

Károli Gáspár Református Egyetem

Állam- és Jogtudományi Kar

Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék



Záródolgozat

**Munkaerő-piaci hátrányos megkülönböztetés a modern társadalomban,
kiemelten az EBH szerepvállalásával a foglalkoztatás területén**

Dr. Szabó Imre Szilárd
Tudományos segédmunkatárs

Csányi Valentin László
Jogi felsőoktatási szakképzés
Levelező munkarend
2. évfolyam

**Budapest
2020**

Tartalom

1.BEVEZETÉS	2
2. MUNKATÁRS VAGY MUNKAESZKÖZ?	3
3. DISZKRIMINÁCIÓ, MINT A MUNKAERŐ-PIAC SZÉGYENFOLTJA	5
4. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD MUNKAJOGI SZABÁLYOZÁS RENDSZERE	8
5. KÍSÉRLET: DISZKRIMINATÍV ÁLLÁSHIRDETÉSEK ÚTVESZTŐJÉBEN	9
6. A DISZKRIMINÁCIÓ TÍPUSAI A GYAKORLATBAN	10
6.1.KÖZVETLEN HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS	11
6.2.KÖZVETETT HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS	11
6.3.ZAKLATÁS	12
6.4.JOGELLENES ELKÜLÖNÍTÉS, SZEGREGÁCIÓ	13
6.5.MEGTORLÁS	13
7. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG SZEREPVÁLLALÁSA	14
7.1. A KÉRELEM BENYÚJTÁS	15
8. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK MEGSÉRTÉSÉVEL KAPCSOLATOS BÍRÓSÁGI GYAKORLAT ÉS A BIZONYÍTÁSI TEHER	16
9. PRIMER KUTATÁS	17
9.1 A KUTATÁS HIPOTÉZISE	18
9.2 A MEGKÉRDEZÉS TECHNIKÁJA	18
9.3 A KUTATÁS EREDMÉNYEINEK BEMUTATÁSA	19
9.3.2 ESETTANULMÁNY, AVAGY A DISZKRIMINÁCIÓ GYÖKERE, ROMA ÉS LMBT KÖZÖSSÉG A MUNKAERŐ-PIACON	36
10. ÖSSZEGZÉS	42
11.HIVATKOZÁSI JEGYZÉK	43
12. ÁBRAJEGYZÉK	45

1.BEVEZETÉS

Záródolgozatom témájaként a munkaerő-piaci diszkrimináció, vagyis a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés vizsgálatát választottam, amely problémát a modern társadalom működésének tükrében szeretnék bemutatni. A témaválasztást rendkívül sok tényező befolyásolta. Egyrészt úgy érzékelem, hogy a munkaerő-piaci szerkezet átalakulásnak indult, ami már önmagában számos izgalmas és érdekes kérdést tár elénk. Elég csupán arra gondolni, hogy megérkezett a Z generáció, a digitális nemzedék, így semmi okunk meglepődni, ha például a saját munkahelyünkön egy 2003-as születésűvel találkozunk. Az új generáció megjelenése viszont más és más elemek kialakulását is eredményezheti a piacon. Különböző munkavállalói magatartások jelennek meg. Új nézetek, felfogások, értékrendek, ízlések és igények születnek, adott esetben ütköznek. Új munkahelyi kapcsolatok keletkeznek. Azt gondolom, hogy az egyébként rendkívül sokszínű munkaerő-piac tovább színezi önmagát, mindezt pedig meglehetősen szélsőséges módon teszi. Az imént említett folyamat megállíthatatlan és napjainkban is tart. A kérdés viszont adott. A fellevevőpiac ezt a fajta sokszínűségét képes a helyén kezelni és működtetni? Képes a saját sokszínűségéből fakadó előnyeit érvényesíteni és megszerezni? Remélhetőleg és általában igen, de sajnos nem mindig, illetve nem minden esetben. A kérdést viszont fel tehetném úgy is, hogy képes a munkáltató a rázúduló munkaerő-piaci sokszínűségben egységet kezelni és irányítani, vagy minderre képtelen azáltal, hogy saját sztereotíp falait és korlátait sem tudja megugrani. Ez utóbbi esetben mi történik? Marad a saját emberi erőforrás állomány felosztása, allokálása és megkülönböztetése, ezt pedig a gyakorlatban is végig viszi és prezentálja. A kérdés tehát nyitva áll. Képes az előírásokat és szabályokat egyenlően érvényesíteni, vagy inkább kategóriákat gyárt és osztályozásba kezd? A témaválasztást tovább indokolta, hogy álláskeresőként személyesen is volt „szerencsém” és „lehetőségem” találkozni a munkaerő-piac hátrányos megkülönböztető tevékenységével, ezzel kapcsolatban pedig különböző kérdések merültek fel bennem, amely kérdésekre részben most is keresem a kielégítő válaszokat. Tulajdonképpen mi is az a diszkrimináció és mit jelent a szó? Mikor érezheti valaki azt, hogy az áldozatává vált? Hol és mikor kezdődik, fejeződik be a folyamat, mit lehet tenni ellene? Már az elején szeretnék elosztatni néhány tévhitet a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban, melyek közül talán az egyik legalapvetőbb feltevés az, hogy munkahelyi diszkrimináció áldozata csak és kizárólag foglalkoztatott lehet. Sokan nem tudják ugyanis, a diszkriminációs tevékenységet már a kiválasztási folyamat során is gyakorolhatják, nem feltétlen kell a munkaviszony létrejöttével egy időben megvalósulnia. Voltaképpen nem szükséges, hogy a piac aktív szereplője vagy belépője legyek, az egyenlő bánásmód követelményét ennek hiányában is megsérthetik. A munkahelyi hátrányos

megkülönböztetés során a munkáltató voltaképpen az egyenlő bánásmód követelményét sérti meg. Ezt a fajta megkülönböztetést a gyakorlatban is felhasználja különböző csatornákon keresztül, különböző eszközök igénybevételével. A munkahelyi diszkrimináció sokak számára ismeretlen fogalom, ezzel nincs is gond, hiszen jó eséllyel nem értesülünk róla a hétköznapiak során, továbbá nem tartozik az emberek gyakori és kedvelt beszédtemái közé sem. Jelentését és létezését is csupán azok az egyének ismerhetik fel, akik maguk is elszenvedői a megkülönböztető tevékenységnek. Dolgozatomban szeretném ismertetni a munkahelyi diszkrimináció jelenségét konkrét példákkal illusztrálva, kiemelten az Egyenlő Bánásmód Hatóság szerepvállalásával illetve működésének bemutatásával. Végezetül konkrét célként kívánom bizonyítani, hogy 2020-ban, Magyarországon, a munkaerő-piaci diszkrimináció jelen van a társadalomban. A záródolgozat végén vizsgálom azokat a társadalmi csoportokat, akik különös tekintettel is veszélyeztetettek ezen a területen, ezáltal gyakrabban megsértik velük szemben az egyenlő bánásmód követelményét. Kutatásommal célom bizonyítani, hogy sajnos létezik a diszkrimináció, azonban úgy vélem, hogy egy tökéletesen működő társadalomban ez a probléma nem létezik, éppen ezért dolgozatom megírásával a következő üzenetet szeretném átadni: a dolgozóinkat legfeljebb teljesítményük alapján ítéljük meg és kategorizáljuk, a munkaerő-piacon nincs helye a személyeskedésnek, a legfőbb szempont az emberi erőforrás állományon belül az önszorgalom, rugalmasság, tehetség, tudás, lojalitás, vállalat iránti elköteleződés lehet. A munkavállaló hátrányos helyzetbe hozása, valamely külső-belső adottsága, tulajdonsága alapján elítélendő és visszautasítandó, éppen ezért minden érintettnek célszerű a szükséges lépéseket megtenni, hogy a diszkriminációs tevékenység teljes keresztmetszetében felszámolásra kerüljön.

2. MUNKATÁRS VAGY MUNKAESZKÖZ?

Van egy tökéletes népi bölcsesség, ami úgy hangzik, hogy „Amilyen a mosdó, olyan a törölköző.” Ezt a közmondást akár át is fordíthatom magamban az alábbi módosítás szerint: „Amilyen a HR/ felső vezetés/ irányítás, olyan lesz a szervezeti működés is.” A végletekig gyárthatnánk elméleteket és teóriákat arról, hogy egy cég életében egyáltalán miért jelentkezik a diszkrimináció, de azt gondolom, hogy nem létezik tökéletes válasz a szóban forgó kérdésre. Az, hogy egy munkahely, a saját emberi erőforrás állományát tárgyiasítja és áruba bocsátja, határozottan HR számlára róható fel, így azt gondolom, hogy célszerű lenne a HR képzéseket ilyen téren megerősíteni. Egy vezetői továbbképzésen, de már az iskolai oktatásokon is célszerű lenne felhívni a figyelmet azokra a kulcsfontosságú tényezőkre, praktikákra, amelyek

szükségesek és nélkülözhetetlenek, hogy a munkavállalók közti egyensúlyt kialakítsák és szinten tartsák, valamint az egyenlő bánásmód követelményét megtartsák. Azt gondolom, hogy ezáltal csökkenthetővé válna azon pályázati anyagok és kiválasztási gyakorlatok száma, melyekben már a tisztességes versenyt sem képesek eredendően biztosítani. Egyre gyakrabban keltik azt az érzést a jelöltben, hogy tulajdonképpen nem is a megfelelő munkatársat keresik, sokkal inkább a megfelelő munkaeszközt. A különböző karrieroldalakon szinte vetélkednek egymással azon pályázati anyagok, ahol az egyenlő bánásmód követelményét erősen sértik - gyakran egyébként a HR önhibáján kívül, ugyanis az esetek jelentős részében a pályázat kiírója maga sincs tisztában azzal, hogy nem tartotta az egyenlő bánásmód követelményét, éppen ezért lenne kiváltképp szükséges, hogy néhány szakember elkalandozzon ezen a területen, mely területtel kapcsolatosan feltételezhető hiányosságai vannak, így biztosan nem tenné ki magát annak a veszélynek, melynek során jelölteket lehetetlenít el, vagy éppen indít különböző rajtpozíciókból, egyébként teljesen indokolatlan módon, ugyanis a megkötést az adott munkakör nem kívánja meg - gyakori példa lehet erre, amikor a tökéletes munkaerőt nemekben mérik: pincérNŐ, titkárNŐ, takarítóNŐ. A pályázat a férfi jelentkezők számára erősen diszkriminatív, hiszen ebben az esetben a vízmérték egy nemi alapú megkötés, amit a feladó követelményként támaszt szembe, pedig az adott munkakör elvégzésére mindkét nem képviselője alkalmas lenne. Ezt még mindig képesek fokozni, ha különböző jelzőket is társítanak mellé, például egy pincérnőt keresnek, aki csinos és fiatal is. Itt érezhetően is felüti a fejét a szubjektivitás, a valódi értékek (tapasztalat, nyelvtudás, vendégtéri mozgás) helyett a külsőségeket helyezik előtérbe (hölgy, fiatal, csinos), fogalmazhatnák úgy is, hogy a tényleges értékek háttérbe szorulnak, amelyeket egyébként a cég a saját előnyeire is fordíthatna, mint például az iskolai végzettség, kvalifikáltság, kommunikációs készség, állóképesség, nyelvtudás. A kiválasztási folyamat során több ízben is sérthető az egyenlő bánásmód követelményrendszere, túl a pályázatokon, álláshirdetéseken, akár az interjú is lehet diszkriminatív. Önmagába véve viszont nem okolhatjuk mindenért a HR társadalmat, bár alapos vérátömlésztésért kiált a teljes rendszer, ez kétségtelen, de nem feledkezhetünk meg arról a felsővezetői szárlól sem, akik sokszor az alapanyagát szolgáltatják a jogsértő tevékenységnek. Egy biztos, ahol szilárd és kielégítő a vezetés, jól szervezett a munkaközösség, ott nem valósulnak meg ezek a tevékenységek. Az utóbbi időben az emberi erőforrás szerepe felértékelődött, éppen ezért hatékonyan kell gazdálkodni vele. Ha megkérdeznék néhány cégvezetőt, hogy számára mely erőforrások fontosak és elengedhetetlenek a működéshez, tízből kilenc esetben az alábbi válaszokat kapnám: anyagi erőforrások, információs erőforrások, természeti erőforrások. Természetesen ezek is rendkívül fontos tényezők az erőforrás gazdálkodás területén, de a humán erőforrást valamiért hajlamosak vagyunk tabuként kezelni,

pedig az összeszerelőműhelyek, gyártósorok dolgozói legalább annyira értékes erőforrásokai egy szervezetnek, mint például az a legújabb, megvásárolt emelődaru, amit üzembe helyeztünk, elvégre annak működtetése is emberi kezek által valósul meg, tehát a dolgozó lelkével, érdekével, jogaival foglalkozni kell. A mérhető eredményeket végsősoron mégis csak a munkatársak hozzák el.

3. DISZKRIMINÁCIÓ, MINT A MUNKAERŐ-PIAC SZÉGYENFOLTJA

A szociológiai értelemben vett diszkriminációnak két elhatárolásával találkozhatunk a szakirodalomban, a negatív valamint a pozitív diszkriminációval. Első hallásra és látásra sokunk számára meglepő lehet, különösen a diszkrimináció pozitívítása, hiszen már a nevében is szerepel egy „disz” fosztóképző, ami önmagában valaminek a hiányát, elvonását jelenti, így teljesen jogosan merülhet fel a kérdés, hogy mitől lehet pozitív? A diszkrimináció lehet pozitív, ha bizonyos csoportok érdekeit előtérbe helyezzük azáltal, hogy a különböző ellátásokban való részesedésüket, az ahhoz történő hozzájárulásukat, hozzáférésüket számukra kedvezőbb feltételekkel teremtjük meg, mint hasonló helyzetben lévő egyéb csoportokét. A diszkrimináció fogalmának ezt a formáját pontosabban definiálnám Sente Zoltán gondolataival.

„Olyan jogalkotási és jogalkalmazási aktusok, az állami tevékenység olyan formái, amelyek a hátrányos helyzetű állampolgárok vagy csoportok esélyegyenlőtlenségeit oly módon kívánják támogatni, hogy meghatározott jogviszonyokban, speciális ellátások nyújtásában vagy a közszolgáltatásokhoz való hozzáférésben előnyben részesítik őket (azokat) más, hasonló jogi helyzetű állampolgárokkal, illetőleg csoportokkal szemben – azaz „pozitív diszkriminációt” alkalmaznak az érdekükben.”¹ (Sente, 2006)

A pozitív diszkrimináció meghatározása után terítékre kerülhet a negatív diszkrimináció is, mint a hátrányos megkülönböztető tevékenység maga. A mechanikája a pozitív megkülönböztetéshez hasonló, hiszen a tényleges cél, hogy a kiválasztott személyeket, csoportokat itt is eltérően kezeljük az egészhez képest, ám ebben az esetben annyi különbséggel, hogy nem az egyén vagy csoport meglévő helyzetéből való kiemelését tartjuk

¹ Sente Zoltán: A pozitív megkülönböztetés problémái, *Fundamentum* / 2006. 4. szám, Tanulmány/17, p.1.

http://epa.oszk.hu/02300/02334/00025/pdf/EPA02334_Fundamentum_2006_04_017-044.pdf

fontosnak a többihez képest, sokkal inkább annak elnyomását. Ez a fajta tevékenység a társadalmi élet bármely területén megjelenhet, az EBH is különböző területekre bontja jogeseteit: egészségügy, hatósági intézkedés, közszolgáltatás, lakhatás, oktatás stb. De vajon a foglalkoztatás területén miért üti fel a fejét a diszkrimináció, azaz hátrányos megkülönböztetés? Természetes okként szerepelhet a munkahelyi hierarchia, ranglétra avagy alá-fölé rendeltségi viszonyrendszer. A munkamegosztás kiélezheti a hatalmi játszmát, ám a gyakorlatban egyetlen munkaerő-piaci szereplő sem teheti meg, hogy az erejét mások hátrányos helyzetbe hozásával demonstrálja. A munkaközösségen belül gyakran megjelennek olyan személyek és csoportok, akik elegendő erőt éreznek magukban ahhoz, hogy a diszkriminációs tevékenységet megvalósítsák, ám a valóság, hogy ezek a személyek és csoportok ilyenkor pont nem erőssé, hanem gyengévé válnak, emberi szegénységükről tesznek le egy képzeletbeli névjegyet, hiába a cél a tekintély növelése. Nézzük meg a diszkrimináció egy másik fogalmi elhatárolását is, melyet a sokak által kedvelt és ismert Andorka Rudolf szakirodalomból használok.

„A diszkrimináció pedig egyes emberek hátrányos kezelése azon az alapon, hogy azok valamely meghatározott csoport tagjai. Például a többségi csoport piszkosnak, erkölcstelennek, megbízhatatlannak tarthatja valamely kisebbség tagjait (sztereotípiá), ezért nem kíván velük érintkezni (előítélet), ennek következtében nem alkalmazza őket munkásként az irányítása alatt álló munkahelyeken (diszkrimináció).”² (Andorka, 2006)

A tanulmány tökéletesen szétválasztja és érzékelteti három különböző, mégis hasonló fogalom közt az átjárhatóságot, melyek kéz a kézben járnak egymással. A sztereotípiá, az előítélet valamint a diszkrimináció. Azt gondolom, hogy mind a három jelen van a társadalomban, a munkaerő-piacon különösen, ezeket most gyakorlati példákkal illusztrálni is szeretném. Alapvető sztereotípiá lehet a munkaerő-piacon, hogy jellemzően minden adminisztratív munkakörbe hölgyek jelentkezését várják. A cégvezetők gyakran nem is titkolják, hogy asszisztens keresése esetén valójában már nem is a tényleges értékeket figyelik a jelöltekben, sokkal inkább, hogy az illető minél szebb látványt tudjon nyújtani a vezető oldalán akár egy partnertalálkozón, akár egy üzleti tárgyaláson. A cél ebben az esetben lehet az is, hogy így próbál érvényesülni és kapcsolati tőkére, piaci potenciálra szert tenni, voltaképpen a saját titkárnőjének szépségét eszközként felhasználni ahhoz, hogy imponálhasson saját

² Andorka Rudolf: Bevezetés a szociológiába, p.259.

beosztottjával a versenytársai előtt, a konkurencia előtt. Ebben csupán annyi a kivetnivaló, hogy míg korábban egy jó minőségű Parker toll, vagy kígyóbőr táska is elismerést váltott ki, addig mára a cégvezetők közt a titkárnővel való rendelkezés és a velük történő versengés is státusszimbólummá nőtte ki magát, mindeközben pedig nem egy élettelen tárgyról beszélünk, sokkal inkább egy munkavállalóról, aki a saját- vagy éppen családja megélhetéséért küzd. A valódi értékek látótávolságon kívül maradnak, mint például nyelvtudás, irodai tapasztalat, gépírás, helyette viszont fontos tényezővé válik a megjelenés, az életkor, a külsőség. A titkárnőt egy bizonyos kor felett lecserélik egy újabbra, később ha elérte azt a bizonyos életkort, felvesznek a helyére egy másikat. A titkári pozíciót kisajátítottuk a hölgyeknek, pedig jó lenne egyre több olyant is látni, ahol a női vezető munkáját férfi titkárok segítik. Azt gondolom ez egy olyan, napjainkban is élő sztereotípia, amely a munkaerő-piacot erősen érinti, pedig fel kellene ismernünk, hogy a tipikus férfi és női szakmák közti határ egyre inkább összerosódni látszik, a férfi és a nő is egyaránt jeleskedik az ellentétes nem szakmájában, ezt viszont nem akarjuk elfogadni, mi sem bizonyítja ezt jobban, mint a diszkriminatív pályázatok tömkelege. A titkárnő példájánál maradva előítéletesek vagyunk mikor azt gondoljuk, hogy egy nő csupán az asszisztensi feladatok elvégzésére alkalmas, beskatulyázzuk őket és teljes mértékben kizárjuk őket a vezetői szerepekből, ezáltal is erősen korlátozva őket karrierútjukban. Erős munkahelyi diszkrimináció, ha irodai asszisztens pozícióba felveszek egy új dolgozót valakinek a helyére csupán azért, mert fiatalabb és a közvetlen mikrokörnyezete vonzóbbnak tartja. A fenti esetek csupán a sztereotípia, előítélet és a diszkrimináció közti kapcsolódási pontokat kívánják érzékeltetni, azonban a hátrányos megkülönböztetésnek az alapját számtalan egyéb tényező is szolgálhatja. Gyakori áldozata a kirekesztésnek és diszkriminációnak azok az egyének illetve csoportok, ahol a védett tulajdonság, amely alapján a hátrányos megkülönböztető tevékenység történik, az alábbi felsorolásban is megtalálható: bőrszín, családi állapot, anyanyelv, egészségügyi állapot, életkor, faji hovatartozás, nemzetiség, nem, nemi identitás, szexuális irányultság, politikai és/vagy vallási meggyőződés, nézetek stb. A felsorolás nem teljes, viszont azt gondolom, hogy nem is tudom teljessé tenni, hiszen az esetek többségében azt a személyt, akit a diszkrimináció tárgyává kívánnak tenni, valamely valós vagy vélt tulajdonsága alapján, azzal szemben meg is fogják azt cselekedni. A jogsértő, az oda vezető utak kitaposásában mindig sikerrel jár. A mai társadalomban már elég soványnak vagy kövérnek, magasnak vagy alacsonynak, kék szeműnek vagy barna hajúnak lenni, egy kis túlzással kijelenthető, hogy elég megszületni és létezni, másodpercek törtrésze alatt válhat bárki a megkülönböztető tevékenység áldozatává, senki sem érezheti magát igazán biztonságban. Sokak szerint ilyen és ehhez hasonló abúzus viszont nem fordulhat elő munkahelyeken, munkaközösségeken belül, egy olyan helyen, amit a kellő tudással és tapasztalattal rendelkező

emberek találkozásihelyének is nevezünk. Pedig a munkaerő-piac kicsit olyan, mint egy felnőttek számára megépített játszótér, ahol a játékosok kiélhetik az elfojtott vágyaikat, emócióikat. Záródolgozatom végén kellő részletességgel fogom taglalni azokat a csoportokat, akik munkaerő-piaci szempontból perifériára szorultak, peremtársadalmi csoportoknak számítanak. A diszkriminációs tevékenységnek számtalan megnyilvánulása lehet, mint korábban értekeztem, bárki eshet áldozatául, viszont az igazsághoz hozzátartozik, hogy vannak olyan tipikus kategóriák, amely kategóriák tagjai már jóval a munkaerő-piacon történő tényleges elhelyezkedésük előtt is a diszkrimináció előszobájában érezhetik magukat, ennek már sokszor az oktatáspolitikai is előre megágyaz. A diszkrimináció, mint jelenség kialakulása és létezése, azt gondolom, hogy legnagyobb részt a hibás társadalmi gondolkodásra és az emberi elutasító magatartásra vezethető vissza. Összességében elmondható, hogy ennek a megkülönböztető tevékenységnek nincs helye sem a munkaerő-piacon, de általában a társadalmi életben sem!

4. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD MUNKAJOGI SZABÁLYOZÁS RENDSZERE

Az Mt. 12. §-a értelmezi az egyenlő bánásmód követelményét, ettől függetlenül egyéb területeken és helyeken is megjelennek az egyenlő bánásmód követelményét szabályozó követelmények, keretszabályozások, így például a Mt. 51. § (3), (4), (5) bekezdéseiben az egyenlő bánásmód megtartásához szükséges, tisztességes alkalmazás feltételrendszerét térképezhetjük fel, különös tekintettel a fogyatékossgal élő személyekre, a Mt. 55. § (1) bekezdésében pedig a munkavégzés alóli mentesülés lehetőségeiről tájékozódhatunk. Az (1) bekezdés determinálja az egyenlő bánásmód követelményét, mint általános követelményt, ám egyből észrevehetővé válik, hogy egy munkaerő-piaci elemet különösen nyomatékosít benne, konkrétan nevesít, ez pedig nem más, mint a díjazás szférája, így nagy titkot nem árul el az ember, ha azt mondja, hogy az egyenlő bánásmód követelménye bizony ezen a „banánhéjon” csúszik el a leggyakrabban. Az egyenlő bánásmód követelményrendszerét kellő részletességgel és mélységgel boncolgatja az Elte Eötvös Kiadó, Munkajogi alapismeretek című tansegédlete: *„Az egyenlő bánásmód elvét az Alaptörvény, míg a részletes szabályokat az Ebktv. tartalmazza. Az Ebktv. olyan általános antidiszkriminációs törvény, amelynek hatálya kiterjed valamennyi jogterületre (például munkajog) és védett tulajdonságra (például bőrszín, nem). Ugyanakkor az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban – így az Mt. 12. §-ban – meghatározott rendelkezéseket az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni (Ebktv. 2 §). Ez azt jelenti, hogy az Mt. hatálya alá tartozó munkaviszonyokra az egyenlő*

bánásmóddal összefüggő jogvitákban az Mt.-vel összehangban az Ebktv. szabályai is alkalmazandók. (...) Az Ebktv. hatálya korlátlan a munkavégzésre irányuló jogviszonyoknál. Bármilyen jogviszonyban történjen is a munkavégzés (például munkaviszony, közalkalmazotti jogviszony, megbízás), az egyenlő bánásmód követelményét annak fennállása alatt, de már az állásinterjú során is meg kell tartani (Ebktv. 5. és 21. §). ”³ (Ferencz , Göndör, Gyulavári, & Kártyás, 2018)

5. KÍSÉRLET: DISZKRIMINATÍV ÁLLÁSHIRDETÉSEK ÚTVESZTŐJÉBEN

Az egyenlő bánásmód követelményét a munkaerő-piacon eltérő időben és eltérő helyen is sérthetik az egyénnel szemben. Nem szükséges, hogy foglalkoztatási kereteken belül történjen, hiszen számos esetben már a kiválasztási folyamat során is az egyenlő bánásmód megsértésének előszobájában érezhetjük magunkat. Példának okáért elvégeztem egy rendkívül rövid, de annál érdekesebb kísérletet: 5 perces időzítőt állítottam, vajon ez időintervallum alatt hány olyan álláshirdetés jön velem majd szemben, ami az egyénre nézve megbélyegző, hátrányosan megkülönböztető lehet? Az eredmény rendkívül érdekes, az 5 perces idő alatt 3 olyan álláshirdetést is találtam, ami a jelentkező személyét tekintve diszkriminatív lehet, amely ugyan nem tűnik soknak, de úgy vélem, hogy ebből már egyetlen eset is soknak számít a téma milyenségéből kifolyólag, ráadásul statisztikailag mindenképpen egy negatív képet fest, 10 perc alatt akár 6 olyan álláshirdetést is találhatnék, ami sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

1.Pincéernő: Az adott területen, az adott pozíció betöltésére mindkét nem képviselője alkalmas lenne, így a nemi alapú elhatárolás teljesen indokolatlan, a férfi jelentkezőket teljes mértékben kizárja a versenyből.

2.Fiatal titkárnő: Ez egy halmozott diszkrimináció. Egyrészt előtérbe kerül a szubjektivitás, a pályázat kiírójának nem tudhatjuk mi számít fiatalnak, egyébiránt pedig további korosztályokat lehetetlenít el, teljes- és abszolút mértékben. Természetesen a nemi alapú megkötést is érvényesítik, tehát én 24 éves férfiként már anélkül elvesztettem a versenyt, hogy jelentkeztem volna, pedig tudok iktatni, gépírni és bizonyára a hatóságokkal történő kapcsolattartás sem okozna problémát.

³ Ferencz Jácint – Göndör Éva – Gyulavári Tamás – Kártyás Gábor: Munkajogi alapismeretek, Harmadik átdolgozott kiadás, Elte Eötvös Kiadó, Eötvös Loránd Tudományegyetem, 2018. p.42.

3.Recepció (hölgy): Egy újabb nemi alapú elhatárolás a vendéglátásból, pedig az adott munka elvégzésére mindkét nem alkalmas lehet. Az adott területen, az adott tevékenység férfiak és hölgyek számára is egyaránt művelhető.

További problémaként felróható lenne, hogy gyakran irreális és indokolatlan is egyben, az elvárt tapasztalati és gyakorlati évek száma, amit követelményként támasztanak a jelentkező irányába, rendkívül sok esetben éreztem azt, hogy ellehetetlenítik a fiatal munkavállalót, a pályakezdőt, az 5-6 éves szakmai tapasztalatra (A szóban forgó pozíciók egyike sem vezetői pozíció!) egy kis túlzással többen is kijelenthetnénk, hogy „ennyit összesen nem éltünk”. Adja magát a kérdés, a fiatalok ezért nem találják a helyüket a munkaerő-piacon? Ezt a problémát nyugodt szívvel nevezhetnénk akár a fiatalok zárt falának is, amelybe rendszerint ütköznek.

6. A DISZKRIMINÁCIÓ TÍPUSAI A GYAKORLATBAN

Kijelenthetjük, hogy a munkahelyi hátrányos megkülönböztetésből már egyetlen eset is éppen annyival több, mint amennyire valójában szükség lenne a munkaerő-piacon. Elméleti síkon a korábbi fejezetekben már értekeztünk arról, hogy miként hatnak a társadalmi előítéletek az egyénre, adott esetben a munkáltatói jogkör gyakorlójára. Képzeljünk magunk elé egy vasfalat, ez a vasfal legyen a sztereotípiák maga. Ezt a vasfalat szögesdrótként keríti körbe az előítélet. A tökéletes társadalmi, egyben munkaerő-piaci működés jegyében ezt a vasfalat lenne szükséges alapjaiban ledönteni, megugrani, azonban mielőtt ezt megtehetnénk értelemszerűen a szögesdrót akadályon kellene átjutni. Az átjutáshoz elsőként tehát a saját előítéleteinkkel kell szembenézni, amint ez megtörténik, a sztereotíp képek is megszűnnek, a vasfal tehát szépen eltűnik. Ha a munkáltatói jogkör gyakorlója úgy dönt, hogy a munkavállalóját hátrányosan megkülönbözteti, valamely valós vagy vélt tulajdonsága alapján, mely védett tulajdonságok körét Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény nevesíti, akkor nem csupán az imént elképzelt szögesdróttal kerített vasfalat, de az egyenlő bánásmód követelményét is egyaránt megkerüli. A hátrányos megkülönböztetésnek számos megnyilvánulási formája lehet, tehát kijelenthető, hogy a diszkrimináció rendkívül sokoldalú tud lenni. A megkülönböztetés típusai az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapján is megtalálhatóak. Azt a cégvezetőt, azt a munkaügyi vezetőt, azt a toborzással foglalkozó szakembert el kell tiltani végleg a szakmától, aki képtelen a fenti példából vett szögesdrótvasfalat ledönteni, aki képtelen megérteni, hogy a munkaerő-piacon nincs helye a személyeskedésnek, aki képtelen megérteni, hogy a különböző társadalmi csoportok (romák,

LMBTQ közösség tagjai, nők, fogyatékkal élők stb.) legalább annyira hasznos tagjai a társadalomnak, mint bárki más. Úgy gondolom ez egy rendkívül összetett és annál komplexebb probléma, alapvetően a hibás társadalmi gondolkodásra vezethető vissza, ez a fajta elutasító és diszkriminatív magatartás azonban visszaszorítható, felszámolható lenne: még több roma származású,- homoszexuális,- barna bőrű,- nemzetiséghez tartozó,- női vezetőre lenne szükség a munkaerő-piacon, az általunk felépített sztereotíp képeket pedig egészen egyszerűen el kell tüntetni a fejekből. Példának okáért ilyen sztereotíp kép lehet, hogy a *nőt* nem lehet vezetői pozícióba kinevezni, mert érzelmi alapon hozza döntéseit, nem pedig ésszerű, racionális alapon, így veszélybe sodorná a vállalat működését és eredményét. El kell dönteni tehát, hogy az egyént szeretném értékelni, vagy az egyén teljesítményét? El kell dönteni, hogy a saját érdekeimet szeretném érvényesíteni, vagy a vállalat érdekeit?

6.1.KÖZVETLEN HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS

A munkaerő-piaci diszkrimináció egyik ágensét jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ennek során az egyént, vagy az egyén alkotta csoportot, valamely valós vagy vélt védett tulajdonsága alapján hátrányos helyzetbe hoznak. A kialakított feltételrendszer, a viszonyulás, az elbánás határozottan kedvezőtlen és előnytelen, azon egyénekkal és csoportokkal szemben, akikkel egyébként összehasonlítható lenne. Erre a típusú diszkriminációs formára tipikus példa lehet az EBH/152/2018-as jogesete, ahol a védett tulajdonság az áldozat női neme volt, az ügyben jogsértést megállapító döntés született. A kérelmező egy egészségügyi intézmény munkavédelmi alkalmazottjaként dolgozott, ráadásul csoportvezetői beosztásban. Illetménye jóval csekélyebb volt, mint férfi munkatársaié. A hatóság megállapította az egyenlő bánásmód megsértésének beálltát, arra a következtetésre jutott, hogy az egyenlő bánásmódot a kérelmező női neme miatt csorbították. ⁴ (EBH/152/2018, 2018)

6.2.KÖZVETETT HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS

Talán az egyik legalattomosabb típusa lehet a diszkrimináció típusainak a közvetett hátrányos megkülönböztetés. Gyakran indirekt formának is nevezik, mivel azt a látszatot tartja fent, hogy egyébként minden teljesen jogszerűen és a jogalkotó által is deklarált módon történik, ám az

⁴ EBH/152/2018

<https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/jogeset/ebh1522018>

adott gyakorlat a személyt, vagy a személy alkotta csoportot nagyobb hányadban érinti kedvezőtlenül, mint azokat az egyéb személyeket illetve csoportokat, akikkel egyébként összehasonlítható lenne. Nevezhetnénk burkolt illetve rejtett diszkriminációnak is. Erre a diszkriminációs formára lehet példa az EBH/43/2009-es jogesete, ahol a védett tulajdonság az anyaság volt és jogsértést megállapító döntés született. A hatóság döntése értelmében megállapította, hogy a kérelmezővel szemben sértették az egyenlő bánásmód követelményét, mikor azt anyasága, családi állapota és kiskorú gyermekére való tekintet miatt nem alkalmazta arra hivatkozva, hogy a gyermek elhelyezése nem biztosítható és megoldható⁵. (EBH/43/2009, 2009)

6.3.ZAKLATÁS

Zaklatásról beszélhetünk, ha az egyént vagy az egyének alkotta csoportot emberi méltóságában, megalázó, szégyenbe hozó, fenyegető, megfélemlítő, támadó magatartás alá vonja saját környezete, valamely valós vagy vélt tulajdonsága miatt. Rendkívül kiterjedt típust jelöl a zaklatás, kapcsolatba hozható akár az áldozat saját szokásával, értékrendjével, továbbá korlátozhatja az egyéni döntés- és cselekvési jogkört. Ide sorolható a munkahelyi mobbing, mint a munkahelyi pszichoterror, melynek során az áldozat olyan méltatlan és kiszolgáltatott élethelyzetben találhatja magát, amely cselekvési magatartásokat néhány fiatalok által lakott nevelőintézet is megirigyelne. A hangsúly mindenképpen olyan szituációk és körülmények generálásán, gerjesztésén van, melynek során az elsődleges cél, az áldozat helyzetének megnehezítése, kilátástalanná tétele, már-már elviselhetetlenné tétele, a munkaközösségből való kirekesztése, a méltóságában való megsértése, az alapvető jogainak megtiprása. Fogalmazhatnánk úgy is, hogy az áldozat ellehetetlenítése minél feltűnőbbben, minél drasztikusabb eszközökkel és elemekkel. Tökéletes példával illusztrálja a zaklatás fogalmát az EBH/49/2010-es jogesete, ahol a kérelmezőt szexuális irányultsága miatt gúnyolták, tették nevetség tárgyává, elsőként a kérelmező bizalmába férkőztek, kicsalták belőle a szexuális szokásait, preferenciáit, attitűdjeit, az áldozat jóhiszeműen kötélnek állt a válaszáért illetően, majd a saját környezete visszaélt őszinteségével és a kapott válaszokkal. A kérelmező megszégyenítése, gyalázása jogsértést megállapító döntéssel zárult, meglehetősen borsos multság volt, hiszen a bírság értéke 2.000.000 Ft összegű volt. Ez legyen egy példa a zaklatásra

⁵ EBH/43/2009 <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/jogeset/ebh432009>

illetve arra is egyben, hogy miért nem szabad viccelődni a 21. században valakinek a szexuális orientációján. ⁶ (EBH/49/2010, 2010)

6.4. JOGELLENES ELKÜLÖNÍTÉS, SZEGREGÁCIÓ

Jogellenes elkülönítésről, szegregációról beszélünk, ha az egyént vagy az egyének alkotta csoportot a vele egyébként összehasonlítható helyzetben lévő egyénnel, csoportokkal szemben elkülöníti, úgy is fogalmazhatnánk, hogy eltérő előírásokat, szabályokat alkalmaz rá a törvény engedélye, felhatalmazása nélkül. Rendkívül jó hír, hogy az EBH jogesetei alapján erre még nem volt precedens a foglalkoztatás területén, bízunk benne, hogy erre nem is fog sor kerülni. A munkáltatói jogkör gyakorlója nem hozhat létre olyan speciális szabályt, nem foglalhat szerződésbe olyan rendelkezést ami jogszabály megkerülésével vagy annak ellentmondásával jönne életre, értelemszerűen az ilyen agresszív érdekérvényesítésnek nincsen helye a munkaerő-piacon. Tipikus példaként hoznám a színlelt szerződést, amely természeténél fogva semmis, ennek tárgykörével a szerződések joga is foglalkozik, a munkáltatói jogkör gyakorlójának költséghatékony lehet ugyan, akár egy megbízási szerződés esetén, viszont számos és jelentős kockázattal jár.

6.5. MEGTORLÁS

A megtorlás egy olyan magatartás, melynek során a kérelmező, kifogást emelő féllel szemben jogsértést okoz, vagy erre irányulóan fenyegető magatartást tanúsít. Egyszerű példa lehet, ha a hátrányos megkülönböztetést szenvedő fél szóvá teszi és kritizálja akár a jutalmazási rendszert, erre reagál a munkáltató, válaszul pedig egészen egyszerűen megszünteti munkaviszonyát. Konkrét példával illusztrálja a megtorlás súlyosságát az EBH/70/2009-es jogesete, ahol a védett tulajdonság ismét a kérelmező női neme volt, ezen apropóból pedig a munkabér megállapításánál sértették vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét. Eddig a pontig akár közvetlen hátrányos megkülönböztetésként is értelmezhetjük, ám itt jelentkezik a munkáltatói megtorló magatartás, ugyanis az eljárás lefolytatása során felmondta munkaviszonyát.⁷ (EBH/70/2009, 2009)

A 6.1; 6.2; 6.3; 6.4; illetve 6.5-ös fejezetek vizsgálatánál és elemzésénél egyaránt segítségemre volt az Egyenlő Bánásmód Hatóság internetes honlapja, a jogesetek kivétel nélkül erről a

⁶ EBH/49/2010 <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/jogeset/ebh492010>

⁷ EBH/70/2009 <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/jogeset/ebh702009>

honlapról szolgáltatták a mintavétel anyagát számomra. A tartalmi kivonat tehát az alábbi oldalon bárki számára szabadon elérhető és olvasható is egyben (<https://www.egyenlobanasmod.hu/>). Az EBH honlapján található jogesetek hivatottak tükrözni és mutatni azt, hogy bizony a munkaerő-piaci erőviszonyok korántsem kiegyenlítettek. Ugyan a munkavállaló egyfajta alárendeltségben végzi tevékenységét, szerződés alapján, ellenérték fejében, akarva és akaratlanul is kiéleződik és érződik a munkáltató fölérendeltsége, ez akkor sem jogosítja fel az egyenlő bánásmód megsértésére, egyik diszkriminációs típus sem jobb, vagy elfogadhatóbb a másiknál, mindegyik visszautasítandó.

7. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG SZEREPVÁLLALÁSA

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság egy ellenőrző szerv, amely értelemszerűen az egyenlő bánásmód követelményének megvalósulását és érvényesülését vizsgálja. Egy autonóm állami szerv. Az EBH bemutatásához és ismertetéséhez saját honlapjukat hívtam segítségül, a tartalmi kivonat ott elérhető és mindenki számára olvasható. Olyan esetek és panaszok vizsgálatával foglalkozik, amelyek kapcsolatba hozhatók az emberi méltósággal, olyan személyeknek nyújtanak segítő kezeket, akikkel szemben az egyenlő bánásmód követelményét sértették, akik a hátrányos megkülönböztetés, a diszkrimináció áldozataivá váltak.⁸ (Fontos tudnivalók az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárásáról, dátum nélk.) A hatóság feladata a legegyszerűbb értelmezés szerint nem más, mint azonosítani, preventálni, elkerülni, felszámolni a diszkriminációs tevékenységet, ehhez különböző kiadványokkal, különböző platformokon-fórumokon történő megjelenésükkel is hozzájárulnak. Fő profiljuk értelemszerűen az ügyféllel való kapcsolattartás, kommunikáció, tájékoztatás, elősegíti a jogorvoslattal való élés lehetőségét. Az, hogy milyen esetekben történhet hátrányos megkülönböztetés, a korábbi fejezetekben már említésre került, akárcsak a diszkrimináció típusai. A kérelem benyújtásának különböző szintjei azonban még nem kerülhettek terítékre, így a következő fejezetben ezt szeretném bemutatni.

⁸ <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/hatosagrol/fontos-tudnivalok-az-egyenlo-banasmod-hatosag-eljarasrol>

7.1. A KÉRELEM BENYÚJTÁS

Kikkel szemben lehet kérelmet benyújtani?

„Az egyenlő bánásmód követelményét a közszféra valamennyi szereplője (a magyar állam, a helyi és nemzetiségi önkormányzatok, ezek szervei, a hatósági jogkört gyakorló szervek, a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek, a közalapítványok, köztestületek, valamint munkavállalók és munkáltatók érdekképviselői szervezetei, a közszolgáltatást végző szervezetek, a közoktatási és a felsőoktatási intézmények, a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények, a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények, az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj pénztárak, az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók, a pártok, valamint minden egyéb költségvetési szerv) köteles betartani. Ugyancsak köteles betartani az egyenlő bánásmód követelményét az adott tevékenysége során, aki valamilyen szolgáltatást nyújt, vagy árut forgalmaz, valamennyi munkáltató a foglalkoztatás során, és mindenki, aki állami támogatásban részesül a támogatás felhasználása során. Fenti szervezetek, személyek ellen lehet kérelmet benyújtani.”⁹ (Fontos tudnivalók az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárásáról, dátum nélk.)

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság ugyanakkor nyomatékosítja azt is, hogy az élet mely területein nem tud hatóságként eljárni, ezek a következő esetek és területek lehetnek: családi viszonyok, hozzátartozói viszonyok, magánjellegű kapcsolatok, egyházak hitéleti tevékenysége, tagsággal összefüggő jogviszonyokban nincs előírva az egyenlő bánásmód követelményének tartása.

Ki nyújthat be kérelmet?

„A hátrányos megkülönböztetés (diszkrimináció) kivizsgálása iránti kérelmet főszabályként **magá a jogsérelmet szenvedett személy** nyújthatja be. A jogsérelmet szenvedett személy mind a kérelem benyújtására, mid az eljárásban való képviselőre bárkit meghatalmazhat, ebben az esetben a képviselő részére adott meghatalmazást csatolni kell. A meghatalmazást két tanú előtt kell aláírni. A jogsérelmet szenvedett személy képviselőt elláthatja valamely civil és érdek-képviselői szervezet is, akinek a meghatalmazáson túl az alapszabályát vagy alapító okiratát is csatolnia kell. Amennyiben kiskorú személyt ér hátrányos

⁹ <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/hatosagrol/fontos-tudnivalok-az-egyenlo-banasmod-hatosag-eljarasarol>

megkülönböztetés, úgy a kérelmet a törvényes képviselője (szülő) nyújthatja be.”¹⁰ (Fontos tudnivalók az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárásáról: Kik nyújthatnak be kérelmet?, dátum nélk.)

Civil és érdek-képviselői szervezet is élhet a kérelem benyújtásának lehetőségével, az egyenlő bánásmód megsértésének tényére hivatkozva, ha a hátrányos megkülönböztetés a szervezet nagyobb körét érinti.

8. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK MEGSÉRTÉSÉVEL KAPCSOLATOS BÍRÓSÁGI GYAKORLAT ÉS A BIZONYÍTÁSI TEHER

A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény 29-30. §-aiban tartalmazott rendelkezések alapján a Kúria elnöke korábban már vizsgálta az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos bírói gyakorlatot, egy e célra kijelölt joggyakorlat-elemző csoporttal. A vizsgálat lefolytatása alatt több szempontot és tényezőt is értékelt a csoport tagjai, így például a közigazgatási és munkaügyi bíróságok által megküldött ítéletek alapján a keresetet, az ellenkérelmet és a bíróság döntését is.

„A joggyakorlat-elemző csoport részére összesen 417 ítéletet küldtek meg az alsóbb fokú bíróságok, melyek közül 268 első- és másodfokú ügy kapcsolódott a joggyakorlat-elemzés tárgyköréhez. Az ügyek nagyobb részében (76%) a munkaviszony (egyéb jogviszony) megszüntetését sérelmezve hivatkoztak a felperesek az egyenlő bánásmód megsértésére, 16%-ában az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének meg nem tartását kifogásolták, míg a további pár ügyben egyéb okból hivatkoztak munkahelyi diszkriminációra.”¹¹ (Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat: Összefoglaló vélemény, Az érdemi döntés illetve a bizonyítási teher rögzítése a határozatokban, 2017)

A bíróság érdemi döntése esetén a diszkrimináció már jóval csekélyebb mértékben volt mindenkor megállapítható és igazolható, a keresetek ugyanis több esetben is elutasításra

¹⁰ <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/hatosagrol/fontos-tudnivalok-az-egyenlo-banasmod-hatosag-eljarasarol>

¹¹ Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat: Összefoglaló vélemény p.7
https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemen_y_-_egyenlo_banasmod.pdf

kerültek a jogsértés valószínűsítésének, vagy éppen a védett tulajdonság valószínűsítésének hiánya indokán, de a joggyakorlat-elemző csoport vizsgálata alapján jellemző problémát jelenthet a beállított formai és tartalmi követelmények kihágása, meg nem tartása is. Ami még szintén rendkívül fontos, így hatást gyakorol a bírói döntésre, hogy felperesként bizonyításra kerüljön a védett tulajdonság ténye, valamint maga a hátrányos helyzet ténye.¹² (Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat: Összefoglaló vélemény, A vizsgált adatok összesítése, 2017)

„A bizonyítási eljárás során a felek arra törekszenek, hogy meggyőzzék a bíróságot valamely tény fennálltáról vagy fenn nem álltáról, illetve valamelyik tényállítás valóságáról vagy valótlanságáról. A bizonyítási eszközök felkutatása és azoknak a bíróság elé tárása a felek feladata. Eltérő törvényi rendelkezés hiányában a bíróság a perben alakszerű bizonyítási szabályokhoz, a bizonyítás meghatározott módjához vagy meghatározott bizonyítási eszközök alkalmazásához nincs kötve és szabadon felhasználhatja a felek előadásait, valamint felhasználhat minden egyéb bizonyítékot, amely a tényállás kiderítésére alkalmas [Pp. 3. § (5) bekezdés). A legfontosabb bizonyítási eszközöket is maga a törvény sorolja fel. Eszerint bizonyítási eszköz különösen a tanúvallomás, a szakértői vélemény, a szemle, az okirat és egyéb tárgyi bizonyíték [Pp. 166. § (1) bekezdése]. A diszkriminációval kapcsolatban történt jogérvényesítés során leggyakrabban a felek a tanúbizonyítást, illetve az okirati bizonyítást vették igénybe, de esetenként sor került hang-, illetve képfelvételek csatolására is.”¹³ (Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat: Összefoglaló vélemény, A bizonyítási eljárás lefolytatása, 2017)

9. PRIMER KUTATÁS

Primer kutatásom során a megkérdezést alkalmaztam, egészen pontosan a kérdőívezés módszerét hívtam segítségül. A kérdőív készítésénél úgy döntöttem, hogy az ideális jelöltek körét egyáltalán nem szeretném korlátozni. Nincs tehát tökéletes válaszadó, a kérdőív kitöltése nemtől, életkortól, élethelyzettől, minden egyéb tényezőtől függetlenül kitölthető bárki számára, hiszen a kitöltés során elsősorban nem csupán arra leszek kíváncsi, hogy kit, milyen

¹² Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat: Összefoglaló vélemény p. 68-69.

https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeney_-_egyenlo_banasmod.pdf

¹³ Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat: Összefoglaló vélemény p. 62.

https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeney_-_egyenlo_banasmod.pdf

formában ért diszkrimináció a munkaerő-piacon. Kutatásommal többek közt célként tűztem ki magam elé azt is, hogy feltérképezsem a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos egyéni véleményeket is. Van helye a hátrányos megkülönböztetésnek a munkaerő-piacon, egyáltalán a válaszadók igazságosnak tartják azt, hogy bizonyos személyeket és csoportokat eltérően kezelnek a munkaerő-piacon? A kutatás segített a feltett kérdésekhez kapcsolódó válaszok megismerésében.

9.1 A KUTATÁS HIPOTÉZISE

A munkaerő-piac szereplői közt keresve sem találhatunk két egyformát, ám fontos leszögezni, hogy ez nem jelenthet kifogást a munkáltatói jogkör gyakorlója számára, ha az nem tartotta az egyenlő bánásmód követelményét. A mai társadalmunkra jellemző a mértéktelen előítélet, a megbélyegző és kirekesztő magatartás, a különbségtévesztés, a differenciálás. Az, hogy valaki ragaszkodik a saját szabályaihoz és elutasítóan bánik másokkal a magánéletében, már önmagába véve egy hatalmas problémát jelent, de ezeket a torz előítéleteket és téveszméket a bejáratú ajtóban kell hagyni, le kell vetkőzni, hiszen nemtől, kortól, származástól, szexualitástól, családi állapottól, minden egyéb adottságtól függetlenül ugyanúgy a társadalom hasznos tagjává válhat bárki. A feltételrendszer, a körülmények viszont nem minden esetben segítik elő ezt a fajta integrációt, így a kérdést akár úgy is feltehetném, hogy engedjük-e azt, hogy a társadalom hasznos tagjává lehessen bárki? A HIPOTÉZISEM rendkívül egyszerű, hiszen azt állítom, hogy napjainkban meglehetősen markáns módon jelen van a munkaerő-piaci diszkrimináció, az egyenlő bánásmód követelményét pedig számos esetben sértik a munkavállalóval szemben, különös tekintettel azokra a társadalmi rétegekre nézve, akik perifériára kerültek, így peremtársadalmi csoportoknak számítanak.

9.2 A MEGKÉRDEZÉS TECHNIKÁJA

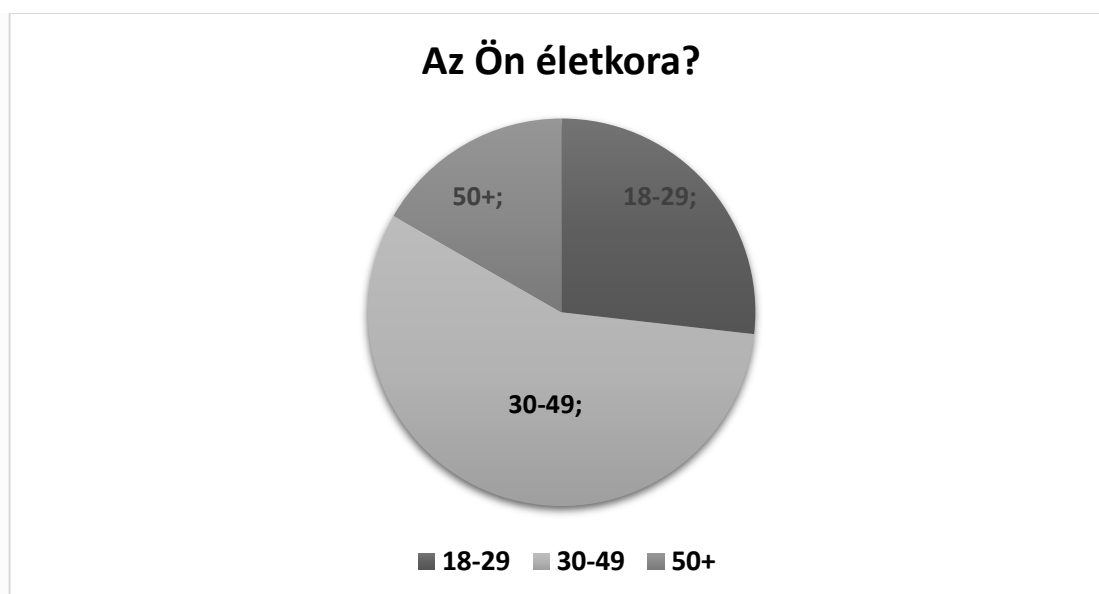
A megkérdezést, vagyis a kutatást célzó kérdőívet tíz kérdésből állítottam össze, a válaszok fogadását pedig közel 300 (pontosan 276) válaszadónál zártam le. A kérdőív kitöltése teljesen önkéntes módon történhetett az anonimitás jegyében, mindenféle befolyást gyakorló eszköz használata, igénybevétele nélkül. A kérdőívek terjesztésénél segítségemre volt a közösségi média is, így számos olyan platformon lehetőségem nyílt elérhetővé tenni, melyek érdemben is az általam végzett kutatás tárgykörével foglalkoznak, példának okáért HR portálok, munkajogi fórumok. A kérdőív kitöltésére kicsivel több, mint egy hónap állt rendelkezésre. A kérdésekre érkező válaszokat alázattal, tisztelettel, nyitottsággal és annál nagyobb érdeklődéssel fogadtam, elemeztem, ennek oka lehet az is, hogy a kérdőívre nem egyszerű záródolgozati kötelezettségként tekintettem, sokkal inkább egy saját, személyes érdeklődésből is fakadó

kutatásra, ami egy létező problémára hívja fel a figyelmet. Jogi- és emberi erőforrás képzések hallgatójaként egy kihívásként tekintek erre a problémára, úgy vélem, hogy mind a szakemberek, mind a kortárs diáktársak fel kell, hogy emeljék hangjukat a munkaerő-piaci jogfosztással, abúzzsal szemben.

9.3 A KUTATÁS EREDMÉNYEINEK BEMUTATÁSA

A konkrét hipotézis illetve a megkérdezés technikai hátterének bemutatása után következhet a kutatás eredményeinek bemutatása, vázolója. Az elemzés megkezdése előtt viszont szeretném leszögezni, hogy a kutatás nyilvánvalóan nem világít rá és magyaráz meg egzakt munkaerő-piaci problémákat, továbbá elképzelhető az is, hogy nem feltétlenül fog kellő mélységűnek valamint kellően kielégítőnek hatni az olvasó számára, de végső célként nem is a részletekben történő eltévedést tűztem ki magam elé, sokkal inkább azt, hogy egy általános képet festhessek arról, hogy milyen előnytelen állapotok uralkodhatnak a munkaerő-piac háza táján, ezzel kapcsolatosan pedig mi lehet a válaszadók álláspontja. A jogtisztaságot, a jogkövető magatartást minden esetben, minden szereplőnek, tehát a munkavállalónak valamint a munkáltatói jogkör gyakorlójának is egyaránt tartania kell, ez nem választható, nem fakultatív, voltaképpen nem egy lehetőség a sok közül, sokkal inkább egy mindenek előtt álló, lehorgonyozott irányelv, princípium.

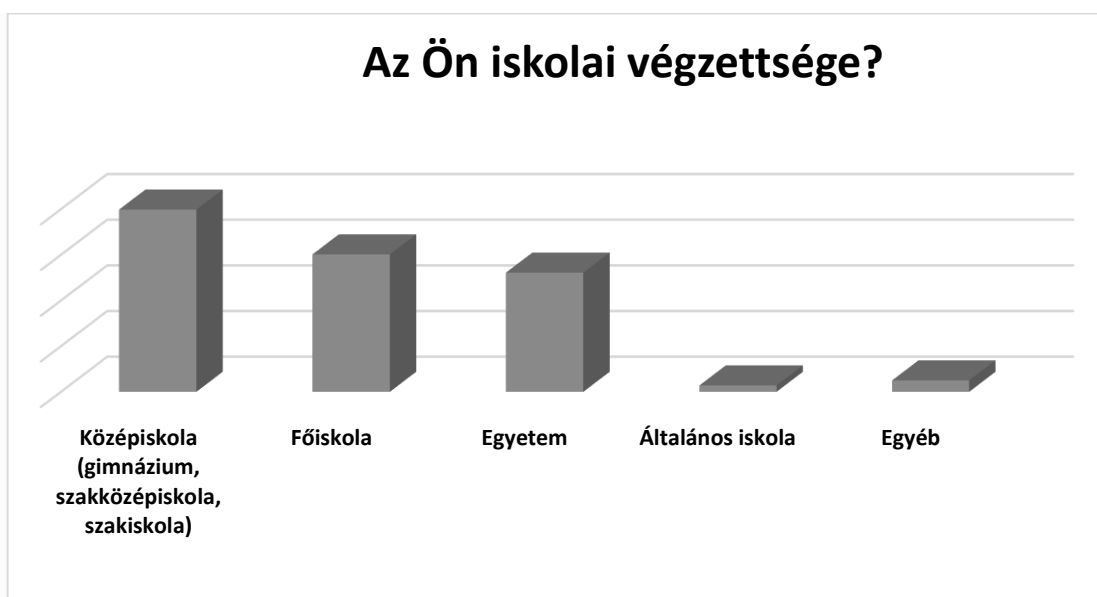
1. Az Ön életkora?



1. ábra A válaszadó életkora

Az első kérdés, melyhez egyben diagramot is készítetek. Itt arra voltam kíváncsi, hogy milyen a válaszadók korcsoport szerinti megoszlása. A munkaerő-piac hátrányos megkülönböztető tevékenységének az áldozata sokszor a saját életkora miatt válhat a diszkrimináció céltáblájává, így mindenképpen feladatommak éreztem, hogy a válaszadókat szocio-demográfiai szempontból is analizálhassam. A lehetőségeknél három fő kategóriát adtam meg, egy 18-29; egy 30-49; valamint egy 50+ tartományt. A kitöltők többsége a **30-49 (56,50%)** lehetőséget jelölte, ezt követte a **18-29 (26,80%)** végül, de nem utolsó sorban pedig az **50+ (16,70%)** kategória. Ami biztosan kijelenthető, hogy a válaszadók kivétel nélkül releváns véleményt tudtak alkotni, hiszen egyikük fejében sem szerepelhetett ismeretlen fogalomként a munkaerő-piac, meggyőződésem szerint ugyanis, mindannyian kapcsolatba kerülhettek már vele az életben, hiszen gondoljunk csak egy tizenötödik életévét betöltött, nappali rendszerű képzést látogató személyre aki, ha erre vonatkozóan érdeklődést mutat, már munkaviszonyt is folytathat, természetesen azzal a megkötéssel, hogy a törvényes képviselő hozzájárul az iskolai szünetben.

2. Az Ön iskolai végzettsége?

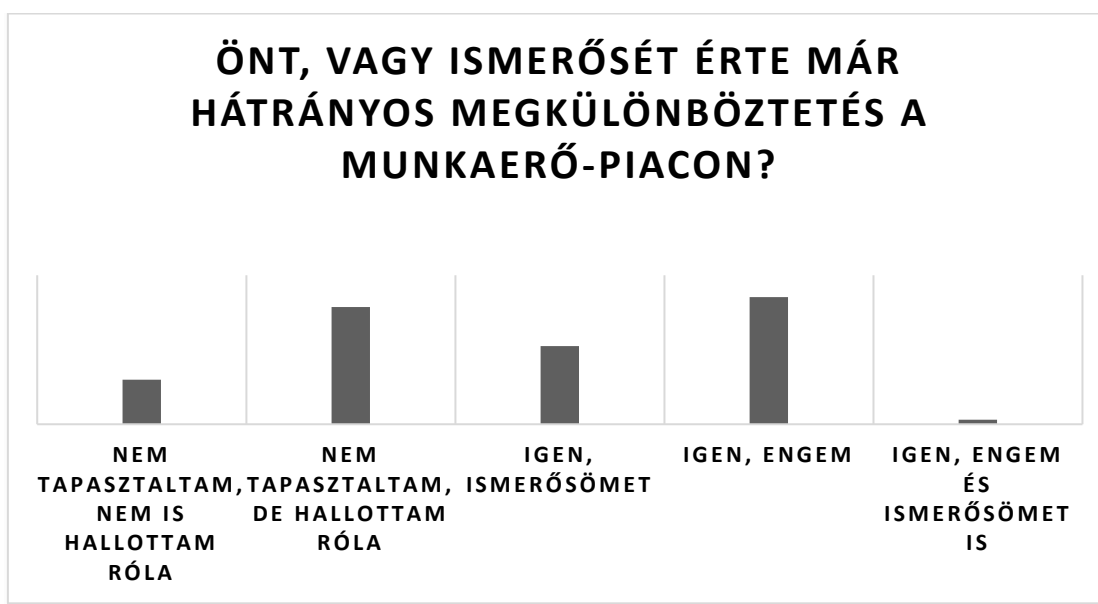


2. ábra A válaszadó iskolai végzettsége

Soron következő kérdésem a válaszadó iskolai végzettségére irányult. A diagram is jól mutatja, hogy a kitöltők legnagyobb részét rendelkeznek középfokú végzettséggel és ismeretekkel, az ehhez kapcsolódó adat **39,9%**. Ebbe a kategóriába tartozhatnak azok a válaszadók, akik rendelkeznek érettségi bizonyítvánnyal és/ vagy szakiskolai bizonyítvánnyal tehát mindenképpen legalább egy középfokú végzettség birtokában állnak. A válaszadás

lehetőségénél szándékosan hoztam létre egyetlen, közös kategóriát a gimnáziumok, szakközépiskolák, szakiskolák számára, mivel ellenkező esetben úgy vélem, hogy egy rendkívül bagatell kutatás született volna. A sorban következnek a főiskolát végzettek, az ehhez kapcsolódó adat **30,10%**. Az egyetemi diplomával rendelkező válaszadókhoz kapcsolódó érték **26,10%**. A negyedik kategória az általános iskolát jelentette, az ide tartozó érték **1,4%**, ez egy rendkívül elenyésző érték, ugyanakkor pozitív hatást kölcsönöz számomra, hiszen ennek tükrében kijelenthetjük, hogy a válaszadók szinte kivétel nélkül rendelkeznek az alapműveltségükön túli képesítésekkel, képességekkel. Az ötödik, egyben utolsó kategóriát jelentette az egyéb kategória, itt többek közt megjelent a Phd fokozat, a felsőfokú OKJ valamint a technikum lehetősége is, az ide kapcsolódó érték **2,50%**.

3.Önt, vagy ismerősét érte már hátrányos megkülönböztetés/diszkrimináció a munkaerő-piacon?

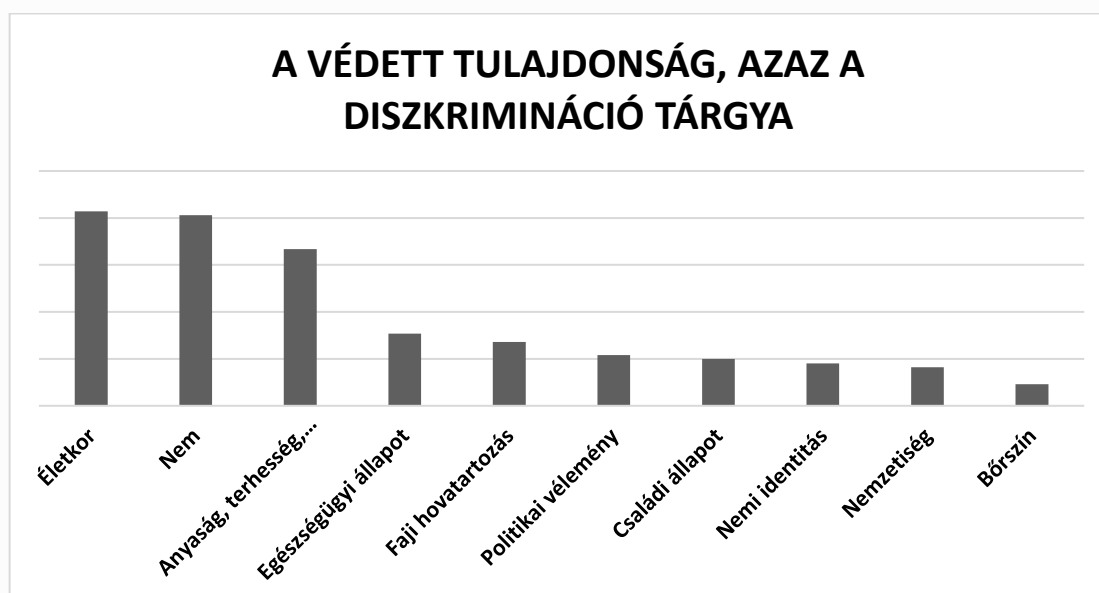


3. ábra Hátrányos megkülönböztetés a munkaerő piacon

A záródolgozati kutatás egyik lényeges pontjához értünk, ugyanis a soron következő kérdés ennek tárgykörét kívánja vizsgálni, tehát Önt, vagy ismerősét érte már hátrányos megkülönböztetés a munkaerő-piacon? Ha azt a tényt veszem alapul, hogy a „Nem tapasztaltam, nem is hallottam róla” lehetőségre mindössze a kitöltők egy rendkívül minimális köre válaszolt (12%-ban), akkor megállapíthatjuk, hogy a válaszadók szinte kivétel nélkül (88%-ban) találkoztak már a szóban forgó jelenséggel, a konkrét találkozás pedig az alábbi módokon történt: nem tapasztalta, de hallott róla **31,50%**, igen, ismerősét **21%**, igen, a válaszadót magát **34,10%**, végül pedig igen, a válaszadót magát és ismerősét is **1,2%**. A kutatás nekiálltakor még feltételezni sem mertem, hogy közel 300 kitöltő válaszából ilyen arányú

diagramok készülnek majd, ám az eredmények hivatottak tükrözni mindazon kritikákat, melyeket korábban már feltételeztem magamban. A munkaerő-piaci hátrányos megkülönböztetés egy létező jelenség, a válaszadók pedig 88%-ban kapcsolatba is kerültek már vele, ezen a ponton pedig külön kiemelném és újra felhívnom a figyelmet arra a 12%-ra, akik az általam készített kérdőívben találkoztak először a jelenséggel. Azt gondolom, hogy ez egy méltatlanul alacsony érték, optimális keretek közt pedig ennek az oszlopnak kellene a legmagasabbnak lennie.

4.Ha Önt, vagy ismerősét érte hátrányos megkülönböztetés a munkaerő-piacon, adott esetben csupán tájékozódott róla, mely védett tulajdonság alapján történt a diszkrimináció?



4. ábra A védett tulajdonság

Következő kérdésem, melyhez oszlopdiagramot készíték, a védett tulajdonsággal hozható összefüggésbe, mint a diszkrimináció tárgyával. Ha Önt, vagy ismerősét érte hátrányos megkülönböztetés a munkaerő-piacon, adott esetben csupán tájékozódott róla, mely védett tulajdonság alapján történt a diszkrimináció? Ezt a kérdést nem tettem kötelezővé a válaszadás szempontjából, hiszen könnyen lehet, hogy valakinek van információja munkahelyi hátrányos megkülönböztetésről, de annak alapját nem ismeri. Legegyszerűbb példa lehet erre, ha a válaszadó értesült már ilyen munkaügyi jogvitáról, de a védett tulajdonságot illetően már nem rendelkezik információval, így értelem szerűen nem tud a kérdésemre kielégítően és érdemlegesen választ adni. A fenti ábrán jól látható, hogy tíz védett tulajdonságot emeltem ki

az összes lehetőség közül. A kigyűjtést csökkenő sorrendben hajtom végre, annak megfelelően, hogy melyik kategóriára érkezett a legtöbb jelölés, fogalmazhatnék tehát úgy is, hogy a fenti ábra azt mutatja meg nekünk, hogy a hátrányos megkülönböztetés szempontjából mely kategóriák a legnépszerűbbek, bár sajnos a *népszerűség* szót itt mindenképpen prejoratív, negatív módon kell, hogy értelmezzük a szövegkörnyezet szintjén. A végső számszerűsítés ily módon alakult tehát, kiegészítve azon elemekkel, melyeket már nem tettem az ábrára az átláthatóság miatt. 1. Életkor (20,7%) 2. Nem (20,3%) 3. Anyaság, apaság (16,7%) 4. Fogyatékoság, betegség, egészségügyi állapot (7,7%) 5. Faji hovatartozás (6,8%) 6. Politikai vagy más vélemény (5,4%) 7. Családi állapot (5%) 8. Nemi identitás (4,5%) 9. Nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás (4,1%) 10. Bőrszín (2,3%) 11. Szexuális irányultság (1,8%) 12. Vagyoni helyzet (0,5%) 13. Anyanyelv (0,5%). További válaszok érkeztek még az általam megadott lehetőségeken felül is, bár ezeket nem feltétlenül és nem minden esetben tudtam értelmezni, a helyükön kezelni, így azokon most át is lépnek.

5. Az Ön munkahelyének településtípusa?

A kérdőívben a válaszadó munkahelyének településtípusa iránt is érdeklődtem. Ugyan a kutatás szempontjából különösebb jelentőséget nem gyakorol, mégis számomra fontos volt, hogy egy általános képet kaphassak arról, hogy a kitöltő melyik kategóriába sorolható a vizsgált kérdés szintjén. Az értékelés alapján jól látható, hogy a válaszadók a legkülönbözőbb típusú településeken folytatnak munkaviszonyt.

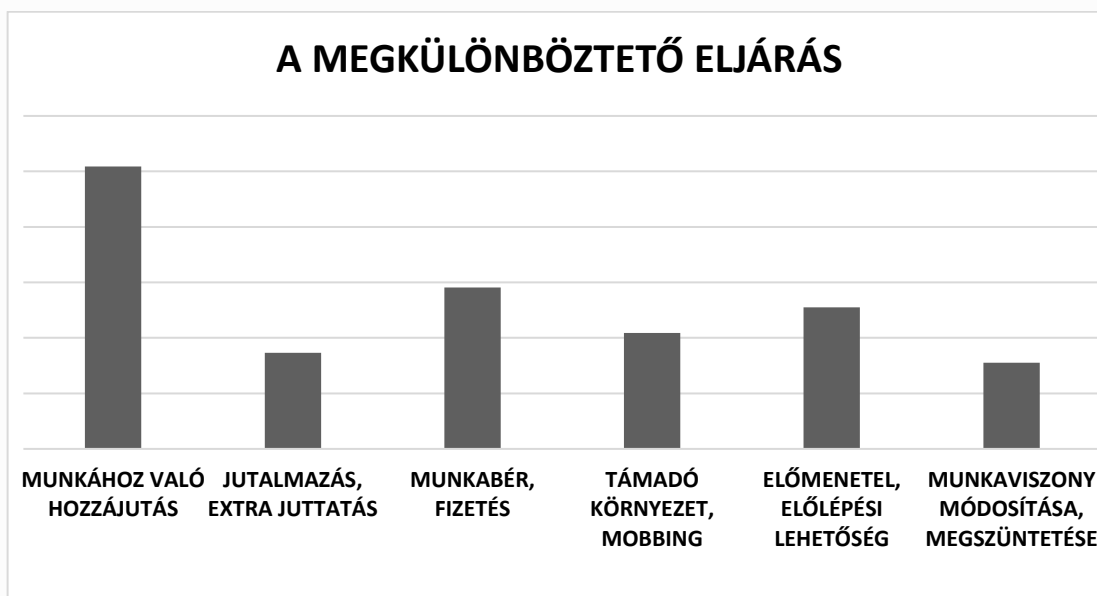
<u>Város</u>	32,60%
<u>Főváros</u>	31,20%
<u>Megyeszékhely</u>	23,60%
<u>Falu</u>	9,10%
<u>Álláskereső/tanuló</u>	2,50%
<u>Egyéb</u>	1,00%

6. Ha Önt, vagy ismerősét érte hátrányos megkülönböztetés a munkaerő-piacon, mely foglalkoztatási ágazaton belül történt a diszkrimináció?

Szintén érdekes lehet a kutatás céljának szempontjából a lehetséges foglalkoztatási ágazatok vizsgálata. A kérdést akár át is fordíthatom magamban az alábbiak szerint: vajon melyik

foglalkoztatási terület kedvez a leginkább hátrányos megkülönböztetéshez? Bár, nyilvánvalóan és egyértelműen nem jelenthetjük ki egyetlen kategóriára sem, hogy az különösen exponált lenne a munkaerő-piaci diszkrimináció szempontjából, mégis akadnak olyan tipikus ágensei a piacnak, melyeket jóval érzékenyebben érinthet a szóban forgó probléma, mint az összes többi. Egyszerű példa lehet erre akár a vendéglátás is. Bizonyára laikusként, valamint munkajogi szakemberként egyaránt is többen akceptálnák azon feltételezésemet, melynek során kijelentem, hogy egy vendéglátásban dolgozó jóval nagyobb mértékben lehet kitéve a munkaerő-piaci diszkriminációnak, mint egy építőipari dolgozó. Egyszerű oka lehet ennek az is, hogy míg utóbbinál inkább háttérbe, addig előbbinél inkább előtérbe kerülnek azon külsőségek, melyekhez a munkáltató görcsösen és sokszor indokolatlanul is ragaszkodhat. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy az építőiparban ne volna hátrányos megkülönböztetés, csupán azt szemlélteti, hogy a különböző foglalkoztatási ágazatok közt is lehet különbség, így a munkáltatói jogkör gyakorlóira eltérő súlyú terhet róhat az egyenlő bánásmód követelményének megtartása. További nehézséget nem csupán a foglalkoztatási terület jelenthet, hanem a foglalkoztatottak száma is. Nyilvánvalóan minél nagyobb és sokszínűbb egy emberi erőforrás állomány-összetétel, minél több féle, fajta, típusú ember alkotja azt, egyúttal megnövekszik annak kockázata is, hogy bizonyos személyekre illetve csoportokra nézve, a munkáltatói jogkör gyakorlójának elfogult magatartása is kialakul és megjelenik majd, éppen ezért szükséges az ilyen értelemben vett távolságtartás a vezetői szál irányából, hiszen így biztosan nem fog különbséget tenni munkavállaló és munkavállaló közt a jövőben. A kérdésre érkező válaszok alapján tíz foglalkoztatási ágazatot emelek ki, így kijelenthetem, hogy a válaszadók a munkaerő-piaci diszkrimináció jelenségével leginkább az alábbi területeken találkozott. 1. Kereskedelem **(24,7%)** 2. Gyártás, termelés **(15,7%)** 3. Pénzügy, számvitel **(12,6%)** 4. Vendéglátás **(9,1%)** 5. Közigazgatási terület **(8,6%)** 6. HR, munkaügyi terület **(8,1%)** 7. Egészségügy **(4,0%)** 8. Informatika, programozás **(2,5%)** 9. Jogi terület **(2,0%)** 10. Fizikai, segéd **(1,5%)**. A kérdésre persze további lehetőségek is érkeztek.

7.Ha Önt, vagy ismerősét érte hátrányos megkülönböztetés a munkaerő-piacon, milyenformában történt a megkülönböztető eljárás az áldozattal szemben?



5. ábra A megkülönböztető eljárás

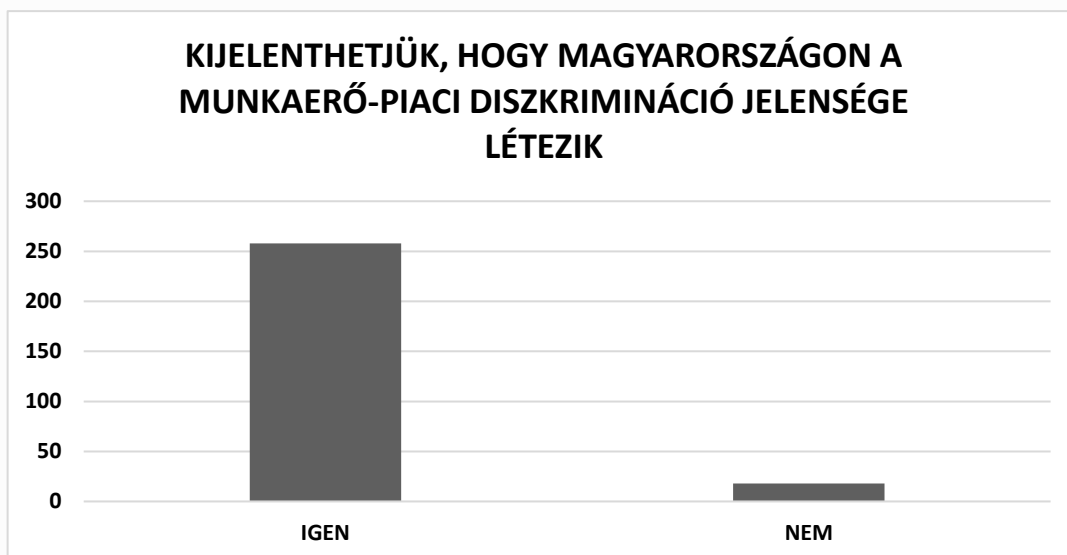
Mint záródolgozatom elején is értekeztem már, a munkaerő-piaci diszkrimináció számos formában megjelenhet és megnyilvánulhat. Rendkívül sok arca lehet, különböző álrühákat ölthet, hiszen a hátrányos megkülönböztetést, mint olyant, számos formában el lehet szenvedni áldozatként. A kérdéssel azokhoz a válaszadókhoz fordultam, akik találkoztak a munkaerő-piac megkülönböztető tevékenységével korábban, akár a megkülönböztetés tanúiként, résztvevőiként, akár áldozataiként. Milyen formában történt a megkülönböztető eljárás az áldozattal szemben? A kérdésre több válaszlehetőség is jelölhető volt, továbbá készítettem egy *egyéb* kategóriát, ha valaki nem találta volna a lehetőségek közt azt az opciót, amit szeretett volna. A beérkező válaszok feldolgozásra, a konzekvenciák levonásra kerültek. Jól láthatóan kutatásom legnépszerűbb munkaerő-piaci megkülönböztető tevékenységével könnyű szerrel már álláskeresőként is találkozhatunk, erről árulkodik a munkához való hozzájutás oszlopa (**50,9%**). Itt gondolhatunk akár pályázatokra, hirdetésekre melyek már önmagukban is esélytelenítenek, viszont ne felejtjük el ennél a kategóriánál azt a tény se, hogy egy állásinterjú is lehet diszkriminatív. Hogyan? Ha például az elutasítás oka visszavezethető a hátrányos megkülönböztető tevékenységre, továbbá, ha olyan kérdéseket tesznek fel, intéznek a jelölthöz, melyek nem kapcsolódnak az adott munkakörhöz és az adott szituációt sem szolgálják, a pályázót pedig válasza miatt el is utasítják. Ennek tükrében tehát egy kereskedelmi asszisztens munkakörbe jelentkezőtől nem fogjuk megkérdezni, hogy milyen vallást gyakorol, milyen politikai nézeteket vall, mi a családi állapota, melyik nemhez

vonzódik, hiszen egyrészt nem releváns a betöltendő munkakör szempontjából, másrészt, a későbbiekben a jelölt elutasítására nem jelenthet magyarázatot egyetlen ilyen jellegű kérdésre adott válasza sem. A munkabér, fizetés (**29,1%**) is egy rendkívül kitett szféráját jelenti a hátrányos megkülönböztetésnek, erről külön rendelkezik az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megjelenése is. A munka díjazásánál tehát szintén szem előtt kell, hogy tartsák az egyenlő bánásmód követelményét, a bérezés során nem lehet kivételt tenni senkivel, valamely védett tulajdonsága alapján, például a dolgozó női neme miatt. Az előmenetel, előlépés (**25,5%**) lehetőségét is beárnyékolhatja a hátrányos megkülönböztetés megjelenése, tehát egy barna bőrű, roma származású, egyedülálló, homoszexuális, inzulinrezisztenciás fiatalnak ne kelljen magyarázkodnia, többet bizonyítania, nagyobb erőfeszítést, törekvést tennie, csak azért, hogy a hozzá hasonló helyzetben lévő társakkal megközelítő esélyekkel indulhasson egy magasabb szint vagy pozíció eléréseért, ne kelljen azért bizonyítania, hogy családi állapota vagy éppen egészségügyi állapota ellenére is be tudja tölteni azt a munkakört, mint egyébként bárki más, főként ha éppúgy megfelel azon támasztott követelményeknek, mint a többi, hasonló helyzetben lévő társai is. A munkaközösség által megvalósított támadói környezet (**20,9%**) áldozata sem lehet a személy, éppúgy ahogy nem módosíthatják vagy éppen szüntethetik meg valakinek a munkaviszonyát (**15,5%**), valamely védett tulajdonságára hivatkozva. Szándékosan a fejezet végére hagytam a jutalmazás, extra juttatás (**17,3%**) kategóriáját. Ha a munkáltatói jogkör gyakorlója az anyagi juttatásban is mindenképpen érzékeltetni szeretné a dolgozójával, hogy őt az egészhez képest csupán szekundernek tekinti, viszont ahhoz már nem érez kellő bátorságot magában, hogy ezt a munkabérében is megjelenítse, ebben az esetben az extra juttatásaiban éli ki magát, például egyedül tőle vonja meg a bónuszt, a kedvezményes beutazás feltételét, az ajándékutalványt, az év végi jutalmat.

8.Válaszoljon és/vagy egyszerűen reagáljon az alábbi kérdésekre, állításokra.

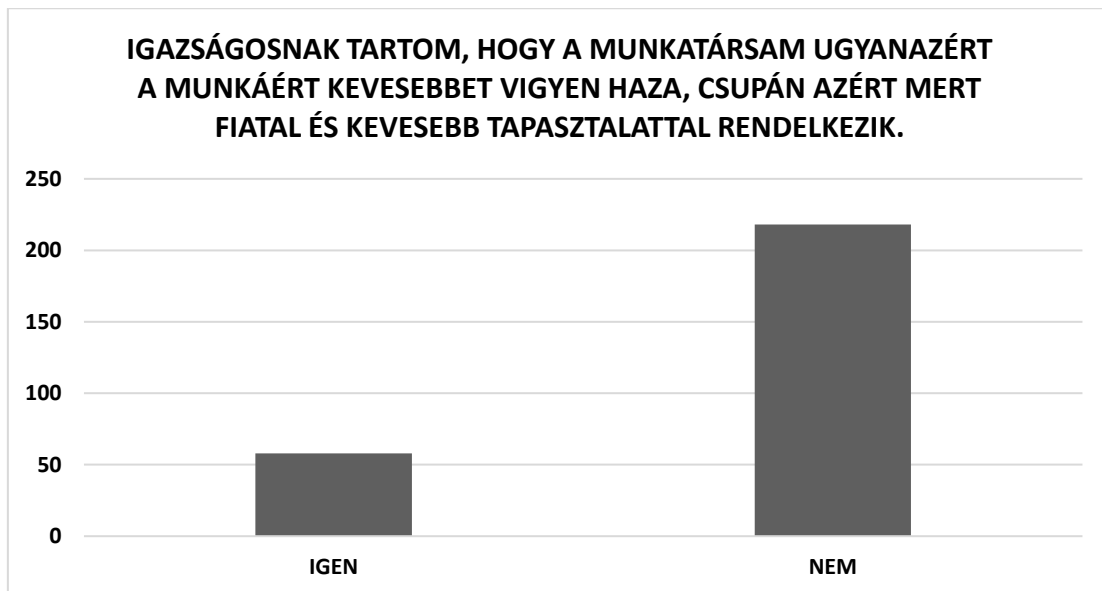
Az alábbi pontban állításokat, kijelentéseket támasztottam szembe a válaszadóval, melyekre egészen egyszerűen reagálhatott egy igen vagy egy nem lehetőségének a segítségével. Fontos hozzátennem, hogy elsősorban a munkaerő-piaci diszkriminációval kapcsolatos egyéni véleményeket kívánom diagnosztizálni, megvilágításba helyezni mindenféle kritérium nélkül. Nem feltétlenül szükséges és elengedhetetlen tehát, hogy a válaszadó munkaviszonyban álljon a kitöltés pillanatában, a válaszadó lehet akár egy álláskereső vagy éppen egy tanuló is, nincs kizáró ok, hiszen a cél az egyéni vélemények feltérképezése, megismerése volt. A válaszadó egyfajta elágazásához ér a kérdőívemnek ennél a pontnál, hiszen az egyes megállapításokra vonatkozóan itt a kitöltő maga döntheti el, hogy azonosul

az általam tett kijelentésekkel, vagy inkább nem. Az egyes megállapítások különböző élethelyzeteket elevenítenek meg, különböző kinyilatkoztatásokat tesznek, különböző információkat közölnek, melyek kivétel nélkül kapcsolatban állnak és rámutatnak a munkahelyi diszkrimináció jelenségére.



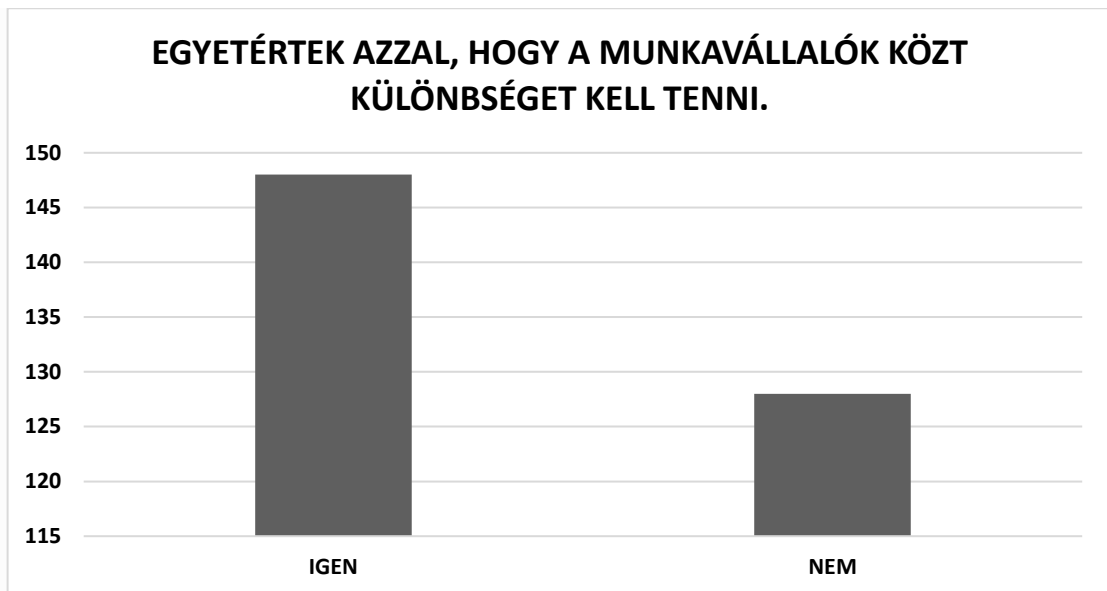
6. ábra Munkaerő-piaci diszkrimináció jelensége

A válaszadók egyöntetűen, szinte kivétel nélkül egyetértenek velem abban a megállapításban, miszerint a munkaerő-piaci diszkrimináció jelensége létezik Magyarországon, mi sem szemlélteti és bizonyítja ezt jobban, mint a fenti ábra. A diszkrimináció jelensége, létezése mindenképpen aggasztó, meg kell tenni a lépéseket, hogy ez a szükségtelen akadály és kevésbé hasznos torlasz eltűnjön, nem csupán a munkaerő-piacról, hanem általában a társadalmi gondolkodásból is, hiszen egyrészt falakat állít az élet különböző területein közénk, így a munkaerő-piacon is, demoralizálja a humán, emberi, munkaügyi kapcsolatainkat, másfelől pedig számos munkaügyi vita is megspórolhatóvá válna ezáltal.



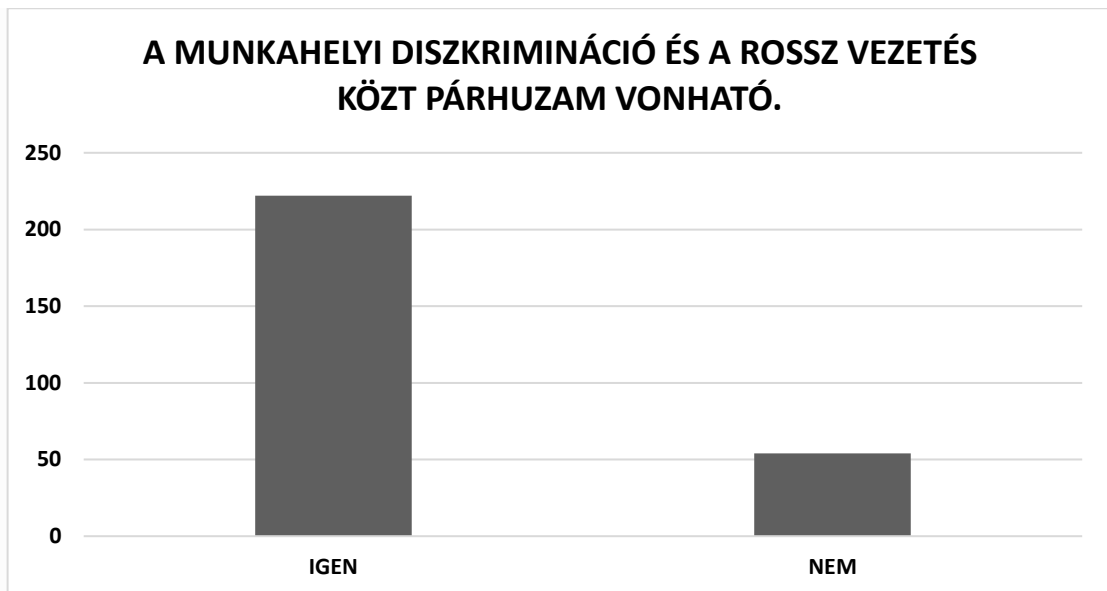
7. ábra A fiatal munkavállaló fizetése

A kérdőív válaszadói jelentős mértékben határolódnak el a gondolattól, hogy a fiatal munkavállaló munkabérét meg kell különböztetni. A munka díjazásának az alapját természetesen nem szolgálhatja valakinek az életkora, tehát a munkavállalót nem szabad ilyen módon megkülönböztetni és megbélyegezni a közösséggel szemben. Személy szerint azt gondolom, hogy a fiatalok hátrányos megkülönböztetése és megítélése a munkaerő-piacon egy valós probléma. A fiatalok helyzete úgy vélem, hogy könnyű szerrel összehasonlítható a nők helyzetével és munkavállalási esélyeivel a munkaerő-piacon. A két csoportban rendkívül sok a közös, például könnyebben ütközhetnek zárt falakba, nagyobb lehet az esély arra, hogy a hátrányos megkülönböztetés áldozataivá váljanak. A 'védett tulajdonság, azaz a diszkrimináció tárgya' diagram is jól mutatja, hogy a hátrányos megkülönböztetésnek rendkívül népszerű két kategóriájáról van szó.



8. ábra A munkavállalók differenciálása

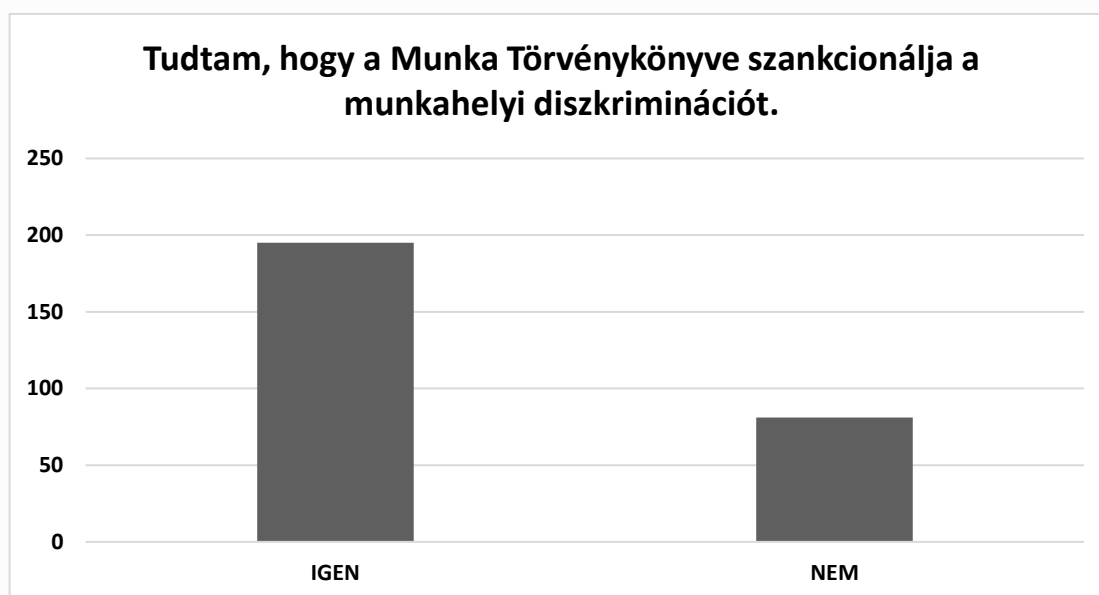
A munkavállalók közt különbséget lehet, adott esetben kell is tenni. Azonban nem mellékes, hogy mi a különbségtétel forrása. Természetesen nem létezik két egyforma munkavállaló, minden dolgozó egyedi, pontosan azért amiért nem találunk belőle még egy ugyanolyant. Eltérően kezelhetem a munkavállalóim aszerint, hogy ki a leggyorsabb, a legrátermettebb, a legrécízebb. Ki köti meg a legtöbb szerződést? Ki értékesíti a legtöbb terméket? Ki generálja a nagyobb forgalmat? Ki bővíti leginkább a vevőkört? Fontos, hogy minden dolgozót a maga módján értékeljenek, függetlenül kezeljenek, hiszen a későbbiekben ezek rendkívül fontos, esszenciális összetevői és hozzávalói lesznek a munkavállalói motivációnak, a hatékonyságnak, a teljesítmény növelésnek. A munkáltatói jogkör gyakorlója viszont nem feledkezhet meg arról, hogy az osztályozást milyen szempontok alapján végezheti el különös tekintettel a munka egyenlő értékének meghatározásánál. Elvégzett munka természete, minősége, mennyisége, munkakörülmény, szükséges szakképzettség, fizikai, szellemi erőfeszítés, tapasztalat, felelősség, munkaerő-piaci viszonyok. Ezen felsoroláson felbuzdulva tehát nem tehetek különbséget a legfiatalabb munkavállalómmal szemben, az életkorára hivatkozva, csak azért amiért én így látom jónak, hiszen egyrészt nincs erre felhatalmazásom, másrészt a korábbi felsorolás nem teszi indokolttá, hogy akár hátrányára vagy előnyére megkülönböztessem őt. Önmagába véve tehát nem különböztethetjük meg a munkavállalót életkorára való tekintettel, ugyanis ez nem jelenthet kifogást.



9. ábra A rossz vezetés következménye

Következő kijelentéssel azt állítom, hogy a munkahelyi diszkrimináció és a rossz vezetés közt párhuzam vonható. Ha valaki elém állna és feltenné a kérdést, hogy miért létezik a munkaerő-piaci diszkrimináció, vagy miként alakul ki a munkaerő-piaci diszkrimináció, akkor valószínűleg a rossz vezetéssel próbálnám magyarázni. Azt gondolom, hogy mindenképpen egy vezetői kompetencia az egyenlő bánásmód követelményének a megtartása, éppen ezért egy vezetői szintű problémára enged majd következtetést a továbbiakban az is, ha valahol felüti a fejét és megjelenik a diszkrimináció. Egyrészt azt gondolom, hogy mindenképpen a vezető szegyenévé fog válni, ha az képtelen tartani az egyenlő bánásmód követelményét. Az most teljesen másodlagos, hogy egyébként egy személyügyi, kereskedelmi vagy éppen egy pénzügyi vezetőről van szó, ugyanis ha ÉN egy vezető vagyok és nekem BEOSZTOTTAIM vannak, felelősséggel tartozom értük. Egy vezető, aki nem ismeri a munkajog szabályozási rendszerét, hajlamos megfélemleni arról (is) hatalmánál fogva, hogy bizony nem csupán neki, hanem dolgozóinak is vannak jogai. Ahol ezt nem tartják szem előtt, ott káosz uralkodik. Ahol az alapvető jogkövetést nem gyakorolják és a munkavállalói jogokat láthatatlannak tekintik, ott nem vezetésről beszélünk, hanem önkényről, hatalommal való visszaélésről. Aki képtelen az emberi sokszínűséget elfogadni, ne akarjon vezetői babérokra törni, hiszen a diszkrimináció áldozatát nem csupán jogi oldalról fogja veszteség érni, hanem pszichológiai oldalról is egyaránt érheti. A diszkrimináció áldozata sokszor teljes mértékig tisztában van azzal, hogy mi történik körülötte, gyakran viszont hiába harapózik el a helyzet, az áldozat úgy érezheti, hogy meg vannak kötve kezei, gyakran tétlenkedhet, még egy rendkívül erőteljes munkahelyi

pszichoterror főszereplőjeként is, mindezt viszont nem azért teszi, mert élvezi a körülményeket, sokkal inkább azért, amiért nem mer, vagy egészen egyszerűen nem tud váltani, hiszen a környékén egyedüli munkáltatóként van jelen munkahelye.



10. ábra A Munka Törvénykönyve

A válaszadók jelentős hányada nincsen tisztában azzal, hogy a Munka Törvénykönyve védi az ő jogait is, ha valamely védett tulajdonsága miatt esetlegesen a diszkrimináció áldozatává válna. Ez leginkább nem azért nyugtalanító, amiért a válaszadók megkérdőjelezhető jogtudatosság birtokában vannak, sokkal inkább azért, amiért ezen a tudatlanságon keresztül is vezethet az út a hátrányos megkülönböztetéshez. Úgy vélem, számos esetben a munkavállaló ártatlansága és tudatlansága az, amit a munkáltatói jogkör gyakorlója kihasznál, felhasznál, hiszen a hátrányos megkülönböztetés kevésbé feltűnő, látens módon is megjelenhet, amit ha a dolgozó nem vesz észre saját magán, könnyű szerrel beépülhet a hétköznapijaiba, mindez pedig úgy történik, hogy fogalma sem lesz arról, hogy közben az egyenlő bánásmód követelményét távolról sem tartották vele szemben, éppen ezért a személyes véleményem az, hogy a munkavállaló részéről mindenképpen kell, hogy egyfajta egészséges bizalmatlanság álljon fent munkáltatója irányába, ez a fajta egészséges bizalmatlanság pedig jó, ha sosem múlik el teljesen.

9.3.1 NŐK A MUNKAERŐ-PIACON

Szintén kutatásom szerves részét alkotják, mégis külön fejezetet szántam a nők munkaerő-piaci helyzetének. Azt gondolom, hogy a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés az egyik olyan típusú megkülönböztetés, amit nem különösebben kell bemutatnom sem részletezmem senkinek. Gondoljunk akár a munkavállalási elvárásokra, a munkához való hozzájárás tényére, az alkalmazási feltételekre, az előlépési lehetőségekre, vagy akár azokra a tétovogó fizetési szakadékokra, melyek hölgyek rengetegét nyelik el a munkaerő-piacon napjainkban is. Számos esetben és helyzetben még mindig áttörhetetlen akadálnak számíthat a munkavállaló női neme, képesek vagyunk aszerint a koncepció szerint gondolkodni, eljárni, spekulálni és döntéseket hozni, hogy bizonyos feladatok ellátására MÉG alkalmas lehet egy nő, míg bizonyos feladatok ellátására MÁR nem. A probléma ugyan lehet, hogy eltűnni látszik és már korántsem jelent olyan grandiózus gátat, mint amit például évekkel ezelőtt jelentett, mégis befészkelte magát a munkaerő-piacra olyan elemi erővel, hogy mozdíthatatlannak tűnik még napjainkban is. Kutatásom egy része külön foglalkozik a női munkavállalók helyzetével is. Egyrészt az EBH jogeseteit olvasgatva hamar rá kellett jönnöm, hogy az esetek többsége nemi alapú megkülönböztetés eredménye volt, továbbá még mindig nem tartom elfogadhatónak azt a tényt sem, miszerint kockázati tényező valakinek a női neme a 21. században. A nemi alapú diszkriminációnak ugyanúgy lehetnek jogi aspektusai, tehát az egyenlő bánásmód követelményét mindig, minden esetben és helyzetben tartani kell. A munkáltatói jogkör gyakorlója számára nem jelenthet menedéket és kifogást a dolgozó női neme egyetlen esetben sem. A nő karrierútja és karrierépítése során egyszer sem ütközhetne zárt falba amiért a gyengébbik nem képviselője, ez nem jelenthet optimális keretek közt nehezítő körülményt. A gyakorlatban viszont ennek az ellenkezője látható és érzékelhető. A női neme miatt egyetlen munkavállaló sem indulhat alapvető hátrányból egy pozíció betöltéséért, vagy egy magasabb szint eléréséért. A női neme miatt egyetlen munkavállalónak sem lehet alacsonyabb az illetménye ugyanazért a munkáért. A női neme miatt egyetlen munkavállalóval szemben sem sérthetem az egyenlő bánásmód követelményét, legyen szó akár közvetlen hátrányos megkülönböztetésről, közvetett hátrányos megkülönböztetésről, zaklatásról, jogellenes elkülönítésről, megtorlásról. A munkavállaló női nemhez való tartozása miatt ráadásul, olyan egyéb ajtók is kitárulhatnak a munkáltatói jogkör gyakorlója előtt, jogsértés szempontjából, amelyek szintén a nemi alapú megkülönböztetés hozadékai lesznek, gondolhatunk itt az anyaságra is, példának okáért a gyermekáldást követően rendkívül embert próbáló feladatot jelent sokuk számára a munkaerő-piacra történő integráció, visszatérés. A kutatásba beleszóttam néhány elméletet, melyek kivétel nélkül a női

nem akadályaira, nehézségeire hívják fel a válaszadó figyelmét. A kérdőív segített abban, hogy megismerjem az ezzel kapcsolatos álláspontokat.

1.Üvegplafon jelenség

Az üvegplafon jelenség, azaz a nők előre lépését és haladását egy láthatatlan akadály gátolja egy bizonyos pozíció elérésében. A válaszadók szerint létező problémát jelent, tehát jóval veszélyesebb lehet nőként ilyen célokat kitűzni maguk elé, továbbá jóval nehezebb lehet az érvényesülés, vezetői babérokra törés is. **(Létező probléma: 207, Nem jelent problémát: 69).**

2.Üvegfal jelenség

Az üvegfal jelenség, azaz a nők azonos szinten történő pozíció és munkakörváltását áttörhetetlen falként akadályozza. A válaszadók részéről itt már nem olyan nagy az egyetértés, sokan úgy látják, hogy azonos szinten könnyebben vált egy nő, viszont ha a váltás szintlépéssel is jár, már nem olyan egyszerű. **(Létező probléma: 138, Nem jelent problémát: 138).**

3.Üveglift/üvegmozgólépcső jelenség

Az üveglift, vagy másik elnevezése a HR fogalomtárán belül, üvegmozgólépcső jelenség, azaz elnöiesedett szervezetek élére (Pl. oktatási intézmények élére) rendre férfiakat neveznek ki. A válaszadók szerint ez kisebb munkaerő-piaci teher és kudarc egy nőnek amivel szembe nézhet. **(Létező probléma: 126, Nem jelent problémát: 150).**

4.Üvegcipő elmélet

Az üvegcipő elmélet, azaz a nő háttérbe szorítja önmegvalósítási céljait, egy férfi reményében aki mellett kiteljesedhet, tehát úgy is értelmezhetjük, hogy a nő a sikeres férfi háta mögött. Azt gondolom, hogy ez az elmélet a leghibásabb mind közül, hiszen pontosan a női egyenjogúság előre vetítése a cél a munkaerő-piacon is, ez pedig csak és kizárólag úgy működhet, ha a gyengébbik nem képviselői is belátják, hogy legalább annyi keresnivalójuk van egy vezetői székben, mint a férfiaknak. **(Létező probléma: 190, Nem jelent problémát: 86).**

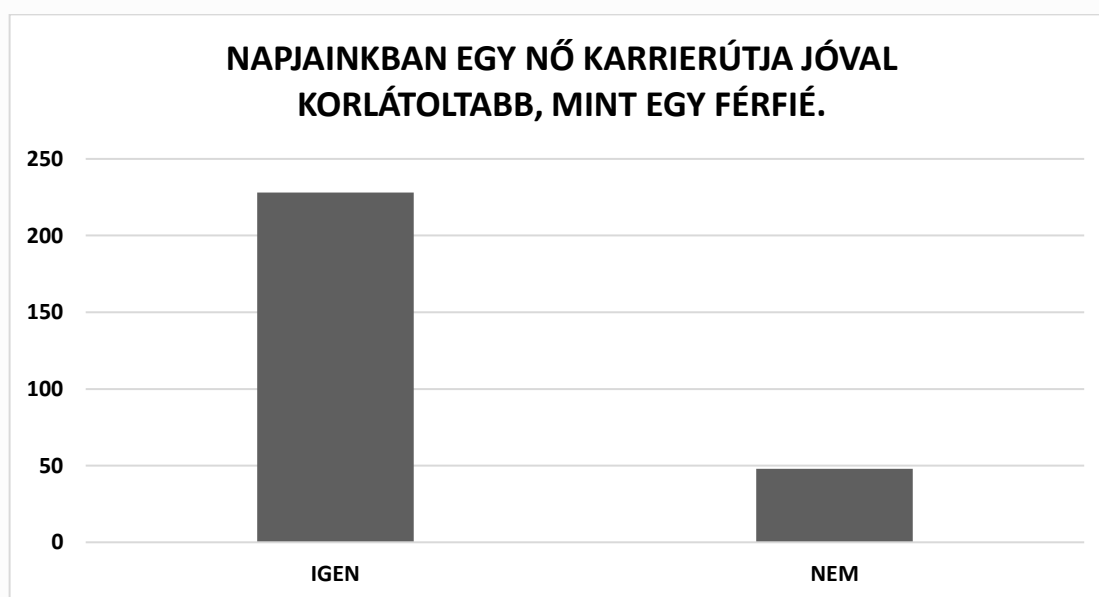
5.Anyai fal

Az anyai fal, azaz egy olyan láthatatlan és áttörhetetlen falszerű képződmény, ami az állapotos és családos anyákat tartja vissza a munkaerő-piacon. Itt ismételten felhívnom a figyelmet az EBH jogeseteire, kiváltképpen azokra, ahol a hátrányos megkülönböztetés alapja a munkavállaló anyasága volt. **(Létező probléma: 230, Nem jelent problémát: 46).**

6.Üvegszirt/üvegszikla jelenség

Az üvegszirt, vagy üvegszikla jelenség, azaz a nő vezető kinevezése egy olyan területen és egy olyan időszakban, amikor a cég egyébként határozottan rosszul teljesít, így tőle várhatják a kiélezett és kritikus időszakban a megoldást egy olyan problémára, amit más idézett elő és egyébként csak nehezen vagy egyáltalán nem helyrehozható. **(Létező probléma: 152, Nem jelent problémát: 124).**

A fenti elméletek azokra az akadályokra mutatnak rá, melyek a női munkavállalók érvényesülését visszatartják, az elhelyezkedés feltételeit pedig nehezíthetik a munkaerő-piacon napjainkban is, így vizsgálatukhoz különösképpen is ragaszkodtam. Munkajogi szempontból az anyai fal jelenségét külön is kiemelném már ami a nemi alapú hátrányos megkülönböztetést illeti, hiszen az EBH jogesetei közt nagymértékben található olyan eseteket is, ahol a védett tulajdonság az anyaság, terhesség volt.



11. ábra Nők karrierútja

A megállapítás, mely szerint egy nő karrierútja jóval korlátoltabb, mint egy férfié, meglehetősen nagy egyetértésnek örvend. Jóval kötöttebb a munkaerő-piacon az a pálya, amin általában egy nő mozogni tud. Rendkívül sok esetben tapasztalhatjuk, hogy a női nem kizárásra került a vezetői szerepekből, sokszor azt a gyanút keltik a jelöltben, hogy csupán az adminisztratív feladatok ellátására alkalmasak, komolyabb, magasabb szintű pozíciók betöltésére pedig már alkalmatlanok. Az erőviszonyok tehát továbbra sem kiegyenlítettek a munkaerő-piacon, pedig én találkoztam már olyan női vezetővel, aki szakmailag rendkívül hiteles és egyben konstruktív volt, míg találkoztam már olyan férfi vezetővel is, aki saját feladatainak ellátására is képtelen volt.



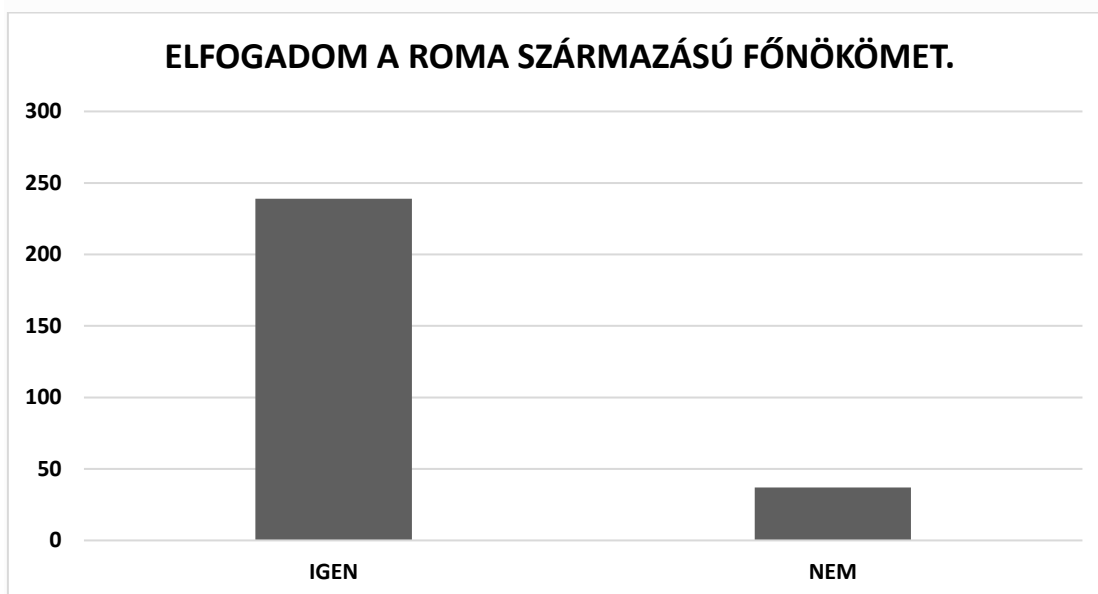
12. ábra Kereseti különbségek

Egy 2015-ös felmérés szerint az Unióban a nők átlagosan 16%-kal keresnek kevesebbet, mint a férfiak. Ugyan a fizetéskülönbség, kereseti rés egyre inkább szűkülni látszik a munkaerő-piacon, a probléma tartós és azt gondolom, hogy a hétköznapijainkat is átíveli. Az EBH jogesetei közt nagymértékben található olyan jogsértést megállapító döntést is, melynek alapjául a védett tulajdonságot a munkavállaló női neme adta, a diszkrimináció területe pedig maga a foglalkoztatás volt. Akadtak olyan válaszadók, akik szerint a kereseti különbség nem létezik, a jövedelem egyenlőtlenség egy látens probléma, valószínűleg ők olyan férfi válaszadók lehettek, akik ezzel kapcsolatosan sosem láttak még reprezentatív kimutatást, felmérést.

9.3.2 ESETTANULMÁNY, AVAGY A DISZKRIMINÁCIÓ GYÖKERE, ROMA ÉS LMBT KÖZÖSSÉG A MUNKAERŐ-PIACON

A munkaerő-piaci diszkriminációnak számos olyan csoport eshet áldozatául, melyek az idők során perifériára kerültek, így peremtársadalmi csoportoknak számítanak. A záródolgozatban nem célok minden ilyen csoportot és közösséget kiemelten vizsgálni, viszont a nők munkaerő-piaci helyzetének általános megítélése után még két olyan társadalmi csoportot szeretnék hozni és bemutatni, akiket érintőlegesen a kérdőívben is feltüntettem, a munkahelyi hátrányos megkülönböztetések szempontjából pedig különösen veszélyeztetettek hiszen előkelő helyet foglalnak el, mint a munkaerő-piaci diszkrimináció elsősorú érintettjei, áldozatai, elszenvedői. Az egyik ilyen társadalmi csoport, a roma emberek által alkotott csoport. A romák közt mindig is rendkívül magasnak számított a munkanélküliségi ráta, ám gyakran teljesen feleslegesen és alaptalanul hibáztatják őket ezért, hiszen az érmének ebben az esetben is két oldala van, a munkaerő-piac ugyanis néha célirányosan és tudatosan elzárkózik, páncélt növeszt a különböző kisebbségekkel szemben, így a romákkal szemben is. Az nem jelenthet megoldást, hogy a fényképes CV alapján a jelölt önéletrajzát egyből az iratmegsemmisítőbe tegyék a jelölt faji hovatartozása okán, ugyanúgy ahogy az ellenséges interjúztató magatartás sem lehet indokolt csak ezért. A folytonos zárt falak és kudarcok is eredményezhetik a roma emberek átlagnál is magasabb munkanélküliségét, éppen ezért volna kiváltképpen szükséges a közösséget integrálni, feltenni arra a térképre amit úgy hívunk, hogy munkaerő-piac. Ha a munkáltatók a jelöltek kiválasztásánál a külsőségek és az előítéletek helyett a tényleges értékeket vennék figyelembe, nem pedig előre legyártott sablonokban és panelekben turkálnának könyök mélységig, könnyen megeshet, hogy meglepődnének, hiszen konstatálnák és észre vennék azokat a személyeket, egyéneket a kiválasztási folyamat végén, akik felelősségteljes és értékes dolgozóivá, erőtartalékaivá válhatnának a cégüknek, a munkanélküliség pedig zsugorodásnak indulhatna. A probléma, hogy ezek a személyek gyakran már a kiválasztási folyamat első nagy szűrőjén is fennakadnak, elvéreznek, szelektálódnak, a kiválasztási gyakorlatot nélkülük viszik tovább, az emberi előítélet ugyanis határtalan, képes mindennemű tudást, képességet felülírni és beárnyékolni. A roma emberek számára a munkaerő-piaci diszkrimináció már ennél a pontnál elkezdődhet.

1.Esettanulmány diszkriminációra: A roma származású főnök esete



13. ábra Esettanulmány 1

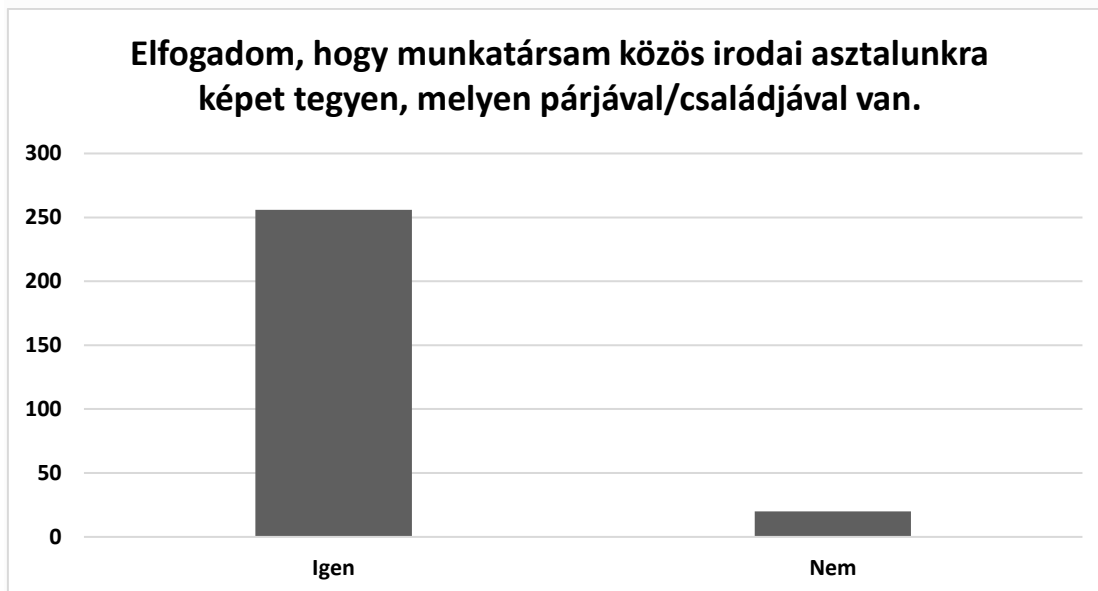
Az első esettanulmány egy roma származású vezetőre irányul, vagyis elfogadom a roma származású főnökömet. A munkavállalás feltételénél, így a vezető pozíció betöltésénél sem lehet kizáró tényező valakinek a származása, valakinek a bőrszíne. A jó vezetőt nyilvánvalóan nem származásában vagy bőrszínében mérjük, így értelemszerűen a vezetés tényét, minőségét sem dönthetjük el ezen a szemüvegen keresztül. A beérkező válaszok feldolgozásra, a konzekvenciák levonásra kerültek. A válaszadók egy nagyon szűk szegmense (**Elfogadom: 239, Nem fogadom el: 37**) gondolja úgy, hogy elutasító magatartást tanúsítana, ha új főnökét egy roma származású ember személyében mutatnák be. Az esettanulmány többek közt tehát következtetést enged levonni azzal kapcsolatosan, hogy a kitöltők közt is jó eséllyel találhatnánk olyan egyéneket és személyeket, akik bizony nem állnának távol a diszkrimináció tevékenységétől, így biztosan nem riadnának vissza a hátrányos megkülönböztetéstől sem.

A munkaerő-piac hátrányos helyzetbe hozó tevékenységének gyakori vesztesei lehetnek az LMBT közösség tagjai is. A betűszó a leszbikus, meleg, biszexuális, transznemű emberek alkotta közösséget, így a szexuális és nemi kisebbséget jelöli. Úgy vélem, hogy konszenzusos alapon mindannyian egyetértünk azzal a feltevéssel, hogy a munkához való jog, egy mindenkit megillető, elidegeníthetetlen jog. Az egyenlő munkakörülmény mindenkinek jár. Úgy gondolom, hogy a cégvezetők körében egy rendkívül csekély mértékben tárgyalt

problémáról van szó, pedig a szexuális és nemi alapú kisebbségek munkavállalását érintő nehézségeket kiváltképp körvonalazni lenne szükséges. Az LMBT közösség tagjai több fronton is hátrányt szenvedhetnek, lemaradásban részesülhetnek azokkal a heteroszexuális munkatársakkal szemben, akikkel egyébként összehasonlíthatóak, hiszen azonos a munkakörük, tevékenységük. A hátrányos helyzetbe hozás számos módon és formában is megnyilvánulhat, megmutatkozhat az áldozattal szemben, akár munkához való hozzájutásban, munkakörülményekben, fizetésben, extra juttatásokban. Az utóbbi időben egyre hangsúlyosabbá vált az LMBT barát munkahely kifejezés. Az, hogy az elfogadás szempontjából és céljából külön létrehoztak egy definíciót nyilvánvalóan nem lehet véletlen. Nagyon sok cég illetve cégvezető így kívánja felhívni a figyelmet az egyenlő bánásmód követelményére, az esélyegyenlőségre, a munkaerő-piaci és a munkavállalói sokszínűsége. Fontos feladat, hogy az LMBT barát munkahelyek száma gyarapodhasson, hiszen minél több cég illetve cégvezető látja be a kezdeményezés fontosságát, annál inkább fog növekedni a tolerancia jegyében működő társaságok tendenciája is. Ami viszont nagyon fontos, hogy egyetlen cég se reklámból tegye ezt, vagy a forintosítható tőkére való igénye, kiaknázhatósága miatt, sokkal inkább azért, hogy a cégvezető tanúbizonyságot tehessen emberközpontúságáról, empátiájáról, toleranciájáról, támogató magatartásáról. Több kutatás is készült már a témában ami bizonyította, hogy a lesbikus, meleg, biszexuális, transznemű munkavállalók számára jóval redukáltabbak a lehetőségek. A munkához jutás, a kereseti különbségek, a munkakörülmények. Csupán néhány olyan tényező melyen felbuzdulva akár egyértelműen is kijelenthetjük, a szexuális és nemi kisebbségek számára a munkaerő-piaci lehetőségek beszűkülni látszanak. A konkrét diszkrimináción túl nem ejtettem szót azokról a munkavállalókról, akik ugyan még nem a hátrányos megkülönböztetés közvetlen áldozatai de egyébként kötődnek a közösséghez. Saját életüket titkolni kényszerülnek a munkahelyen, vagy divatos kifejezéssel élve bújkálnak, hogy valódi énjük ki ne tudódjék a munkatársak, vezetők előtt, ugyanis félnek, hogy a kisebbséghez tartozásuk pusztán ténye valamilyen negatív következmény feloldásával, meglévő dolog megvonásával fog járni. Konkrét információval rendelkezem olyan esetről is, ahol az LMBT jogokat védő civil szervezetet való tartozás ténye miatt került a munkahelyi mobbing áldozatává egy munkavállaló, ezt pedig fel is hánytorgatták neki. Különböző intervallumok váltották egymást számára, ugyanis voltak kiélezett helyzetek és szituációk, mikor is az ellátandó feladatokkal és teendőkkel feltűnően leterhelték a munkatársakhoz képest, míg voltak olyan esetek is, mikor kirívó módon, tudásához és tehetségéhez mérten méltatlanul kevés feladattal látták el. Az egyébként is nehéz, kilátástalan helyzetét tovább rontotta, hogy a céges kirándulásra és

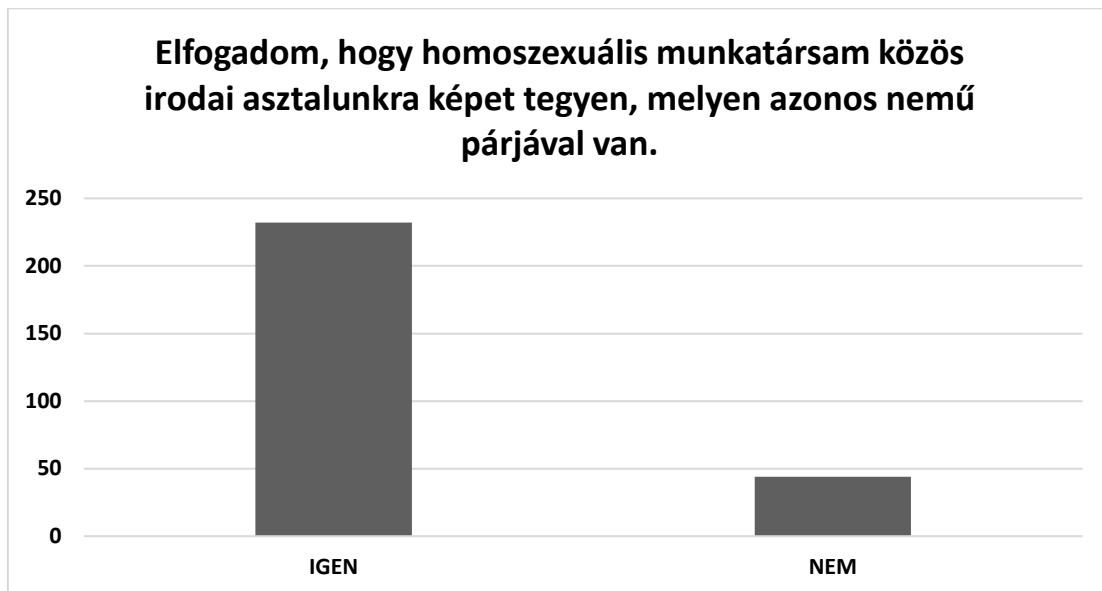
vacsorára egyedüli volt, aki sosem kapott meghívást, valamint a közös irodai ebédekből is kihagyták, munkatársai látványosan izolálódtak tőle.

2.Esettanulmány diszkriminációra: A homoszexuális munkatárs esete



14. ábra Esettanulmány 2

A második esettanulmány során két különböző állítást teszek. Az első azt feltételezi, hogy válaszadóként elfogadom azt, hogy munkatársam közös irodai asztalunkra képet tegyen, melyen párjával, családjával van. Az olvasó számára valószínűleg érthetetlen, hogy az alábbi feltevés miként kapcsolódhat a munkaerő-piaci diszkriminációhoz, viszont fontos hangsúlyoznom, hogy jelen esettanulmányhoz két állítás és ábra is fog tartozni, így minden bizonnyal a második diagram megismerését követően fog értelmet nyerni az olvasó számára az esettanulmány szubsztanciája. A beérkező válaszokat feldolgoztam (**Igen:256 Nem:20**). A válaszadók szinte kivétel nélkül egyetértő magatartást tanúsítanak, tehát kijelenthető, hogy nem zavarná vagy éppen gátolná őket, ha munkatársuk képet helyezne a közös irodai asztalra.



15. ábra Esettanulmány 3

Íme az esettanulmányhoz tartozó második állítás és a hozzá kapcsolódó második kimutatás. A kijelentés hasonló, vagyis teljesen ugyanaz, csupán csavartam egyet az állítás aspektusán. Azt feltételeztem, hogy a válaszadó elfogadja azt, ha homoszexuális munkatársa a közös irodai asztalukra képet tesz, melyen azonos nemű párjával található. A válaszadók jelentős része továbbra is elfogadhatónak találná, de a `nem` lehetőségre érkező válaszok érezhetően is megnövekedtek ebben az esetben (**Igen:232 Nem:44**). A válaszadók közt 20 olyan jelöltet találhatunk, akik nem fogadnák el, ha munkatársuk képet állítana a közös irodai asztalra, 24 olyan jelöltet találhatunk, akik csak abban az esetben utasítanák el, ha az illető azonos nemű párjával lenne látható a képen és az LMBT közösséghez tartozna, de akad 232 olyan jelölt is, akik szerint a karrier és a magánélet közt bizony van átjárhatóság, így nem szabad teljes mértékben szétválasztani és elkülöníteni ezeket egymástól, így elfogadják és támogatják munkatársuk cselekedetét, még abban az esetben is, ha esetleg az LMBT közösséghez tartozna.

Az Ön beosztási szintje?



16. ábra A válaszadó beosztási szintje

A kutatás végezeteként nézzük meg, hogy a válaszadók beosztási szintje miként igazodik a kapott eredményekhez. Egy biztos, több kutatás is készült már ezzel kapcsolatosan, ami a problémát kívánta megvilágításba helyezni. Bizonyíthatóan jóval előítéletesebbek és nagyobb az elutasítás, illetve hátrányos helyzetbe hozás faktora, azon szegmenseken, körökön belül, ahol magas az aluliskolázottság és alacsony az intelligencia. A munkáltatói jogkör gyakorlójának, a munkahelyi vezetőnek tehát - ha másért nem is, de legalább - iskolázottságánál és intelligenciájánál fogva kötelessége lenne torz előítéleteit, elfogultságait, részrehajlási hajlamait, sztereotíp képeit levetkőznie magáról. A válaszadók jelentős része beosztott (**70,5%**), de szép számmal akadnak köztük középvezetők (**23,6%**) is. A felsővezetés aránya elenyésző, de semmiképp sem kihagyható (**5,8%**).

10. ÖSSZEGZÉS

Záródolgozatomat a munkaerő-piaci diszkriminációról írtam, úgy, hogy közben próbáltam kiemelt és kellő hangsúlyt fektetni az Egyenlő Bánásmód Hatóság szerepvállalására is. Azt gondolom, hogy a munkaerő-piaci diszkrimináció problémája egy látens probléma, hiszen közvetlenül nem érzékelhető, továbbá az emberek hétköznapi és kedvelt beszédtemái közé sem tartozik, de ettől még egy kiváltképp fontos és elemi problémája a munkaerő-piacnak, így annál is inkább beszélni, értekezni szükséges róla. Azt gondolom, hogy kellő részletezettséggel sikerült körbe kerítenem a szóban forgó jelenséget, ugyan lehet, hogy ez most csupán madártávlatból valósult meg, de úgy vélem, hogy az akadályt sikerrel vettem, így az olvasó is általános képet kaphat a jelenlegi piaci helyzetről. A primer kutatás is bizonyítja mindazt, amit feltételeztem. A munkáltatói jogkör gyakorlója előszeretettel sérti az egyenlő bánásmód követelményét munkavállalójával szemben, ez a fajta tevékenység pedig munkajogi szempontból is visszautasítandó és kerülendő. Záródolgozatom üzenete, amiről már a bevezetésben is értekeztem, a következő: a dolgozóinkat legfeljebb teljesítményük alapján ítéljük meg és kategorizáljuk, a munkaerő-piacon nincs helye a személyeskedésnek, a legfőbb szempont az emberi erőforrás állományon belül az önszorgalom, rugalmasság, tehetség, tudás, lojalitás, vállalat iránti elköteleződés lehet. A munkavállaló hátrányos helyzetbe hozása, valamely külső-belső adottsága, tulajdonsága alapján elítélendő és visszautasítandó, éppen ezért minden érintettnek célszerű a szükséges lépéseket megtenni, hogy a diszkriminációs tevékenység teljes keresztmetszetében felszámolásra kerüljön. Úgy vélem, hogy mind a szakemberek, mind a kortárs diáktársak fel kell, hogy emeljék hangjukat a munkaerő-piaci jogfosztással, abúzzsal szemben. A jogkövető magatartás a munkaerő-piaci szereplőkre is egyaránt vonatkozik és érvényes, ez nem egy választható lehetőség. A dolgozó lelkével, érdekeivel és jogaival is foglalkozni KELL!

11.HIVATKOZÁSI JEGYZÉK

Andorka, R. (2006. március 31). *Bevezetés a szociológiába.* Letöltés dátuma: 2020. február 8., forrás: http://szociologiaszak.uni-miskolc.hu/segedanyagok/Bevezetes_szoc.pdf p.259.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat: Összefoglaló vélemény, A bizonyítási eljárás lefolytatása. (2017). Letöltés dátuma: 2020.. április 22., forrás: https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemenyn_-_egyenlo_banasmod.pdf p.62.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat: Összefoglaló vélemény, A vizsgált adatok összesítése. (2017). Letöltés dátuma: 2020.. április 22., forrás: https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemenyn_-_egyenlo_banasmod.pdf p.7.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi bírósági gyakorlat: Összefoglaló vélemény, Az érdemi döntés illetve a bizonyítási teher rögzítése a határozatokban. (2017). Letöltés dátuma: 2020. április 22., forrás: https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemenyn_-_egyenlo_banasmod.pdf p.68-69.

EBH/152/2018, 152 (EBH 2018). Letöltés dátuma: 2020. február 12, forrás: <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/jogeset/ebh1522018>

EBH/43/2009, 43 (EBH 2009). Letöltés dátuma: 2020. február 12., forrás: <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/jogeset/ebh432009>

EBH/49/2010, 49 (EBH 2010). Letöltés dátuma: 2020. február 12, forrás: <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/jogeset/ebh492010>

EBH/70/2009, 70 (EBH 2009). Letöltés dátuma: 2020. február 12, forrás: <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/jogeset/ebh702009>

Ferencz, J., Göndör, É., Gyulavári, T., & Kártyás, G. (2018). *Munkajogi alapismeretek.* Budapest: Elte Eötvös Kiadó. Letöltés dátuma: 2020.. február 12. p.42.

Fontos tudnivalók az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárásáról. (dátum nélk.). Letöltés dátuma: 2020. február 17., forrás: Egyenlő Bánásmód Hatóság: <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/hatosagrol/fontos-tudnivalok-az-egyenlobanasmod-hatosag-eljarasarol>

Fontos tudnivalók az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárásáról: Kik nyújthatnak be kérelmet? (dátum nélk.). Letöltés dátuma: 2020. február 14, forrás: Egyenlő Bánásmód Hatóság: <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/hatosagrol/fontos-tudnivalok-az-egyenlo-banasmod-hatosag-eljarasarol>

Fontos tudnivalók az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárásáról: Kikkel szemben lehet kérelmet benyújtani. (dátum nélk.). Letöltés dátuma: 2020. február 14., forrás: Egyenlő Bánásmód Hatóság: <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/hatosagrol/fontos-tudnivalok-az-egyenlo-banasmod-hatosag-eljarasarol>

Szente, Z. (2006). *A pozitív megkülönböztetés problémái.* Letöltés dátuma: 2020. február 10.,
forrás:
http://epa.oszk.hu/02300/02334/00025/pdf/EPA02334_Fundamentum_2006_04_017-044.pdf **p.l.**

12. ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra A válaszadó életkora.....	19
2. ábra A válaszadó iskolai végzettsége	20
3. ábra Hátrányos megkülönböztetés a munkaerő piacon	21
4. ábra A védett tulajdonság	22
5. ábra A megkülönböztető eljárás	25
6. ábra Munkaerő-piaci diszkrimináció jelensége	27
7. ábra A fiatal munkavállaló fizetése	28
8. ábra A munkavállalók differenciálása	29
9. ábra A rossz vezetés következménye	30
10. ábra A Munka Törvénykönyve.....	31
11. ábra Nők karrierútja.....	34
12. ábra Kereseti különbségek.....	35
13. ábra Esettanulmány 1	37
14. ábra Esettanulmány 2	39
15. ábra Esettanulmány 3	40
16. ábra A válaszadó beosztási szintje	41