tartalmazó álláshirdetések száma csökkenjen, a határozatot a hatóság a honlapján közzétette.⁹⁶

⁹⁶ EBH/1054/9/2009. sz. határozat. www.egyenlobanasmod.hu

IRODALOMJEGYZÉK

76

- *Az emberi jogok és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának érvényesülése a foglalkoztatásban, a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda kutatása a Fővárosi Munkaügyi Központ kirendeltségein.* Kézirat, 2001.
- *Az idősödő munkavállalók munkaerő-piaci helyzete a közép-magyarországi régióban.* Pest Esély, 2007.
http://www.pestesely.hu/doc/idosodo_vegl_hu.pdf (letöltve 2009-06-10).
- Elismerés a sokszínű vállalatoknak. In HR Portal, 2007. 11. 29.
<http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=65261> (letöltve 2009-06-10).
- Ernst & Young Public Sector Group: Romák alkalmazása – néhány tapasztalat az üzleti életből. UNDP, Bratislava.
<http://europeandcis.undp.org/poverty/psd/show/88EE4CC9-F203-1EE9-BFD308E3704F7C42> (letöltve 2009-06-10).
- Ernst & Young Public Sector Group: Romák alkalmazása – néhány tapasztalat az üzleti életből. UNDP, Bratislava, 2006.
<http://europeandcis.undp.org/poverty/psd/show/88EE4CC9-F203-1EE9-BFD308E3704F7C42> (letöltve 2009-05-25).
- *Fehér Füzet.* A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda beszámolója, 2004, 2005, 2007.
- Felvételi kifogások. *Népszabadság*, 2002. február 22.
- Gyimóthy Éva (2009): Rejtőzködnek a melegek a munkahelyen.
<http://www.hrportal.hu/hr/rejtozkodnek-a-melegek-a-munkahelyen-20090803.html> (letöltve 2009-08-03).
- Gyulavári Tamás (1999): A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség a jogharmonizáció tükrében. In Gyulavári Tamás–Kiss Róbert–Lévai Katalin (szerk.): *Vegyesváltó. Pillanatképek nőkről, férfiokról.* Egyenlő Esélyek Alapítvány.
- *Jogfosztottan. Romák Magyarországon.* A Human Rights Watch / Helsinki jelentése, 1996.
- Kemény István (1999): Tennivalók a cigányok/romák ügyében. In Glatz Ferenc (szerk.) *A cigányok Magyarországon.* Magyarország az ezredfordulón – stratégiai kutatások a Magyar Tudományos Akadémián. MTA, Budapest.
- Kemény István–Janky Béla (2003): A cigányok foglalkoztatottságáról és jövedelmi viszonyairól a 2003. évi országos cigánykutatás alapján.
<http://www.romaweb.hu/romaweb/index.jsp?p=szociologia> (letöltve 2009-09-12).
- Kertesi Gábor (2001): *Munkavállalás. Perspektívák egy tágra zárt társadalomban.* Konferenciakiadvány. Társadalomelméleti Kollégium.

- KSH gyorstájékoztató, 2008.
<http://portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog20802.pdf> (letöltve 2009-09-12).
- Oroszi Babett (2008): Magyarországon nincsenek melegbarát munkahelyek? 2008. augusztus 28.
<http://hrportal.hu/index/index.phtml?page=article&id=71783> (letöltve 2009-06-04).
- Schopp Attila (2003): Digitális esélyegyenlőség. In IT-BUSINESS, 2003. december 9.
http://www.ittk.hu/itszn/docs/Vaspa_digitalis_eselyegyenloseg.pdf (letöltve 2009-05-27).
- Special Eurobarometer 263 – Discrimination in the EU (Fieldwork: June–July 2006, Publication: January 2007).
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_sum_en.pdf (letöltve 2009-06-10).
- Szilágyi Katalin (2007): Elismerés a sokszínű vállalatoknak. In HR Portal, 2007. 12. 14.
<http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=65613> (letöltve 2009-06-10).
- Tardos Katalin: Foglalkozási diszkrimináció egy magyar kistérségben. É. n.
http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/Foglalkozasi_Tardos_Katalin.pdf (letöltve 2009-09-12).
- Tardos Katalin (1999): *Munkahelyi esélyegyenlőség – vállalati felelősségvállalás.* Országos benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya. Budapest, mtd Tanácsadói Közösség. A szerző engedélyével használt kézirat.
- Tardos Katalin–Petra Ulshoefer (2007): Bevezető. In Tardos Katalin (szerk.): *A befogadó és sokszínű munkahelyért. Jó példák magyarországi vállalatoktól.* Budapest, International Labour Office.
http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/good_practices.pdf
- Zombory Máté–Kovai Melinda: *A magyarországi roma népesség foglalkoztatottsága.* Szerk.: Babusik Ferenc, Delphoi Consulting, 2000.

77

