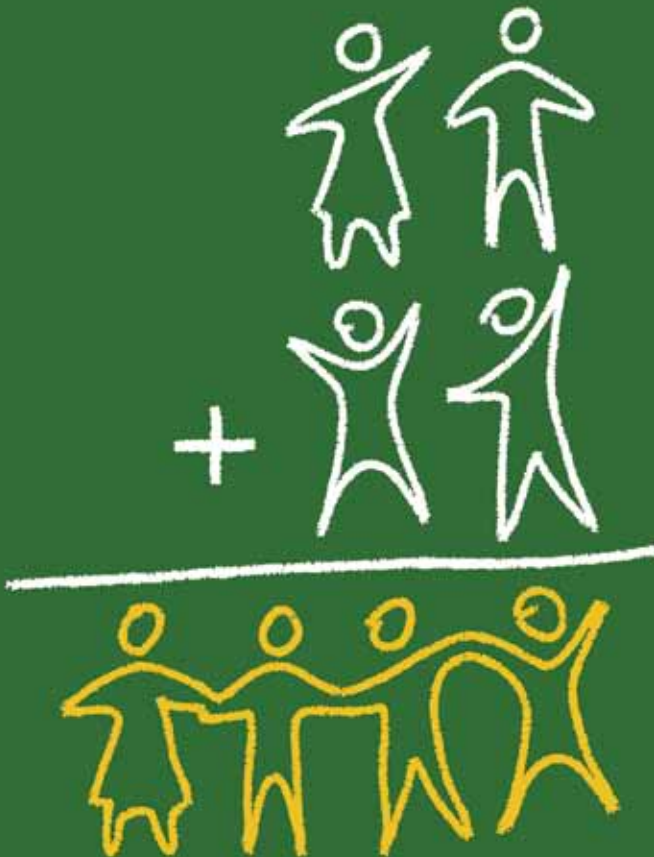


Szöveggyűjtemény

FOGLALKOZÁS SPECIÁLIS HELYZETŰ
CSOPORTOKKAL, EGYÉNEKKEL
előadáshoz



SZÖVEGGYŰJTEMÉNY
FOGLALKOZÁS SPECIÁLIS HELYZETŰ CSOPORTOKKAL, EGYÉNEKKEL
ELŐADÁSHOZ



Készült a BUDAPEST ESÉLY Műhelyében, a
Szociális és Foglalkoztatási Minisztérium megbízásából

2009
ISBN 978-963-87965-2-3

Szerkesztette: Garadnay Timea - Koltai Luca

Szakmai lektor: Rigó Ildikó
Nyelvi lektor: Budai Miklós

A műhelymunkában részt vett szervezetek:

Esély Labor Egyesület, FKFSZ Kht. Budapest Esély Nonprofit Kft., JÓL-LÉT
Közhasznú Alapítvány, Fiatal Nőkért Alapítvány, Motiváció Alapítvány, Nem-
zeti Etnikai és Kisebbségi Iroda, Pécsi Tudományegyetem, SEED Kisvállalko-
zás-fejlesztési Alapítvány, Tudatos Életért Egyesület

I.	Fenntartható fejlődés, CSR és egyenlő esélyek (Fertetics Mandy)	5
III.	Az egyenlő bánásmód követelményének hazai jogi intézményrendszere (Iványi Klára - dr. Oszvári Ádám)	17
IV.	A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek, a nők munkaerő-piaci hátrányai (Keveházi Katalin)	33
V.	Nemzeti és etnikai kisebbségek Magyarországon, a roma kisebbség helyzete (Iványi Klára)	43
VI.	Fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek (Garadnay Timea – Csapó Gábor – Dr. Oszvári Ádám)	52
VII.	Kulturális, vallási és szexuális különbségek (Garadnay Timea - Koltai Luca)	62
VIII.	Generációs különbségek és a halmozott hátrányok a munkahelyen (Garadnay Timea – Koltai Luca)	73
IX.	A munka és a magánélet egyensúlyának elősegítése a munkahelyen (Keveházi Katalin - Fertetics Mandy)	82
X.	A támogatás eszközei, gyakorlatok (Koltai Luca)	96
XI.	A társadalmilag felelős gyakorlatok – Szervezetek, minősítések és díjak, jó gyakorlatok (Garadnay Timea - Koltai Luca)	109
XII.	Állami támogatások és igénybe vételük feltételei, módja (Vucskó Bernadett – Csiszér Éva)	120

A szerkesztők előszava

Gondoljunk bele: vajon hogyan mesélné el Aesoposus gólyája a rókával közös vacsora élményeit? Bizonyára a róka foggyatékoságáról beszélne, amiért annak nem fért a szája a hosszú pohárba, és faragatlanságáról, amiért tányérban adott neki enni. Bizonyára hasonlóan beszélne a róka is, persze magát védve. Pedig a maguk nemében mindketten tökéletes lények – ahogyan mind azok vagyunk, ha adottak a megfelelő feltételek ahhoz, hogy adottságainkat kibontakoztathassuk. Ez az esélyegyenlőség lényege.

E szöveggyűjtemény szerzői fontosnak tartják, hogy minden szakember, aki munkája során emberekkel találkozik, érzékeny legyen ezekre az emberek közötti különbségekre, és olyan ismeretekkel rendelkezzen, amelyek révén e különbözőségeket a szervezet, a közösség hasznára fordíthatják. Ezért készült, erről szól ez a szöveggyűjtemény.

Szerénytelenül azt mondhatnánk: ez a szöveggyűjtemény megmondja, mit adjunk a hátrányos helyzetű munkavállalóknak, ahhoz, hogy könnyebb helyzetben legyenek. De mielőtt effélét kijelentenénk, jusson eszünkbe Zarathusztra története:

„Zarathusztra tíz évig böjtölt, aztán lejött a hegyről.

Az erdőben találkozott a százesztendőös bölccsel.

– Hová mégy? – kérdé tőle a bölcs.

– Ajándékot viszek az embereknek.

– Ne vígy te az embereknek semmit, fiam – mondá a bölcs. – Inkább végy el tőlük valamit, és segíts nekik hordani.”¹

Jelen szöveggyűjtemény szerzői nem olyan bölcsök, mint Zarathusztra, más lehetőséget ezért mi sem látunk, mint megfogadni a száz éves bölcs tanácsait: hétköznapi munkánk során semmit nem viszünk a munkavállalóknak, inkább elvenni igyekszünk a terhekből, vagy vinni segítünk azokat. Jelen kötetben pedig igyekszünk megmutatni az olvasóknak, hogy kiktől, mit és hogyan vegyünk el ahhoz, hogy a munkavállalók terhei könnyebbek legyenek, s ezáltal is messzebbre jusson a szervezet.

1 F. Nietzsche: *Imigyen szóla Zarathusztra*

I. Fenntartható fejlődés, CSR és egyenlő esélyek (Fertetics Mandy)²

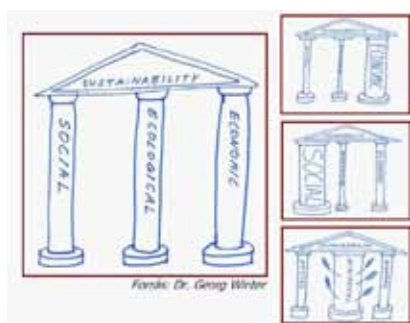
1. Vállalatok társadalmi felelősségvállalásának fogalmai

A vállalatok társadalmi felelősségvállalása (angolul: Corporate Social Responsibility, röviden és a továbbiakban: CSR) bár több definícióval is rendelkezik, még sincs egyetértés jelentésére, tartalmára vonatkozóan. Az Amerikai Egyesült Államokból induló kezdeményezés mára már világszerte ismert betűszóvá vált – csak három betű, mégis sok mindent jelent(het). Magyarországon jelenleg civil szervezetek, akadémiai szakértők és tanácsadó cégek is alkalmazzák a megközelítést annak érdekében, hogy a vállalatok gazdaságilag, szociálisan és környezetileg felelősebb működését ösztönözzék, támogassák.



1.1. Fenntartható fejlődés

Talán a legkevesebb vita abban van, hogy a CSR a fenntartható fejlődés koncepcióján alapul. Vagyis a cél az, hogy a fejlődés úgy valósuljon meg, hogy „kielégítse a jelen igényeit anélkül, hogy csökkentené a jövő generációk képességét, arra hogy kielégítsék a saját igényeiket”³.



A fenntartható fejlődés hármaskör elve („triple bottom line”) azt jelenti, hogy egyszerre kell figyelembe venni a gazdasági, a szociális és a környezeti szempontokat döntéseink során. A mellékelt ábra jobb oldali három ábrája mutatja, mi történik, ha valaki sarkalatosan csak az egyik tartóoszlopra koncentrál: egy oszlop ugyan nagyon stabil lesz, de csak valamelyik másik kárára, ami előbb-utóbb a teljes csarnokot instabillá teszi.

Az üzleti vállalkozásokat leginkább azzal vádolják, hogy csak a pénzügyi/gazdasági szempontokra koncentrálnak, és minden más ennek alárendelésével kerülhet csak napirendre. Persze vannak vállalatok, amelyek már zöldítenek (környezettudatos vállalati menedzsmentet vezetnek be) vagy felismerik a dolgozóik jóllétének jelentőségét. Mégis a nap végén a pénz és a pénzben kimutatható előnyök és költségek mérlegelése dönt, vagyis „money is the name of the game”. Néhány radikális szervezet vagy alternatív gondolkodó a pénz központi szerepe és a hatékonyság mentén történő döntéshozatal ellen van, és paradigmaváltáson alapuló 180°-os fordulatokat követelne. Néhány civil szervezet természetesen tudatosan választja ki a csarnok egy-egy pillérét, de az ő esetükben a teljes civil szektor és közintézmények aktivitása egyensúlyba kerül, s minden oszlopnak lesznek radikális védői, képviselői.

A koncepció esetében talán a legsarkalatosabb kérdés, hogy a növekedés fenntartható-e egyáltalán, beszélhetünk-e fenntartható növekedésről, vagy csupán stilisztikai szempontból van a fejlődés szó a kifejezésben. A fejlődés szó alkalmazása révén arra ösztönzik a koncepció elkötelezettjei az embereket, hogy a hagyományos növekedésen/gazdagodáson túl másfajta fejlődést is vegyenek észre, tekintsenek alternatívaként. Például mindannyiunk életében érezzük az átváltásokat a pénz és a

² A szerző CSR-tanácsadó, tréner és kutató ügyvezető, vezető tanácsadó (Alternate Kft.)

³ ENSZ, Brundtland-jelentés, 1987

szabadidő között: némileg növekedni akarunk, ám a határhaszon elve alapján egy idő után már ártétkelődnek a szempontok és más lesz fontosabb, például a családdal, barátokkal vagy önmagunkkal tölthető szabadidő.

Sokszor hallhatunk híreket arról, hogy milyen fenntarthatatlan jelenlegi életvitelünk. Hogyan zsákmányoljuk ki a különböző erőforrásokat, egymást, és vesszük el akár már egymástól, de a jövő generációitól biztosan azokat a lehetőségeket, amelyek megilletnék őket. (Például a globális felmelegedés, az időjárás anomáliák emberéleteket követelnek, társadalmi és gazdasági válságokhoz vezetnek; a kedvezőtlen társadalmi és munkaerőpiaci tendenciák eredményeként a nők ugyanannyit dolgoznak, mint a férfiak, mégis kevesebbet keresnek, és többet vállalnak a házimunkából, gyermeknevelésből.)

A problémákat látjuk, természetesen különbözőképpen érzékeljük azok súlyosságát, sürgősségét. Válaszokat és megoldásokat dolgozunk ki a kihívások kezelésére – természetesen ezek is eltérő filozófiai nézetek, hitek és optimizmus alapján jönnek létre. Vannak, akik a paradigmaváltásban és az egyéni életmódok radikális változtatásában hisznek, vannak, akik a technológiai innovációktól várják a megoldásokat, vannak, akik a szervezetek és képviselőik közti párbeszédet ösztönzik a konszenzusos, „nyer-nyer” (vagyis „win-win”) megoldások megfogalmazása céljából. Az optimista szemléletből nőtt ki a vállalatok társadalmi felelősségvállalása (továbbiakban: CSR) koncepció, amely az üzleti vállalkozásokra mint a gazdaság motorjaira fókuszál az új működési mód kialakításában.

1.2. A vállalatok felelősségei a fenntarthatóságban

Nehéz erről a komplex fogalomról egyszerűen beszélni. Az Európai Bizottság definíciója szerint a vállalatok társadalmi felelősségvállalása „az a koncepció, mely szerint a vállalatok önkéntesen integrálják a társadalmi és a környezeti kérdéseket az üzleti működésükbe, valamint az érintettekkel való interakcióikba”.

Ha nagyon egyszerűen akarnám megfogalmazni, hogy mit jelent egy társadalmilag felelősen működő vállalat, akkor azt említeném, aki profitját úgy éri el, hogy minél kevesebb kárt tesz vele a természeti környezetben, munkatársaiban, fogyasztóiban, üzleti partnereiben. Sőt, pozitív hatással kíván lenni az előbb említett és további érintettjeire (például munkatársainak ösztönzésével, tudatos közösségi szerepvállalással stb.). Mondhatnánk, hogy valamiféle „közjó” keresése a cél az önérdekek kizárólagos érvényesítése helyett, ugyanakkor a gazdaságosság, versenyképesség égisze alatt.

Természetesen ez a vállalatokra összetett feladatot ró. Olyan módon kell szervezni stratégiájukat, működési modelljüket, akciókat, döntéshozatali folyamataikat és mindennapi munkájukat, hogy mindezt átszője ez a megfoghatatlan személetmód, szempontrendszer. A vállalatok etikus üzletvitelével és környezettudatos menedzsmentjével többen foglalkoztak már részletesen, ezekre most itt nem térnék ki, lévén egy „humánmenedzser-képzés” keretei között szeretnénk leginkább az emberierőforrás-menedzsment felelősségi és fenntarthatósági kérdéseit érteni, elemezni és fejleszteni.

1.3. A felelősségvállalás néhány fontos alapelve

Mielőtt rátérnénk a HR-specifikus kérdésekre, röviden összefoglalnám azokat a legfontosabb alapelveket, amelyek a vállalatok társadalmi felelősségvállalását meghatározzák:

önkéntességen alapul, azaz azok az intézkedések tartoznak a CSR területéhez, amelyeket a vállalatok önként vállalnak és valósítanak meg, a saját maguk által választott célok és módszerek szerint, a saját tempójukban;

- a fenntartható fejlődés három területére épít, azaz a gazdasági célok és szempontok mellett a vállalatok a környezeti és szociális szempontokat is

integrálják döntéseikben;

- az érintettekre támaszkodik, azaz a vállalatok erőfeszítést tesznek, hogy az érintettek elvárásait, véleményét, ötleteit és aggályait megismerjék, azokat figyelembe vegyék célkitűzéseik és mindennapi működésük során és/vagy megválaszolják azokat;
- egy integrált vállalatirányítási rendszer, amely a teljes vállalatot áthatja, azaz minden folyamatában, funkciójában és tevékenységében jelen van alapvető szemléletként;
- nincs általános recept, azaz minden iparág, méret, földrajzi elhelyezkedés speciális CSR-vonatkozásokat vet fel, amely kihívásokra minden vállalatnak egyedi és saját válaszokat kell kidolgoznia;
- hosszútávú koncepció, azaz elsősorban a közép- és hosszú távú célok megfogalmazását és elérését célozza, ezáltal nem alkalmasak az ad hoc intézkedések, hanem átgondolt, tudatos intézkedési tervekre van szükség;
- rövid távú eredményeket is hozhat, azaz a hosszú táv ellenére szükséges és javasolt rövid távon is megfogható hatást eredményező intézkedéseket végrehajtani;
- kulcsfontosságú a hitelesség, azaz a tettek és a szavak összhangban kell, hogy legyenek, csak tényleges cselekedeteinkről és viselkedésünkről beszéljünk;
- a versenyképességet erősíti, azaz nem az üzleti célok felülírását jelenti, hanem azoknak a módszereknek a kialakítását és megvalósítását, amelyek révén azok fenntartható és felelős módon érhetőek el;
- szervezeti tanulást tesz szükségessé, azaz sok esetben a vállalat és az azt alkotó egyének magatartásának módosulását eredményezi, bizonyos esetekben az értékek, hiedelmek, attitűdök megújulását is jelentheti;
- üzletileg racionális döntés, azaz nem az altruizmust, az üzleti célok szem elől tévesztését javasolja a vállalatvezetők, döntéshozók számára;
- folyamatos, azaz nem egyszeri vizsgálatról, célkitűzésről és intézkedésről van szó, hanem egy visszacsatoláson és önvizsgálaton alapuló folyamatos megújulásról.

2. CSR a HR-folyamatokban és tevékenységekben

Röviden említettem már korábban, hogy a CSR a vállalatot minden szinten áthatja. Mégis hogyan lehetne megragadni a folyamatot, amin egy felelős vállalat átmegy? Az alábbi ábra nagy vonalakban bemutatja, hogy milyen folyamatként lehetne ezt ábrázolni, milyen kérdéseket kell feltennie magának és megtalálnia rájuk saját válaszát, és milyen menedzsment eszközök segítenek neki ebben. Természetesen nem egy egyirányú, lineáris és rögzített sorrendű folyamatként kell elképzelni ezt, hanem egy folyamatos visszacsatolást tartalmazó fejlődési útként.

MEGÉRTÉS ÉS REFLEKTÁLÁS	Nézzünk magunkba, úti célunkra és térképünkre!	KÉRDÉSEK: Milyen terepen mozgunk? Milyen utak és viszonyok vannak? Mik a jó gyakorlatok? Milyennek látnak minket? Mik a sikertényezők?	ESZKÖZÖK: kutatás, benchmark, audit, helyzetfeltárás, diagnózis
-------------------------	--	---	--

JÖVŐKÉP ALKOTÁS ÉS ELKÖTELEZŐDÉS	Állítsuk be iránytűnket és úti navigátorunkat!	KÉRDÉSEK: Mi az útvonalterv? Mi- lyen cél felé haladunk? Mik adják a keretet moz- gásterünkhöz? Céljaink mellett állnak vezető- ink is?	ESZKÖZÖK: jövőkép, stratégia, ak- cióterv, tematikus po- litikák, kommunikáci- ós terv, elköteleződési workshop, vezetők kép- zése, vállalatirányítá- si eszközök és menedsz- ment-rendszerek
MUNKATÁRSÁK ÉS PARTNEREK BEVONÁSA	Szerezzük meg és erősítsük a szük- séges kapacitásokat, kompetenciákat!	KÉRDÉSEK: Milyen erőforrásokkal rendelkezünk? Céljain- kat követik-e munkatár- saink, partnereink? Köl- csönösségen alapulnak-e érintetti kapcsolataink?	ESZKÖZÖK: belső és külső kép- zés ill. kommunikáció, érintetti párbeszéd és bevonás, supply chain managment
MÉRÉS ÉS JAVÍTÁS	Mérjük és javít- suk folyamatosan teljesítményünket	KÉRDÉSEK: Céljainkkal összhangban működünk-e? Céljainkat követik-e munkatár- saink? Kölcsönösségen alapulnak-e érintetti kapcsolataink?	ESZKÖZÖK: KPI-fejlesztés, GRI-alapú adatgyűjtés, önértéke- lés, ösztönzési rendszer, kommunikáció
MEGVALÓSÍTÁS ÉS VISSZACSA- TOLÁS	Akcióinkat érintett- jeinkkel közösen va- lósítjuk meg!	KÉRDÉSEK: Működik-e amit kitalál- tunk: Eredményesek és hatásosak-e?	ESZKÖZÖK: projektvezetés, érintetti bevonás, önkéntesség, kiszervezés, munkakör- gazdagítás, kommunika- ció, médiaelemzés, utó- követés. Minden szakte- rületnek saját feladata van a végrehajtásban
KOMMU- NIKÁCIÓ ÉS PÉLDAMUTATÁS	„Talk the way” vagyis mutassuk meg mit teszünk	KÉRDÉSEK: Jobb kapcsolatunk van az érintettekkel? Tud- nak-e mások is a célja- inkról, akcióinkról? Hite- les-e amit teszünk?	ESZKÖZÖK: CSR és fenntarthatósági jelentés, esettanulmá- nyok, marketing, kom- munikáció

Minden lépésnél:

Folyamatosan motiváljunk és keressük az „alacsony csüngő gyümölcsöket”

KÉRDÉSEK: Motiváltak vezetőink, munkatársaink és külső érintettjeink? Elég kitarthatóak a döntéshozók és megvalósítók? Eredményesek programjaink és pozitív hatást érnek el?

ESZKÖZÖK: egyszerűbb, könnyebben elérhető módszerek, melyek viszonylag kevés erőforrást igényelnek.

Ugyanezt a folyamatot kell adaptálni, legyen szó a vállalat üzleti stratégiájának kialakításáról, a beszerzési, kommunikációs vagy pénzügyi tervről, vagy akár a HR-

stratégiáról.

Emlékeztetőül nézzük meg, mi is a stratégiai emberierőforrás-menedzsment definíciója: „a környezeti és munkavállalói kihívás megértésre épülő és előretekintő befolyásolására törekvő emberierőforrás-folyamatok és -rendszerek integrált tervezése, működtetése, értékelése és fejlesztése, amely támogatja a vállalat stratégiáját, versenyelőnyének megteremtését és megtartását.” (Bakacsi et al, 2000)

Ennek megfelelően mondhatnánk, hogy a CSR a HR-ben három dolgot jelent:

- a fenntarthatóság és felelős működés integrálását a szakterület saját működésében (etikusság, esélyegyenlőség, sokszínűség-menedzsment, környezettudatosság stb. adaptálása a HR-folyamatokban, -rendszerekben és -tevékenységekben);
- a más szakterületeken megvalósítandó fenntartható és felelős működés HR-támogatását, a szükséges HR-eszközök és –feltételek biztosítását (toborzás, képzés, teljesítményértékelés, ösztönzés stb.);
- önkéntes HR-jellegű CSR-akciók megvalósítását (önkéntesség, belső rendezvények stb.).

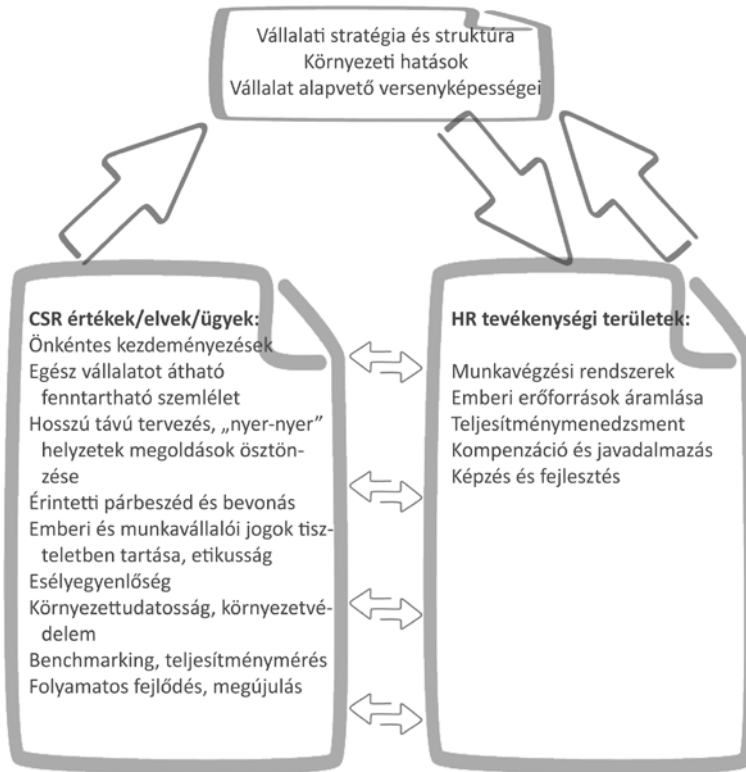
A három terület egymásra épül, s bár nem csak egymás után megvalósíthatóak, mégis javasolt az alább látható ábra szerint a piramison alulról felfelé haladni. Ezzel lehet ugyanis kellően alátámasztani, tudatossá tenni a folyamatot, valamint biztosítani a hitelességet.

1. ÁBRA, A HR-SZAKTERÜLET CSR-PIRAMISA



2.1. Felelős HR = felelős vezetők és munkatársak

Amennyiben a HR-szervezetben és a HR-szakterület folyamataiban, tevékenységeiben alkalmazzuk a fenntartható fejlődés, vagyis a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának alapelveit, értékeit, egyben más szakterület felelősségvállalását is nagymértékben támogatjuk, sőt biztosítjuk.



Természetesen nem csak a CSR-hez kötődő elvek és értékek befolyásolják a HR tevékenységi területeit, hanem a környezeti hatások, a vállalati stratégia és a versenyképességek is. Oda-vissza hatásokról beszélünk. Hiszen a HR „kiszolgálja” a vállalati stratégiát, ám egyben befolyásolja is azt. Ugyanígy az egyes CSR-értékek és -elvek befolyásolják a HR-folyamatokat és –tevékenységeket (pl. az esélyegyenlőség jegyében másképp kell kiválasztási folyamatot vagy munkavégzési modelleket kialakítani), ugyanakkor a HR-terület integrált alkalmazása a vállalat egyéb területein növeli, erősíti a CSR-értékeket, a fenntartható és felelős működést.

A könnyebb megértés érdekében nézzünk néhány konkrét példát.

CSR-érték/elv és HR-tevékenységi terület páros	Gyakorlati példa, jó gyakorlat
környezetvédelem + teljesítményértékelés	Egy adott vállalatnál a közép- és felső vezetők teljesítményelvárásai között szerepel a vezető környezettudatos viselkedése, a beosztottaik környezettudatosságának fejlesztése és az adott csoport/osztály/szakterület környezeti teljesítményének javítása. Vagyis a teljesítményértékelés során ezt a szempontot is vizsgálják, és ez alapján kerül megállapításra például a bónusz.

CSR-érték/elv és HR-tevékenységi terület páros	Gyakorlati példa, jó gyakorlat
esélyegyenlőség + munkaidőmodellek	Adott vállalatnál a választható/elérhető munkaidőmodellek lehetővé teszik, hogy egyenlő esélyekkel rendelkezzenek a családosak és az egyedülállók, a nők és a férfiak. Például rugalmas vagy részmunkaidő révén lehetővé teszi a cég, hogy a kisgyermekes szülők időben el tudjanak menni gyermekükért a bölcsődébe/óvodába, s amennyiben szükséges, utána még otthonról befejezhessék az aktuális munkát. (A munkavégzés nem korlátozza őket magánéleti „kötelességeik” ellátásában.)
átláthatóság + karriermenedzsment	A karriermenedzsment-rendszer az érintettek számára átlátható a vállalatnál. Vagyis mindenki számára világos, hogy milyen karrierperspektívák várnak rá, milyen feltételeknek, milyenek időtávon kell megfelelnie, világosan követheti ezek mentén értékelésének alakulását és a szempontok változását.
emberi jogok + munkavégzési rend	A munkakörhöz tartozó felelősségek és feladatok nem sérthetik az alapvető emberi jogokat. Például a munkáltató nem kényszerítheti a dolgozót jogszerűtlen viselkedésre, a jogszerűnél nagyobb mértékű egészségkárosító munkakörülmények közé. A méltó bánásmód jegyében felismeri, megelőzi és korigálja a diszkriminációt jelentő szituációkat (pl. emberhez nem méltó vezetői kommunikációs stílus). A dolgozónak beleszólása van munkarendjének alakításába.
méltányosság + javadalmazás	A munkavállalót méltányos kompenzáció illeti meg munkájáért. A hátrányos helyzetű munkavállaló helyzetével nem él vissza a vállalat. Például az iskolázatlan, kevés munkaerő-piaci lehetőséggel rendelkező dolgozónak nem biztosít méltánytalanul alacsony bért a vállalat. (Ami jogszerű, nem minden esetben etikus vagy méltányos!) Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv nem sérül, tehát ugyanabban a munkakörben, objektív szempontok szerint azonos munkavállalók ugyanazt a juttatást kapják nemre, nemzeti hovatartozásra való tekintet nélkül. Például a gyakornokok ingyenes foglalkoztatása etikailag megkérdőjelezhető.

CSR-érték/elv és HR-tevékenységi terület páros	Gyakorlati példa, jó gyakorlat
antikorrupció + képzés	Amennyiben egy vállalat elköteleződik az antikorrupció mellett, vagyis vállalja, hogy üzleti folyamataiban etikusan és transzparensen jár el, szükség van a vezetők és a dolgozók megfelelő felkészítésére. Nem elég egy felső szinten megfogalmazott vállalati politika vagy etikai kódex, miszerint tilos a korrupció, hanem meg kell értetni az érintettekkel, hogy milyen helyzetekben milyen döntést kell hozni. Esettanulmányok, szituációs vagy szimulációs gyakorlatok segíthetik a vállalat munkavállalóit abban, hogy a nehéz helyzetekben is etikusan járjanak el.
érintetti párbeszéd + munkakör-gazdagítás	Amikor egy vállalat munkakör-gazdagítást hajt végre, vagyis valamely munkavállaló munkakörét szélesíti, további feladattal bővíti, nem egyszerűen tájékoztatja a dolgozót erről, hanem párbeszédet folytat vele, esetleg még konkrétan be is vonja a gazdagítás menetébe, az alternatívák kidolgozásába, a feltételek meghatározásába.

A HR-nek természetesen nem minden elvet kell ugyanolyan mértékben integrálnia tevékenységeibe, hanem a vállalat CSR-t integráló üzleti stratégiájához illeszkedően, a prioritásokat figyelembe véve. Ugyanakkor érdemes megfogalmazni azokat az alapvető értékeket is, amelyek a szervezeti értékeket és kultúrát leginkább meghatározzák, és azokra mindenképpen ki kell terjedni a tevékenységeknek, folyamatoknak.

Előfordulhat, hogy nem az egész vállalatot, hanem csak egy-egy szakterületet, osztályt vagy egyént érintő kérdések mentén kell a HR-nek támogatást nyújtani. Ilyen lehet például: egy új kommunikációs igazgató érkezése: őt nem csak a vállalatról, a kultúráról, a cégnél működő rendszerekről és szokásokról kell felvilágosítani, de ezekről az alapvető értékekről is. Továbbá támogatni kell őt abban, hogy ő saját területén, munkakörében adaptálni tudja a CSR speciális követelményeit is (felelős marketing, hitelesség, zöldre festés elkerülése stb.).

2.2. A HR szervezet/terület fenntartható működése

Az által, hogy a HR-szakterület tevékenységét (szolgáltató folyamatait, rendszereit) a fenntartható fejlődés és CSR elvei és értékei alapján szervezi, már egy biztos alapot ad más szakterületek és az egész vállalat számára is. Ilyen például:

- a hitelesség miatt is elengedhetetlen, hogy a HR által ösztönzött eszközöket a HR-osztályon is alkalmazzák (pl. teljesítményértékelés, képzések stb.);
- a felelős beszerzés jegyében gondosan megválogatja beszállítóit, alvállalkozóit a HR-osztály, s például tőlük is elvárja azokat az etikai, átláthatósági, szociális és akár környezettudatosági szempontokat, amelyek a vállalatban értéknek számítanak;
- a környezettudatosság mentén saját irodai működése, üzleti utazásai, rendezvényeinek szervezése és kiadványai elkészítése során figyelembe veszi a lehetséges zöld szempontokat;

- amennyiben egyes munkakörök a szakterületen lehetővé teszik, hogy alternatív munkaidőben (pl. részmunkaidőben) vagy munkamodellben (pl. távmunkában) ellássák, akkor ott példamutatásból alkalmazza azokat (amennyiben a vállalatnál az esélyegyenlőség fontos érték).

Ezek a tevékenységek nem csak az elkötelezettség és a példamutatás miatt valósulnának meg egy HR-területen, hanem azért, mert a teljesítményértékelésbe, a munkakörök kialakításába, a javadalmazásba eleve beépítették már a vállalatnál, s ez automatikusan elvárásá teszi nem csak a HR, de a vállalat minden más területén is.

2.3. HR alapú önkéntes CSR akciók

Önkéntes akciók azok, amelyeket a környezet, a vállalati stratégia illetve a felelős működés önmagában, közvetlenül nem vár el, de a vezetők, munkatársak önként (egyéni elkötelezettségből, példamutatásból, szervezeten belüli összefogásból, a kreativitás miatt) mégis megvalósítanak. (Például: a vállalat munkatársai vagy azok egy csoportja részt vesz olyan önkéntességi akcióban, mint óvoda felújítás, közterület-takarítás, civil közösség fejlesztése szakmai tudás átadásával stb.).

3. Esélyegyenlőség és HR

Az esélyegyenlőség kapcsán sokaknak elsősorban a feminizmus, a fogyatékosok és a romák jutnak talán eszébe, de érdemes ezt a témakört kicsit jobban körbejárni. Az esélyegyenlőség meghatározásakor a legfontosabb kulcsszó a valós választási lehetőség biztosítása. Hiszen nem azt kívánjuk elsősorban megmondani, hogy nőt vagy férfit kell foglalkoztatni egy adott munkakörben, hanem hogy – amennyiben az adott munkakör mindkét nem által betölthető – egyenlő esélyt formáljanak arra, nemüktől függetlenül. Egyszerűen hangzik – ám koránt sem az.



Amikor egy vállalat fenntartható, felelős működéséről beszélünk, éppen a konfliktushelyzetek okoznak fejtörést és jelentik a valódi kihívást. Hiszen az értékek, elvek, elvárások sokszor ellentmondhatnak egymásnak, és ilyenkor az a feladat és a cél, hogy a működés hosszú távon is eredményes legyen, s az érintettek jóllétét feleslegesen ne károsítsa. S a konfliktust sokszor az alapvető szemléletbeli különbségek, tudatossági szintek okozzák, amelyet párbeszéd nélkül nehéz akár észlelni is, nemhogy kezelni.

Az esélyegyenlőség témája több altémára is bontható:

- gender: nők és férfiak
- előítélet, diszkrimináció
- nemzeti / etnikai kisebbségek
- fogyatékosokkal élők / megváltozott munkaképességűek
- életkor, generációs különbségek
- vallási, kulturális és szexuális orientációs különbségek
- munka és magánélet egyensúlya

Ezek a vállalat életében különböző szempontból lehetnek relevánsak:

- az egyes HR-folyamatokban: toborzás, kiválasztás, munkaidőmodellek, munkakörök kialakítása, teljesítményértékelés, javadalmazás, képzés/fejlesztés, előléptetés/karriermenedzsment, leépítés stb.;
- a kommunikációs és marketingfolyamatokban: a belső és külső kommunikációs csatornák biztosítják-e az esélyegyenlőséget, az értékesítési folyamatok és

- eszközök biztosítják-e az egyenlő esélyeket a hozzáféréshez stb.;
- a beszerzési folyamatokban: esélyegyenlőség a beszállítók/ alvállalkozók kiválasztásában, esélyegyenlőség biztosításának megkövetelése a beszállítóknál és alvállalkozóknál;
- az IT-rendszerekben: vagyis az alkalmazott IT-rendszerek és eszközök biztosítják-e az egyenlő esélyeket (nem zárok-e ki egyes „hátrányos helyzetű csoportokat”) stb.;
- a vezetési szemléletben: azaz a vállalat felső- és középszintjei milyen gender-szemlélettel, előítéletekkel, érzékenységgel, toleranciával bírnak az egyes hátrányos csoportokkal szemben stb.;
- a terméktervezésben és fejlesztésben: nem okozok-e hátrányos helyzetet bizonyos felhasználó csoportoknak (vagy potenciális felhasználói csoportoknak) stb.

Sok esetben a diszkrimináció szintjeiről és módjairól beszélünk a vállalatoknál, ha ezeket a területeket egy esélyegyenlőségi auditnak vetjük alá, nem pedig az esélyegyenlőség biztosításának és megvalósulásának gyakorlatairól – sajnos.

Gyakran nem is esélyegyenlőségről, hanem inkább sokszínűségi menedzsmentről beszélnek az érintettek, hogy elsősorban az előnyöket hangsúlyozzák. „A sokszínűségi menedzsment egy olyan jövőorientált, értékvezérelt, stratégiai, kommunikációs és menedzseriális folyamat aktív és tudatos kialakítása, amelynek lényege bizonyos szervezeten belüli különbözőségek és hasonlóságok szervezeti potenciálként való elfogadása és használata, és amely a vállalat számára hozzáadott értéket jelent.” (Keil et al, 2007)

Az alábbi ábrán összefoglalom, hogy a HR-szakterület milyen módokon tudja ösztönözni az esélyegyenlőség kérdését, ügyét, majd a tananyag további fejezeteiben az egyes célcsoportok mentén vesszük górcső alá az esélyegyenlőség témáját és a HR lehetőségeit, feladatait, eszközeit.



A HR lehetőségeit tekintve az esélyegyenlőségben egyértelműen „domino effektus” figyelhető meg. Például ha saját szervezetén belül alkalmaz egy megváltozott munkaképességű dolgozót, aki a munkakört el tudja látni, ez pozitív példaként hat más vezetőkre és dolgozókra, akik felülvizsgálják előítéleteiket és a munkaköröket, és esetleg ők is alkalmaznak megváltozott munkaképességű embereket. A megváltozott munkaképességűekkel szembeni attitűdváltozás ugyanakkor más hátrányos helyzetűekkel szemben is csökkentheti az előítéleteket, így például már a kisgyermeket nevelőkkel, az idősekkel, más nemzetiségűekkel vagy más szexuális orientáltsággal rendelkezőkkel szemben sem tanúsítják a vezetők és munkatársak az ellenállást, ami korábban esetleg jellemző volt.

4. Elkötelezettség, kényszer vagy üzlet?

Nem fekete-fehér annak kérdésköre, hogy egy vállalatot mi motivál a társadalmi felelősségvállalásra vagy akár az esélyegyenlőség biztosítására. Alább olvasható néhány példa, a teljesség igénye nélkül:

Kényszer:

- vannak olyan jogszabályok, határozatok, amelyek betartása kötelező, és figyelmen kívül hagyásuk előbb utóbb komoly költségeket, versenyhátrányt okozhatnak a vállalatnak;
- az érintettek egyre inkább tudatosítják jogaikat és lehetőségeiket, s érdekvédelmi szervezetek, nyomásgyakorló intézkedések révén „kényszerítik” munkáltatóikat, hogy figyelembe vegyék speciális igényeiket.

Üzlet:

- a tehetségek vonzásában az esélyegyenlőséget biztosító munkahelyek versenyelőnyre tehetnek szert;
- egyes hátrányos helyzetűeket érintő akciók egyértelmű költségmegtakarítást jelentenek (csökkentik a fluktuációt, javítják az elégedettséget és ezáltal a termelékenységet stb.);
- egyes hátrányos helyzetűek foglalkoztatása konkrét állami támogatást és/vagy adókedvezmény igénybevételére jogosít, ezáltal közvetlen pénzügyi előnyt jelenthet;
- sok vállalat elindult már a felelősségvállalás útján, s ezáltal egyfajta benchmarkként önkéntelenül is terjesztik a jó gyakorlatokat az iparágban, régióban, beszállítói láncban – kimaradni nem is lehet hosszú távon;
- mivel a társadalomban egyre nagyobb az érzékenység bizonyos szociális és környezeti témákra, a vállalat hírnevét befolyásolhatja, hogy ennek mentén milyen a megítélése különböző érintettek által;
- a sokszínűség növeli az innovativitást és a kreativitást a vállalatnál, ami egyes iparágokban, üzleti helyzetekben sikerkritérium lehet.

Elkötelezettség:

- sokszor az elkötelezett vezetőkön múlik az első lépések megtétele, mivel a gyors pénzügyi eredmények helyett az üzleti előnyök csak közép- vagy hosszú távon jelentkeznek.

A munkatársak elköteleződése alapvető, mivel a hátrányos helyzetűekkel való bánásmód, munka sokszor gyerekkorunkból belénk rögzült hiedelmek, előítéletek,

attitűdök megváltoztatására készítet minket, valamint az új helyzetek, a változás számos konfliktushelyzetet okozhat még a legalaposabb előkészületek és legnyitottabb szervezeti kultúra esetében is

5. Irodalom



Bakcsi Gyula, Bokor Attila, Császár Csaba, Gelei András, Kovács Kaludia, Takács Sándor: Stratégiai emberi erőforrás menedzsment, KJK Kerszöv, Budapest, 2000

Marion Keil és társai: Képzési kézikönyv a sokszínűség menedzsment képzéshez, Európai Bizottság, 2007

Boda Zsolt és Radácsi László: Vállalati etika, BKE Vezetőképző Intézet, Budapest, 1997

Kotler, Philip: Vállalatok társadalmi felelősségvállalása, HVG, Budapest, 2007

Ligeti György: CSR Vállalati felelősségvállalás, Kurt Lewin Alapítvány, Budapest, 2007

Meadows, Dennis és társai: A növekedés határai, Kossuth Kiadó, Budapest, 2005

Pataki György és Radácsi László: Alternatív kapitalisták, Új Paradigma Kiadó, Szentendre, 2000

Schumacher, Ernst: A kicsi szép, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1991

Tóth Gergely: A valóban felelős vállalat, KÖVET, Budapest, 2008

6. További információk

csr.lap.hu (A CSR gyűjtőoldala, a legfontosabb definíciós tanulmányok, szervezetek stb.)

www.csrwire.com (Vállalatok társadalmi felelősségvállalásának adatbázisa, sajtóközlemények, nyilatkozatok, angol nyelven.)

www.munkamaganelet.hu (Az SZMM Munka és magánélet összegegyeztetése munkacsoport által gondozott portál.)

www.pestesely.hu (A befogadó munkahellyel, hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásával kapcsolatos információs anyagok.)

www.alternate.hu (A CSR definíciói, a CSR eszközei, hírek, képzések a témakörben, CSR-fogalomtár és Q&A.)

www.kovet.hu (Írások, tanulmányok és szolgáltatások a fenntartható fejlődésről és a környezeti menedzsmentről, esettanulmányok a másért vállalkozókról.)



II. Az egyenlő bánásmód követelményének hazai jogi intézményrendszere (Iványi Klára⁴ - dr. Ozvári Ádám⁵)

Noha e fejezetnek nem célja, hogy jogelméleti fejtegetésekkel terhelje az olvasót, röviden utalnunk kell a jog fogalmának néhány sajátosságára. A jogbölcseletben a jog fogalmának nincs egységesen elfogadott meghatározása, ám abban általában minden felfogás megegyezik, hogy a jog olyan társadalmi normarendszer, amelynek érvényesülését szükség esetén az állam kényszeríti ki. E jellegből következik, hogy a jogszabályok általában a jogi normák megsértéséhez fűznek joghátrányt, a jogkövető magatartást pedig – azt mintegy természetesnek tekintve – nem rendelik jutalmazni. Mindennek ellenére a fejlett jogrendszerekben egyre inkább erősödik az a szemlélet, miszerint a jogszabálysértő magatartások szankcionálása helyett – lehetőség szerint – inkább az önkéntes jogkövetést kell ösztönözni. E felfogás szerint a jogalkotó által kívánatosnak tartott célok megvalósulását akár kedvezmények alkalmazásával is elő lehet segíteni. E szemléletnek megfelelően a jogrendszerben a jogsértőkkel szemben joghátrányt kilátásba helyező rendelkezések mellett megjelennek a jogkövetést pozitív módon ösztönző, a kívánatos magatartást előnyben részesítő rendelkezések. Az előbbi, hátrányos jogkövetkezmenyt magában foglaló szabályozásra nyilván az olvasó is számos példát ismer, elegendő e helyütt a büntetőjog által szabályozott büntetésekre, vagy a közigazgatási szervek által a jogsértőkkel szemben kiszabott bírságokra utalni. A pozitív ösztönző eszközök általában adó- vagy járulékkedvezmény, illetőleg valamilyen pénzbeli vagy egyéb állami támogatás formájában jelennek meg.

Az esélyegyenlőséggel, az egyenlő bánásmód elősegítésével összefüggő jogi szabályozás – természetesen – mind a hátrányos jogkövetkezmenyek alkalmazására, mind pedig a pozitív ösztönzés eszközeire támaszkodik. Az utóbbi csoportba tartozó támogatásokat jegyzetünkben külön fejezet tárgyalja, így azok részletes ismertetésétől eltekintünk. Fontos azonban hangsúlyozni, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértőivel szemben joghátrányt kilátásba helyező jogszabályok is teret engednek a felek közti megegyezésnek, így a jogok érvényesülését ezek a normák sem kizárólag joghátrányok alkalmazásával biztosítják.

1. Az egyenlő bánásmód jogi szabályozásáról általában

Az egyenlő bánásmód követelménye, azaz a hátrányos megkülönböztetés, diszkrimináció tilalma egyes, Magyarország által is elfogadott nemzetközi egyezményekben, valamint számos hazai törvényben már évtizedek óta szerepel. A nemzetközi jogi dokumentumok többnyire nem általánosságban rendelkeznek az egyenlő bánásmód követelményéről, hanem egy-egy meghatározott tulajdonság (faji, nemi hovatartozás stb.) vonatkozásában deklarálják a megkülönböztetés tilalmát. A nemzetközi egyezmények közül kiemelkedik A faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről New Yorkban 1965. december 21-én elfogadott ENSZ-egyezmény, valamint a 2008. május 2-án hatályba lépett, a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló nemzetközi egyezmény, amely szintén az Egyesült Nemzetek égisze alatt jött létre.



4 A szerző a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda munkatársa

5 A szerző a Motiváció Alapítvány munkatársa

Jelentőségénél fogva a hátrányos megkülönböztetés tilalmát szabályozó magyar jogszabályok közül kiemelkedik az Alkotmány, amely a Magyar Köztársaság alaptörvényeként általános jelleggel tiltja az emberek közötti bármely hátrányos megkülönböztetést az emberi jogok érvényesülése során. Az Alkotmány 70/A. §-a (1) bekezdése szerint „A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.” A (2) bekezdés szerint „az embereknek az (1) bekezdés szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti.”

Az Alkotmányban foglalt szabályozás elvi jelentősége nagy, ám a gyakorlatban a bíróságok és a közigazgatási szervek önmagában az alaptörvényre ritkán hivatkoznak, így az alkotmányi deklaráció nem elegendő a hatékony jogérvényesítéshez. Az Alkotmány mellett számos ágazati jogszabály is tilalmazta már korábban is a hátrányos megkülönböztetést, azonban problémát okozott, hogy az általános tilalom mellett nem volt meghatározva a diszkrimináció pontos definíciója, és nem létezett egy olyan szankciórendszer sem, ami a diszkrimináció tilalmának megszegésével kapcsolatos joghátrányokat foglalta volna magába. A diszkrimináció áldozatai számára a jogérvényesítést az is nehezítette, hogy amennyiben az őket ért sérelem miatt bírósági eljárást kezdeményeztek, a vonatkozó eljárási szabályok miatt a diszkrimináció tényét nekik kellett bizonyítaniuk. Ez azonban rendkívül nehéz feladat volt, hiszen a diszkrimináció általában nem nyíltan történt, hanem valamilyen rejtett formában. A különböző ágazati jogszabályok közül ugyanakkor kiemelkedett a Munka törvénykönyve⁶, ahol elsőként jelent meg az ún. osztott bizonyítás intézménye. Ez azt jelenti, hogy ha a munkavállaló diszkriminációra hivatkozott, a munkaügyi eljárásban a munkáltatónak kellett bizonyítania, hogy az általa a munkavállalóval szemben alkalmazott valamely intézkedése nem a munkavállaló valamilyen kisebbségi csoporthoz való tartozásával, vagy valamilyen ún. védett tulajdonságával függött össze. (A védett tulajdonság fogalmáról későbbiekben bővebben lesz szó.)

A Munka törvénykönyve mind a munkaviszony létesítésénél, mind annak fennállása és megszüntetése során általános jelleggel előírja az egyenlő bánásmód követelményének teljesítését. A gyakorlatban e törvényi rendelkezésre hivatkozva a munkaügyi bíróságok számos esetben el is marasztaltak munkáltatókat, leggyakrabban arra hivatkozva, hogy a munkaviszony megszüntetése, a dolgozó elbocsátása során alkalmaztak tiltott megkülönböztetést.

A fenti tényezőkre tekintettel az ezredfordulót követően mind sürgetőbbé vált az egyenlő bánásmód követelményének általános jellegű jogi szabályozása. A törvényalkotókat ennek során leginkább három szakmai szempont vezérelte: az Európai Unió jogalkotási elvárásai, a magyar Alkotmánybíróság gyakorlata és az egységes antidiszkriminációs szabályozás igénye. A jogalkotó ezen követelmények figyelembe vételével igyekezett törvényi védelmet nyújtani a hátrányos megkülönböztetéssel szemben. A fentebb említett indokok alapján az Országgyűlés 2003-ban elfogadta az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvényt (továbbiakban Egyenlő bánásmódról szóló törvény, vagy Ebktv.).

6 1992. évi XXII. törvény (Mt.)

1.1. Az egyenlő bánásmód követelményének általános megfogalmazása

A törvény mindenek előtt két garanciális jellegű szabályt rögzít. Egyrészt az egyenlő bánásmód követelménye alapján a Magyar Köztársaság területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben a törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni. Az egyenlő bánásmód tehát az egyes embereket, valamint az emberek csoportjait egyaránt megilleti. Másrészt az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket az Egyenlő bánásmódról szóló törvény rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni. Ez azt jelenti, hogy a fentebb már említett, diszkriminációellenes jogi rendelkezéseket az Egyenlő bánásmódról szóló törvénnyel összhangban kell értelmezni, és a hátrányos megkülönböztetést alkalmazók ellen mind ezen jogszabályban, mind pedig az egyéb, ágazati jogszabályokban szereplő jogkövetkezményeket alkalmazni kell.

1.2. Az Ebktv. kötelezettjei

A jogvédelem szempontjából kulcskérdés, hogy mely szervekre, személyekre tartalmaz kötelezettséget a törvény, azaz kikre terjed ki annak hatálya, ezért érdemes a teljes érintetti kört felsorolni. Az egyenlő bánásmód követelményét

- a magyar állam,
- a helyi és a kisebbségi önkormányzatok, ezek szervei,
- a hatósági jogkört gyakorló szervezetek (ilyenek első sorban az állami szervek, valamint a helyi önkormányzatok),
- a fegyveres erők és a rendvédelmi szervek (Honvédség, Rendőrség),
- a közalapítványok, a közttestületek,
- 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
- az egyéb költségvetési szervek

jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során kötelesek megtartani.⁷

Mivel az említett szervek, valamint a velük kapcsolatba kerülő állampolgárok és szervezetek valamennyi, jogilag szabályozott viszonya jogviszonynak minősül, megállapíthatjuk, hogy az iménti felsorolásban szereplő szervezetek – lényegében – minden intézkedésük során tiszteletben kell, hogy tartsák az egyenlő bánásmód követelményét. A felsorolás 6. pontjában említett közszolgáltatás a törvény értelmében minden, szerződéskötési kötelezettség alapján a lakosság alapvető szükségleteinek ellátására irányuló szolgáltatás. Ilyen szolgáltatások első sorban a villamosenergia-, gáz-, hő-, víz-, szennyvíz- és hulladékkezelési, köztisztasági, postai és távközlési szolgáltatás, továbbá a menetrend alapján közlekedő járművekkel végzett közforgalmú személyszállítás – például a helyi tömegközlekedés, valamint a távolsági busz- és vonatforgalom.

A felsorolásban szereplő szerveken kívül a törvény egyes szempontok alapján más

⁷ Ebktv. 4. §

személyekre, illetve szervezetekre is kiterjeszti az egyenlő bánásmód követelményét. Ilyen kötelezett – például – az, aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív, valamint, aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz. Szintén kötelezett az, aki állami vagy európai uniós támogatásban részesül, továbbá a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében. E rendelkezések jelentősen kitágítják a kötelezettek körét, hiszen szerződés kötésére, illetve ajánlattételre hív fel – például – valamennyi üzlet, vendéglátóhely, szórakoztató létesítmény, valamint a bankok és a biztosítók. A törvény egyik nagy vívmánya tehát abban áll, hogy az állami szervek, valamint a közszolgáltatást nyújtó egyéb szervezetek mellett jelentős kötelezettségeket terhel a magánmunkáltatókra és a lakosság számára különféle szolgáltatásokat nyújtó cégekre is.

1.3. A védett tulajdonságok

Ha egy személy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kíván az Ebktv.-re alapozva eljárást indítani, először is azt kell valószínűsítene, hogy valamely olyan vélt, vagy valós tulajdonsággal rendelkezik, amellyel összefüggésben vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét megsértették. Az egyenlő bánásmódról szóló törvény ezért felsorolja azokat a sajátosságokat, amelyek leggyakrabban szolgálnak diszkrimináció alapjául. Ezeket szakkifejezéssel védett tulajdonságoknak nevezzük. A munkáltatók szempontjából a törvényi felsorolás azért érdemel kiemelt figyelmet, mert abban lényegében valamennyi, a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoport nevesítve szerepel.

Az Ebktv. által meghatározott védett tulajdonságok a nemi, faji hovatartozás, a bőrszín, a nemzetiség, a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, az anyanyelv, a fogyatékoság, az egészségi állapot, a vallási vagy világnézeti meggyőződés, a politikai vagy más vélemény, a családi állapot, az anyaság, ill. terheesség vagy apaság, a szexuális irányultság és a nemi identitás, az életkor, a társadalmi származás, a vagyoni helyzet, a munkavégzésre irányuló jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, valamint az érdekképviselőhez való tartozás.⁸ Nagyon lényeges, hogy a tulajdonságnak nem kell ténylegesen fennállnia, így a hátrányos megkülönböztetés akkor is megállapítható, ha valakit vélt tulajdonsága miatt ér diszkrimináció. Ha például valaki nem cigány származású, de valamilyen okból az állásinterjún romának vélik, és ezért nem létesítenek vele munkaviszonyt, eséllyel kezdeményezhet eljárást a cég ellen, feltéve, hogy – mint fentebb utaltunk rá – a diszkrimináció okául szolgáló védett tulajdonságot legalább valószínűsíteni tudja. Mindezek mellett fontos megjegyezni azt is, hogy a fentebb meghatározott védett tulajdonságokat a törvény csupán példálózó jelleggel sorolja fel, ezeken túl ugyanis tiltja a más hasonló tulajdonság, helyzet vagy jellemző alapján megvalósuló, az egyenlő bánásmódot sértő magatartásokat is. Az Ebktv. tehát az Alkotmányhoz hasonlóan nyílt végűvé teszi a diszkriminatív magatartások katalógusát. Más kérdés, hogy az egyéb magatartások kategóriája igen képlékeny, így ilyen esetekben az eljáró hatóságnak a szokottnál is nagyobb mérlegelési lehetősége van.

Mivel a törvényben szereplő védett tulajdonságok elhatárolása, sőt – pontos definiálása sem feltétlenül egyszerű, tekintsük át röviden a gyakorlatban legtöbbször megkülönböztetés alapjául szolgáló tulajdonságok meghatározását és jogi hátterét.

⁸ Ebktv. 8. §

II. Az egyenlő bánásmód követelményének hazai jogi intézményrendszere

Nem

A nem szerinti diszkrimináció akár nőket, akár férfiakat is érhet, lényegesen gyakoribb azonban a nők hátrányos megkülönböztetése.

Faj, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás

A törvény által használt – részben egymást átfedő – kifejezések lényegében a biológiai származás szerinti és a szociokulturális értelemben vett kisebbségek elleni hátrányos megkülönböztetés tilalmazására irányulnak. A faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről szóló, fentebb hivatkozott nemzetközi egyezmény szerint „a faji megkülönböztetés kifejezés minden olyan különbségtételt, kizárást, megszorítást vagy előnyben részesítést jelent, amelynek alapja a faj, a szín, a leszármazás, a nemzetiségi vagy etnikai származás, és amelynek célja vagy eredménye politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális téren vagy a közélet bármely más terén az emberi jogok és alapvető szabadságjogok elismerésének, egyenrangú élvezetének vagy gyakorlásának megsemmisítése vagy csorbítása.”

A bőrszín egy populációra jellemző szemmel látható tulajdonságok egyik legmeghatározóbbika: egy közösségben a megszokotthoz képest eltérő bőrszín valamely kisebbséghez való vélt vagy valós tartozásra utal.

A nemzetiség az anyaországgal rendelkező kisebbség, míg etnikai kisebbségnek szokás tekinteni az anyaország nélküli népcsoportokat, így – például – a roma kisebbséget.

Fogyatékoság

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló, fentebb hivatkozott törvény szerint fogyatékos embernek azt tekinthetjük, aki érzékszervi – így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi – képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez társadalmi életben való részvétele vonatkozásában számára tartós hátrányt jelent. Mivel a fogyatékos személyek társadalmi – így például munkaerő-piaci – integrációja is csak a fogyatékoságuknak megfelelő fizikai és infokommunikációs akadálymentesítés elvégzésével valósítható meg, diszkriminációnak kell minősítenünk azt is, ha a törvényben előírt határidőre egy középületben vagy a közlekedésben nem történik meg az akadálymentesítés. A gyakorlatban legtöbbször előforduló, jogszabályokban is nevesített fogyatékosági típusok: a látássérültség, a hallássérültség, a mozgássérültség, az értelmi akadályozottság és az autizmus. A fogyatékos személyek jogairól rendelkező, fentebb már említett ENSZ-egyezmény a pszichés zavarral élőket is a fogyatékos személyek közé sorolja, így – miután hazánk is ratifikálta az egyezményt – e személyek is fogyatékosnak minősülnek, ezért őket is megilleti a fokozott jogi védelem.

Egészségi állapot

Előfordulhat, hogy egy személy fogyatékoságnak nem minősülő kedvezőtlen egészségi állapota miatt részesül hátrányos megkülönböztetésben anélkül, hogy erre a diszkriminációt elkövető fél ésszerű magyarázatot tudna adni. Ilyen esetek legtípusosabban a krónikus vagy fertőző betegséggel küszködő embereknél fordulhatnak elő, akik ezen állapotuk következtében esetleg olyan szolgáltatásoktól, vagy munkalehetőségtől eshetnek el, amelynek mindenki számára kockázatmentes igénybevételét, illetve elvégzését állapotuk lehetővé tenné.

Vallási vagy világnézeti meggyőződés

Vallásról akkor beszélhetünk, ha a több követőt felvonultató meggyőződés központi eleme a hit egy felsőbb isteni hatalomban, míg a világnézeti meggyőződés lehet egy személy sajátja is; kritériuma, hogy egy leírható, konkrét rendszert alkosson. A vallási, illetve világnézeti meggyőződés a munkahelyen például nem csak diszkriminációnak, de zaklatásnak is alapjául szolgálhat, ha valaki a hívő (vagy éppen nem hívő) sértettet meggyőződésével kapcsolatban megalázó megjegyzésekkel illeti.

Politikai vagy más vélemény

Demokráciában alapvető tétel, hogy politikai vagy más véleménye kimondása miatt senkit se érhesen hátrány, sem a foglalkoztatás, sem a közigazgatási vagy bírósági eljárások terén, vagy bármilyen más tekintetben.

Családi állapot

A munkaviszonnal összefüggő munkáltatói tevékenységek szempontjából igen fontos, hogy senkit sem lehet ésszerű indok nélkül hátrányosan megkülönböztetni pusztán családi állapota miatt. Védett tulajdonságként ismerhető el tehát adott esetben a házasság vagy éppen az élettársi viszony, de ugyanígy az is, ha valaki egyedülálló.

Anyaság (terhesség) vagy apaság

A felsorolás e pontja szintén főleg a munkaviszonnal összefüggő diszkrimináció miatt érdemel külön kiemelés, bár ez esetben a fogalmak értelmezése nem igényel magyarázatot.

Szexuális irányultság

A szexuális orientáció, legyen az bármilyen is, az emberi személyiség, az emberi méltóság lényegi vonásának tekinthető. A homoszexuálisok köznyelvi, számukra általában nem sértő, korrekt megnevezése: melegek.

Nemi identitás

A nemi identitás úgy definiálható, mint egy személy önértékelése és önazonosság-tudata nőként illetve férfiként. A biológiai nemüktől eltérő nemi tudatú személyek a transzszexuálisok, számukra is elfogadható és köznyelvinek minősíthető, korrekt megnevezésük: transznemű személyek.

Életkor

Az életkor mint a diszkrimináció alapjául szolgáló tulajdonság nem csak az idősebb korosztály hátrányos megkülönböztetésére utalhat, érintheti a fiatalabb korosztályokat is. Az életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés különösen jellemző a munkavégzésre irányuló jogviszonyokkal összefüggésben, ezen esetekben mind az idősebb (általában 45-50 év feletti), mind a fiatal, pályakezdő munkavállalók és álláskeresők diszkriminálása gyakran előfordul. Szintén nem ritka az idősebb korosztály hátrányos megkülönböztetése egyes szolgáltatások terén. Mivel az életkor szerinti diszkriminációnak nincs pontos korhatára, az ilyen esetek vizsgálata komoly körültekintést igényel. Mindemellett is kijelenthető, hogy egyszerű statisztikai módszerekkel többnyire jól feltárható az olyan diszkrimináció, amikor egy munkáltatónál minden korosztály képviselve van, ám túlnyomórészt az idősebbek, vagy éppen a fiatalabbak kerülnek hátrányosabb helyzetbe.

Társadalmi származás

Bizonyos esetekben előfordul, hogy valakit társadalmi csoporthoz, réteghez tartozása alapján különböztetnek meg hátrányosan.

Vagyoni helyzet

E tulajdonság sok esetben összefügg a társadalmi származással, így érdemes minden ilyen ügyben együtt vizsgálni a sértett családi körülményeit és hátterét, szociális helyzetét és rászorultságát, valamint jövedelmi és vagyoni viszonyait. A hátrányos helyzetet teremtő társadalmi származás gyakran együtt fordul elő a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozással, így halmozottan hátrányos helyzet alakul ki.

Foglalkoztatási jogviszonynak vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama

A részmunkaidőben vagy határozott időtartamú szerződéssel foglalkoztatottakat a munkáltatók sok esetben ésszerű indok nélkül, pusztán e státusukra hivatkozással részesítik a teljes munkaidőben, határozatlan időtartamú szerződéssel foglalkoztatottakhoz képest hátrányosabb elbánásban. Mint fentebb láthattuk, ez akár nyílt, közvetlen diszkrimináció formáját is öltheti, de látszólag indokolt, ám valamely csoportot (pl. kisgyermekeseket) hátrányosabban érintő intézkedés esetében közvetett diszkriminációként is megvalósulhat.

A fogalmak tisztázása végett emellett fontos hangsúlyozni, hogy a foglalkoztatási jogviszony a munkaviszonynál tágabb kategória, abba ugyanis a munkaviszony mellett a közszféra munkajellegű jogviszonyai (közalkalmazotti, köztisztviselői, szolgálati, stb. jogviszonyok) is beletartoznak. A törvény emellett a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokat is szabályozási körébe vonja, e jogviszonyokon általában a munka végzésére irányuló polgári jogi jogviszonyokat, így a megbízási és a vállalkozási szerződés alapján létrejövő jogviszonyt értjük.

Érdekképviselőhöz való tartozás

E tulajdonság megemlítésével a törvény elsősorban a szakszervezeti, üzemi tanácsi tagoknak, valamint a hátrányos helyzetűek érdekvédelmét ellátó civil szervezetek tagjainak és tisztségviselőinek kíván védelmet biztosítani.

1.4. Az egyenlő bánásmódot sértő magatartások kategóriái

A törvény az egyenlő bánásmódot sértő magatartásoknak hat formáját különbözteti meg.

1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek tekinthetjük az olyan esetet, amikor egy szórakozóhelyre nem engednek be roma származású vagy színes-bőrű személyeket, vagy ha valakit a munkáltató nem alkalmaz az életkora, származása, neme, stb. miatt a munkahelyen.⁹

2. Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a védett tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint

⁹ *Ebktv. 8. §*

amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van, vagy lenne. Közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor állapítható meg, ha van egy látszólag semleges rendelkezés, amelynek azonban a hatása egy személlyel vagy csoporttal szemben diszkriminatív, azaz más személyhez vagy csoporthoz képest a védett tulajdonsággal rendelkező személy vagy csoport lényegesen nagyobb arányban kerül hátrányba.¹⁰

Az Európai Közösségben a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát először az Európai Bíróság alakította ki. A konkrét esetben egy munkáltató kevesebb kedvezményt biztosított a részmunkaidőben dolgozó munkavállalóinak, mint azoknak, akik teljes munkaidőben dolgoztak. A cég állítása szerint ez a gyakorlat nem volt diszkriminatív, mivel a munkavállalók választhattak a két foglalkoztatási forma között. Az Európai Közösségek Bírósága végül úgy foglalt állást, hogy a munkáltató intézkedése közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg, mivel látszólag nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ám – mivel a részmunkaidős munkatársak között jóval nagyobb arányban voltak nők, különösen pedig kisgyermekes anyák – a munkáltató rendelkezése őket a többi dolgozónál hátrányosabban érintette.

Noha – mint említettük – az Ebktv. védett tulajdonságként nevesíti a foglalkoztatási jogviszony részmunkaidős jellegét, a közvetett diszkriminációra napjainkban is számos példa akad. Egy helyi önkormányzat – például – a kukázást szabálysértésként pénzbírsággal rendelte sújtani. Noha az önkormányzat rendelkezése minden, az adott településen tartózkodó személyre kötelező volt, az eljárás során megállapítást nyert, hogy a hátrányos jogkövetkezmény szinte kizárólag a településen élő, rendkívül rossz anyagi helyzetben lévő roma személyeket sújtotta, így az közvetett diszkriminációt valósított meg.

Összegezve a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó szabályokat láthatjuk, hogy a hátrányos megkülönböztetés mindkét formája esetén a jogsértés megállapításához szükség van egy védett tulajdonsággal rendelkező személyre, egy összehasonlítható helyzetben lévő olyan másik személyre, aki nem rendelkezik ezzel a védett tulajdonsággal, és valamely hátrányra, amely a védett tulajdonsággal rendelkező személyt a másikhoz képest éri, vagy – az azonos feltételek bekövetkezésekor – érne vagy érne fogja.

3. Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.¹¹

A köznapi jelentéssel ellentétben tehát az Ebktv. nem csupán a szexuális zaklatást szankcionálja. A zaklatás törvénybeli fogalma ugyanis ennél általánosabb, lényege a védett tulajdonsággal rendelkező személy „ellehetetlenítése” a környezetében. Ha pl. egy munkahelyen a dolgozók rendszeresen a melegeket sértő vicceket mesélnek tudottan az azonos neműekhez vonzó kollégájuk előtt, és ez ellen a főnök sem lép fel, megvalósul a zaklatás. Amennyiben a felettes tudtával történik a zaklatás a munkahelyen, egy a munkavállaló által kezdeményezett eljárásban a jogsértés megállapítása esetén a munkáltatót marasztalja el a hatóság vagy bíróság.

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

¹⁰ Ebktv. 9. §

¹¹ Ebktv. 10. § (1) bek.

kifejezetten megengedné – elkülönít.¹² Abban az esetben, ha egy településen a hátrányos helyzetű ill. roma gyerekeket nem roma társaiktól elkülönítetten, külön iskolában vagy osztályban tanítják, jogellenes elkülönítéssel (szegregációval) állunk szemben. Más kérdés, hogy az ilyen esetekben az elkülönített, hátrányos helyzetű tanulók – általában – rosszabb minőségű oktatásban is részesülnek, ez pedig már közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

5. Megtorlásnak minősül a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul, vagy azzal fenyeget.¹³ Abban az esetben tehát, ha például egy munkavállaló panaszt tesz amiatt, hogy őt munkahelyén hátrányos megkülönböztetés vagy zaklatás éri, majd ezt követően áthelyezik rosszabb beosztásba, vagy kimarad a prémiumból, megtorlás valósul meg. Megtorlás az is, ha a példánkban szereplő munkavállaló mellett tanúskodó kollégát az eljárást követően hasonló hátrányok érik az adott munkahelyen.

1.5. Az előnyben részesítés fogalma

Mivel a diszkrimináció tilalma önmagában nem oldja meg a problémákat, azaz nem szünteti meg a különböző társadalmi csoportok között létező egyenlőtlenségeket, ezért szükség van esélyegyenlőségi politikára is. Tény, hogy például a nem, a nyelv, a származás, a szexuális irányultság, valamilyen fogyatékoság – s a felsorolás még hosszan folytatható lenne – már akár születésétől fogva hátrányosabb helyzetbe hozhat valakit embertársainál. Gyökeresen eltérő lehetőségekkel, várakozásokkal vághat neki az életnek egy szegény, vidéki, alacsony műveltségű családban felnövő kislány és egy jómódú, nagyvárosi, értelmiségi családból való fiúgyermek. Éppen ezért nem elegendő annak biztosítása, hogy a hátrányos helyzetű személyeket a többiekkel azonos jogok illessék meg; az esélyegyenlőség eléréséhez olyan intézkedésekre van szükség, amelyek a hátrányokat csökkentik, illetve megszüntetik. Az ilyen megerősítő intézkedések létjogosultságát az Alkotmány 70/A.§ (3) bekezdéséből lehet levezetni, amely szerint a Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti. Ezen intézkedések megtétele elsősorban állami feladat, de bizonyos kötelezettségeket az állam magánfelek számára is előírhat. A már meglévő hátrányok kiküszöbölését célzó megerősítő intézkedéseket (az amerikai szakirodalomban: affirmative action), vagy az ezekre alapuló politikát Magyarországon gyakran „pozitív diszkriminációnak”¹⁴ nevezik, hozzátesszük, helytelenül, jelenleg az „előnyben részesítés” a jogilag és köznyelvi értelemben is helyes szóhasználat.

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a jogszabály szerint az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól, vagy a párt ügyintéző és képviseleti szervének megválasztása, valamint a pártnak a választási eljárásról szóló törvényben meghatározott választásokon történő jelöltállítás során a párt alapszabályában meghatározott módon érvényesül. A pártok esetében a törvény

¹² Ebktv. 10. § (2) bek.

¹³ Ebktv. 10. § (3) bek.

¹⁴ A diszkrimináció szó önmagában hátrányos megkülönböztetést jelent, így az a szóhasználat, hogy pozitív diszkrimináció azt jelenti, hogy pozitív hátrányos megkülönböztetés, a kifejezés alkalmazása tehát szemantikailag helytelen.

azért tesz kivételt, mert itt a politikai vélemény alapján nyilvánvalóan indokolt lehet a különbségtétel. Fontos azonban, hogy az előnyben részesítő rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését. Az egyenlő bánásmód követelményét és az esélyegyenlőség fogalmát gyakran használják szinonimaként, ami azt sugallja, hogy egy és ugyanazon dologról van szó. Valójában azonban az egyenlő bánásmód elve (másként a diszkrimináció tilalma) és az esélyegyenlőségi politika ugyanannak az elvárásnak két eltérő filozófiájú megközelítése. Az egyenlő bánásmód önmagában még nem biztosít esélyegyenlőséget, annak elősegítéséhez az öröklött hátrányok leküzdését előmozdító pozitív intézkedésekre is szükség van.

1.6. A jogérvényesítés eszközei és az Egyenlő Bánásmód Hatóság

Miután megismertük azokat a védett tulajdonságokat, amelyek leggyakrabban szolgálnak hátrányos megkülönböztetés alapjául, áttekintjük, milyen lehetőségek állnak rendelkezésre diszkrimináció esetén a jogsértővel szembeni fellépésre. Ezzel kapcsolatban az Ebktv. először is azt rögzíti, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén nem csak e törvény alapján lehet eljárást indítani, hanem ezen túlmenően más hatóságok, vagy a bíróság előtt is meg lehet kísérelni a jogérvényesítést. A törvény külön is kiemeli a személyiségi jogi és a munkaügyi pert, valamint a fogyasztóvédelmi, a munkaügyi és a szabálysértési eljárást, leggyakrabban ugyanis az egyenlő bánásmód sérelme esetén az Egyenlő Bánásmód Hatóság (gyakran használt rövidítéssel: EBH) eljárásán kívül ezeknek a megindítására kerülhet sor.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság¹⁵ a szociális és munkaügyi miniszter felügyelete alá tartozó országos hatáskörű közigazgatási szerv, amely azonban az Egyenlő bánásmódról szóló törvényben meghatározott feladatainak ellátása során nem utasítható. E rendelkezés azért fontos, mert más közigazgatási szervek – általában – kötelesek végrehajtani a felettes közigazgatási szerv, illetve személy utasítását. Az EBH esetében az utasítás lehetőségének korlátozása a hatóság függetlenségét biztosítja az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban.

A Hatóság legfontosabb feladata a törvény értelmében, hogy kérelem alapján, illetve egyes esetekben hivatalból vizsgálatot folytasson annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, majd a vizsgálat alapján határozatot hozzon. A hatóság hivatalból – vagyis kérelem hiányában saját elhatározásából – akkor járhat el, ha az egyenlő bánásmód követelményét az állam, az önkormányzat, hatósági jogot gyakorló szerv, vagy a fegyveres erők, illetve a Rendőrség sérti meg, és az ügyben más hatóság még nem járt el, ám az EBH a gyakorlatban nem él a hivatalbóli eljárás lehetőségével. Az EBH-nak emellett a törvény arra is lehetőséget ad, hogy a közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert indítson a jogaikban sértett személyek és csoportok jogainak védelmében, ilyen per indítására azonban eddig nem került sor. A törvény által a hatóság számára biztosított egyéb feladatok közül gyakorlati fontossága miatt kiemelkedik a nyilvánosság, valamint a hátrányos megkülönböztetés miatt a hatósághoz forduló ügyfelek tájékoztatásának, s ez utóbbiak segítségének kötelezettsége. Az EBH emellett az egyenlő bánásmód követelményével összefüggő jogszabályokat is véleményezi. E munkájában a hatóságot a témában kiemelkedő jártassággal rendelkező, a miniszterelnök által fölkért szakértőkből álló tanácsadó testület segíti. A tanácsadó testület szerepe elsősorban olyan esetekben különös fontosságú, amelyekben valamely

¹⁵ A hatóság honlapja: www.egyenlobanasmod.hu vagy www.antidiszko.hu

II. Az egyenlő bánásmód követelményének hazai jogi intézményrendszere

fogalom értelmezése kétséges, ilyenkor a tanácsadó testület állásfoglalást adhat ki, mely iránymutatásul szolgálhat a Hatóság és más szervek számára a jogértelmezésben.¹⁶

Az EBH eljárását egyfelől bármely természetes vagy jogi személy kérheti, ha úgy véli, hogy vele szemben megsértették az egyenlő bánásmód követelményét. Az Ebktv. másfelől azonban azt is lehetővé teszi, hogy abban az esetben, ha sérül az egyenlő bánásmód követelménye, vagy ennek a veszélye áll fenn, ugyanakkor a diszkrimináció nem egy konkrét személyt, hanem egy számszerűleg pontosan meg nem határozható nagyobb csoportot ér, akkor ún. közérdekű igényérvényesítés (actio popularis) keretében eljárást kezdeményezzenek bíróság vagy az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt a diszkrimináció által sújtott védett csoportok védelmét ellátni hivatott társadalmi és érdekképviseleti szervezetek (egyesületek, alapítványok) is. Azt, hogy a szervezet hivatott-e az adott csoport jogvédelmére, a szervezet létesítő okirata alapján lehet megállapítani. Mind a bíróság, mind a Hatóság előtt a sérelmet elszenvedett felet nemcsak ügyvéd, de társadalmi és érdekképviseleti szervezet is képviselheti. A közigazgatási eljárásban meghatalmazott lehet emellett bármely cselekvőképes személy.

Az egyenlő bánásmód hatóság eljárása

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság az eljárás megindítását követően

- tárgyalást tart, amelyen meghallgatja a kérelmezőt és a bepanaszolt személyt (a kérelmezettet);
- indokolt esetben a feleket szembesíti;
- amennyiben a tényállás felderítése érdekében erre szükség van, bizonyítást folytat le, melynek keretében tanúkat hallgathat meg, szemlét és bizonyítási kísérletet tarthat, okiratokat szerezhet be, helyiségekbe léphet be, szakértőt rendelhet ki;
- az eljárás befejezése után érdemi döntést hoz, amelyben vagy megállapítja a jogsértést, vagy a kérelmet elutasítja. A Hatóság a tárgyalás tartását mellőzheti, ha a kérelem nyilvánvalóan alaptalan, az ügy ténybeli és jogi megítélése egyszerű, és annak eldöntésére az iratok alapján mód van, a tárgyalás tartása aránytalan nehézséggel jár, a kérelmező érdekeit sérti, vagy azt a kérelmező kifejezetten kéri.

Bár a kérelmet a hatóság budapesti székhelyén lehet levélben vagy személyesen előterjeszteni, a tárgyalásokat mindig a kérelmező lakóhelyén, vagy a lakóhelyéhez legközelebb eső, arra alkalmas település polgármesteri hivatalában kell megtartani, ezért az EBH-t „utazó hatóságnak” is szokták nevezni. Amennyiben ez aránytalan nehézséggel vagy az eljárás elhúzódásával járna, a meghallgatandó személyeket a hatóság – a megjelenéssel járó költségek megtérítése mellett – székhelyére is idézheti.

A hatóság előtti eljárás költségmentes, tehát sem illetéket, sem esetleges szakértői költséget nem kell viselnie vagy előlegeznie a kérelmezőnek még akkor sem, ha a kérelmet a Hatóság elutasítaná. Ez utóbbi esetben azonban az ellenérdekű fél jogi képviselőjének a munkadíját utólag meg kell térítenie eljárási költség címén, amennyiben eljárása nyilvánvalóan rosszhiszemű volt. A hatóság az eljárást 75 napon, kiskorú kérelmező esetén 45 napon belül folytatja le.

¹⁶ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének állásfoglalásait a hatóság honlapján teszi közzé. A foglalkoztatás területén belül állásfoglalást fogalmazott meg az állásinterjún feltehető, az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban levő kérdésekről / http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=hirek/TTaf_200702.htm /, illetve az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről / http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=hirek/TTaf_200802.htm /.

A bizonyítás szabályai

Az EBH előtt indított eljárásban a feleket ún. megosztott bizonyítási kötelezettség terheli. Ez azt jelenti, hogy a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak azt kell valószínűsítene, hogy

- a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget,
- a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor – ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett valamely, a törvényben meghatározott védett tulajdonsággal.

A fentiek valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani azt.

A megosztott bizonyítási kötelezettség intézményének jelentősége, hogy annak, akit sérelem ért, nem kell a diszkrimináció tényét bizonyítania. Ez megkönnyíti a diszkrimináció áldozatai számára a jogérvényesítést. Ha tehát valaki úgy érzi, hogy őt pl. egy munkahelyre roma származása vagy életkora miatt nem vették fel, a munkáltatóra hárul, hogy magát kimentse, azaz bizonyítsa, hogy az elutasítás nem az illető valamely védett tulajdonságával függ össze.

Jogkövetkezmények

A Hatóság eljárásában elsődlegesen arra törekszik, hogy a felek között egyezséget hozzon létre. Amennyiben erre nincs lehetőség, az alábbi jogkövetkezményeket alkalmazhatja:

1. elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését,
2. megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását,
3. elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős határozatának nyilvános közzétételét,
4. bírságot szabhat ki. A bírság összege ötvenezer forinttól hatmillió forintig terjedhet.

A hatóság határozata és végzése ellen fellebbezni nem lehet, ám azokkal szemben a közigazgatási döntésekre vonatkozó általános szabályok szerint bírósági felülvizsgálatnak van helye. Az eljárás a Fővárosi Bíróság hatáskörébe és kizárólagos illetékességébe tartozik.

A hatóság az egyenlő bánásmód követelménye megtartásának más szervek előtti eljárásokban történő igazolása céljából hatósági nyilvántartást vezet, amely tartalmazza azoknak a foglalkoztatóknak az adatait, amelyekre vonatkozóan a hatóság jogerős és végrehajtható határozata jogsértést állapított meg. A hatóság a nyilvántartásban szereplő adatokat a bejegyzés alapjául szolgáló határozat meghozatalától számított öt év elteltével törli. A nyilvántartás azért bír a munkáltatók számára különös jelentőséggel, mert az egyenlő bánásmód megsértése miatti elmarasztalás számos állami támogatás igénylését kizárja, így – például – a jogsértő munkáltató az elmarasztalástól számított egy évig nem részesülhet rehabilitációs akkreditációban.

1.7. Munkahelyi esélyegyenlőségi terv

Az Ebktv. alapján az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek

és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.¹⁷ Az Ebktv. rendelkezéséhez kapcsolódóan a Munka törvénykönyve szerint a munkáltató és a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet – szakszervezet hiányában az üzemi tanács – együttesen, meghatározott időre szóló esélyegyenlőségi tervet fogadhat el.¹⁸

A törvény az esélyegyenlőségi terv tartalmára vonatkozóan öt, a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportot emel ki. Ezek: a nők, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a romák, a fogyatékos személyek, valamint a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók.

Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a fenti csoportok vonatkozásában a foglalkoztatási helyzet (bér, munkakörülmény, szakmai előmenetel, képzés, gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények) elemzését, a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat.

Az EBH eljárása kiterjed annak vizsgálatára, hogy a jogszabály által kötelezett munkáltatók rendelkeznek-e esélyegyenlőségi tervvel.



2. Néhány jogeset

2.1. 1. Csoportos kiszervezés kapcsán született bírósági döntés

2004 folyamán egy kormányhatározat értelmében a MÁV Zrt.-nél nagyarányú létszámleépítést hajtottak végre. Az eljárás során az egyik vonalszakasz karbantartói létszámából valamennyi roma származású dolgozót kiszervezték. Az elküldött dolgozók közül 2005-ben ketten a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Irodához (NEKI)¹⁹ fordultak segítségért. A kihelyezett roma munkavállalók legtöbbször évtizedes munkaviszonnyal és szakképzettséggel rendelkezett, míg állományban maradhatott olyan nem roma személy, aki szarvasmarha-tenyésztő illetve bútorasztalos képesítéssel rendelkezett, és akinek mindössze két éves munkaviszonya volt. Az eljárás során több roma származású tanú erősítette meg a felperesek azon nyilatkozatát, hogy a szóban forgó főpályamesteri szakaszon a cigány származású dolgozók helyzete már a kiszervezés előtt is jóval rosszabb volt nem roma kollégáikhoz képest.

A Miskolci Munkaügyi Bíróság 2005. november 28-án kelt elsőfokú ítéletében megállapította, hogy a kiszervezés során közvetlen hátrányos megkülönböztetés valósult meg a roma származású munkavállalókkal szemben. „Önmagában az a körülmény – érvelt a bíróság –, hogy a kiválasztásnál a származás döntött anélkül, hogy a szakmai végzettséget, emberi alkalmasságot figyelembe vették volna, a felpereseket megalázta, és elzárta attól a lehetőségtől, hogy a MÁV Zrt. alkalmazottai legyenek. Minderre tekintettel további bizonyítás nélkül is megállapítható, hogy az alperes felpereseknek kárt okozott. (...) az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, mely jelen károkozás esetén (...) a nem vagyoni kártérítés alkalmazását jelenti.”²⁰ A bíróság a diszkrimináció megállapítása mellett fejenként félmillió forint nem vagyoni kártérítés megfizetésére kötelezte a munkáltatót.

¹⁷ Ebktv. 63. § (4) bek.

¹⁸ Mt. 70/A. § (1) bek.

¹⁹ www.neki.hu

²⁰ Idézetek Miskolci Munkaügyi Bíróság 6. M. 1602005/17. sz. ítéletéből.

Az alperes arra hivatkozott, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, mivel a kiszervezett dolgozókat nem roma származásuk miatt, hanem szakmai indokok alapján választották ki. Ezzel szemben az alperesnél maradó és a kiszervezett munkavállalók szakképesítését, iskolai végzettségét, munkaviszonyát, az alperesnél eltöltött szolgálati idejét összehasonlítva semmi nem támasztotta alá a szakmai szempontú kiválasztást, érvelt a bíróság. A döntést a fellebbviteli bíróság jóváhagyta, így az jogerőssé vált.²¹

2.2. Munkafelvételi eljárás során történt diszkrimináció

A Zala Megyei Bíróság 2006. április 7-én kihirdetett ítéletében²² helybenhagyta a Zalaegerszegi Munkaügyi Bíróság 2005. november 22-én kelt ítéletét²³, amely huszoneezer forint vagyoni és háromszázezer forint nem vagyoni kártérítés megfizetésére kötelezte a Tesco Global Áruházak Rt. alperest, mivel az roma származása miatt nem alkalmazta B. Katalin²⁴ felperest. A roma származású felperes 2004 őszén pénztárosi állás betöltésére jelentkezett az alperesi munkáltatónál, alkalmazására azonban annak ellenére nem került sor, hogy rendelkezett a szükséges iskolai végzettségekkel, és a szakmai és egészségügyi alkalmassági vizsgálatokon is megfelelt. Az elsőfokon eljáró munkaügyi bíróság ítéletének indokolásában kifejtette, hogy a felperes személyi adatai és a pályázati anyag mellé csatolt „fényképről látható származása” is azt támasztják alá, hogy foglalkoztatására roma származása miatt nem került sor.

Az ítélet ellen az alperes nyújtott be fellebbezést, amiben kérte a kereset elutasítását annak megalapozatlan volta miatt. Fellebbezésben előadta, hogy a felperes nem tett eleget az őt terhelő bizonyítási kötelezettségnek, és nem bizonyította, hogy cigány származása miatt nem alkalmazták. Az alperest terhelő bizonyítás körében kifejtette, hogy nem volt a felperessel összehasonlítható helyzetben lévő személy, akihez képest a felperes kedvezőtlenebb bánásmódban részesült volna.

A másodfokon eljáró megyei bíróság az alperesi fellebbezést nem találta megalapozottnak.²⁵

2.3. Egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megsértése

Egy női kérelmező azzal a panasszal fordult az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, hogy munkáltatója nemi hovatartozása miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette a vele azonos munkakörben dolgozó és egyenlő értékű munkát végző férfi dolgozókhöz képest, és órabérért ezeknek a férfi dolgozóknak az órabéréhez viszonyítottan alacsonyabb összegben állapította meg.

A Hatóság az ügyben vizsgálatot végzett, igazságügyi műszaki szakértőt rendelt ki, helyszíni szemlét, majd ezt követően tárgyalást tartott, és az alábbiakat állapította meg: A panaszos fizikai munkát (betanított munka) végzett 5 éven keresztül a Z. Kft.-nél illetve jogelődjénél, munkaköre 2005. októberben megváltozott, saját kérésére. A munkakörváltással órabére az előző munkakörére megállapított órabér szerint változatlan maradt, azonban szóban ígéretet kapott az órabér emelésére. Amikor 3 hónap elteltével érdeklődött az órabér megemelése iránt, azt a választ kapta, hogy a területen egyedül ő az, aki nőként ilyen munkát végez, így munkabérért nem tudják mihez viszonyítani, igazítani, más női dolgozó hiányában.

Az eljárás alá vont cég képviselője védekezésében előadta, hogy a panaszos által

21 Az esetről bővebben lásd: http://www.neki.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=213&Itemid=36

22 Zalaegerszegi Munkaügyi Bíróság 1.M.1135/2004/9. sz. ítélete.

23 Zala Megyei Bíróság 4.Mf.2.245/2006/4. sz. ítélete.

24 B. Katalin ügyéről bővebben lásd: Fehér Füzet 2006. B. Katalin ügye.

25 Az esetről bővebben lásd: http://www.neki.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=298&Itemid=36

megnevezett, vele azonos munkakörben foglalkoztatott férfi dolgozók rendelkeznek megfelelő szakképesítéssel, a munkahelyükön belső képzésben részesültek, ezért órabérük magasabb. A hatóság az eljárás alá vont munkáltatótól bekérte az asszony által hivatkozott férfi munkavállalók iskolai végzettségére és szakmai tapasztalatára vonatkozó dokumentumokat. Ebből megállapítható volt, hogy két férfi dolgozónak nem volt szakirányú végzettsége, érettségivel illetve általános iskolai végzettséggel rendelkeztek, órabérük mégis magasabb volt az eljárást kérelmező órabérénel. Az eljárás alá vont munkáltató maga sem vitatta, hogy a hivatkozott munkakörben egyedüli nőként csak a kérelmező dolgozik, és az általa csatolt bértáblázat tanúsága szerint az ő órára volt a legalacsonyabb.

A hatóság a kérelmet alaposnak találta, mivel a kérelmező az eljárás során megfelelően bizonyította, hogy rendelkezik az Ebktv. 8.§-ában megjelölt védett tulajdonsággal, a hátrány pedig abban áll, hogy munkakörében az órára kevesebb volt, mint az ugyanilyen munkakörben foglalkoztatott és vele azonos értékű munkát végző férfi dolgozók órára. Az eljárás során kirendelt igazságügyi szakértő megállapítása szerint a kérelmező munkaköre betanított munka volt, és kellő betanulást követően a szerszámcseré és gépbeállításra vonatkozó továbbképzés nélkül is ellátható. A kérelmező tehát a munkakörét teljes mértékben el tudta látni, ezt egyébként az eljárás alá vont cég ügyvezető igazgatója, valamint a helyszíni szemlén részt vett műszakvezető sem vonták kétségbe. Az eljárás alá vont nem csatolt olyan bértáblázatot illetve bérezési rendszert, amely átlátható és világos módon tartalmazta volna, hogy a préselő munkakörben foglalkoztatottak órára miért mutat különbségeket, és a kérelmező órára miért marad el átlagosan 150Ft-tal a vele azonos munkát végző férfi dolgozók órárához képest. Nem fogadta el a hatóság az eljárás alá vont azon védekezését sem, hogy a kérelmező nem rendelkezik megfelelő szakképesítéssel, és emiatt alacsonyabb az órára, hiszen az általa ellátott munka senki által sem vitatottan betanított munka volt. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapította, hogy a Z. Kft. megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a kérelmezőt nemi hovatartozása miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette a vele azonos munkakörben dolgozó és egyenlő értékű munkát végző férfi dolgozókhoz képest, és órárához ezeknek a férfi dolgozóknak az órárához viszonyítottan alacsonyabb összegben állapította meg. A hatóság az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni folytatását a határozat kézhezvételétől megtiltotta, és a Z. Kft.-t 1.000.000 Ft, azaz egymillió forint összegű bírság megfizetésére kötelezte.²⁶

2.4. Anyasággal, illetve terhességgel kapcsolatos ügy

Az EBH-hoz fordult kérelmező szerint hátrányos megkülönböztetés érte korábbi munkáltatója részéről. A munkáltató az asszony határozott idejű munkaszerződését nem hosszabbította meg annak lejártát követően, miután az bejelentette, hogy gyermeket vár.

A kérelmező a hatóságnál előterjesztett beadványát megelőzően munkaügyi bírósághoz fordult, és keresetében kérte az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapítását. A Munkaügyi Bíróság első fokon jogerőre emelkedett ítélete kimondta, hogy a munkáltató jogellenesen szüntette meg a kérelmező munkaviszonyát. A bíróság által megállapított tényállás alapján a hatóság megalapozottnak találta a kérelmező kérelmét, és megállapította, hogy a munkáltató közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg a kérelmezővel szemben, amely magatartásával megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság a munkáltatót eltiltotta a jogsértő magatartás további folytatásától, a határozat nyilvánosságra hozatala mellett döntött, és 500.000. Ft pénzbírságot szabott ki.

²⁶ Az esetről bővebben lásd: <http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/242-2006.pdf>

2.5. Fogyatékoság miatt történt diszkrimináció

A látássérült kérelmező 2006-ban egy gazdasági társaság által, a foglalkoztatási jogviszony létesítésére irányuló eljárás során tanúsított hátrányos megkülönböztetést megvalósító intézkedésre hivatkozással fordult az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz. A látássérült munkavállaló jogi végzettséggel rendelkezett. Álláskeresése során a szóban forgó munkáltatóhoz is eljuttatta önéletrajzát, ennek nyomán a cég egyik munkavállalója állásinterjút beszélt meg vele. A panaszos ezt követően vette észre, hogy önéletrajzában nem szerepel a tény, hogy látássérült, így azonnal visszahívta a munkáltatót és közölte ezt. A cég képviselőjében eljáró személy ezt erről tudomást szerezve megpróbálta őt meggyőzni, hogy így nem tudná ellátni a munkát, végül azonban abban állapodtak meg, hogy a munkavállaló elmegy az állásinterjúra. A kérelmező a megbeszélte állásinterjú előtti napon elektronikus levelet kapott az eljárás alá vont cégtől, amiben kifejezetten látássérültségére hivatkozással lemondták az interjút.

Az osztott bizonyítás szabályai szerint – tekintettel arra, hogy a kérelmező hitelt érdemlően igazolta az őt ért hátrányt és védett tulajdonságát – az eljárás alá vontnak kellett bizonyítania, hogy megtartotta, vagy a konkrét jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Az eljárás alá vont cég képviselője kimentésként adta elő, hogy a kérdéses időszakban nem volt állás meghirdetve a társaságnál, ezt azonban a hatóság nem fogadta el, különös tekintettel arra, hogy a kérelmezőnek küldött elektronikus levél kifejezetten állásinterjú lemondásáról szól. Nem fogadta el védekezésként a hatóság azt sem, hogy eljárás alá vont különböző származású és etnikai hovatartozású személyeket foglalkoztat, ez ugyanis az adott jogviszony tekintetében nem bír relevanciával.

Az eljárás alá vont egymásnak ellentmondó kijelentéseket tett arra vonatkozóan, hogy az állásinterjú lemondásának időpontjában tudott-e a kérelmező látássérültségéről. A hatóság – tekintettel a kérelmezőnek küldött elektronikus levél tartalmára is – nem fogadta el eljárás alá vont e védekezését, amely szerint a hátrány és a védett tulajdonság között nem volt okozati összefüggés. Az eljárás alá vont cég képviselője kimentésként utalt arra is, hogy egy látássérült személy a munka ellátására alkalmatlan lett volna, azonban a tárgyaláson a hatóság kérdésére előadta, hogy az a jogász, akinek a helyére kérelmező felvétele szóba került, okirat-szerkesztési feladatokat látott el. Ennek fényében a hatóság az eljárás alá vont cég e védekezését nem tudta sem általános, sem ágazat-specifikus kimentésként elfogadni. Fentiekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és szankcióként megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni folytatását, elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 30 nappal történő nyilvánosságra hozatalát a Hatóság honlapján, valamint nyolcszázezer forint bírságot szabott ki.²⁷



3. Irodalom

Iványi Klára – Kárpáti József: Útmutató az Egyenlő bánásmódról szóló törvény gyakorlati alkalmazásához, Másság Alapítvány, NEKI, Budapest, 2008

dr. Kaltenbach J., dr. Muhi E., dr. Udvari M., Geskó S., Iványi K.: Antidiszkriminációs kézikönyv, Szociális és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2007.

Fehér Füzet, Másság Alapítvány, Budapest / www.neki.hu/

Bodrogi B. – Iványi K. - Udvari M.: Esélytelenül, Faji alapú megkülönböztetés a munkaerőpiacon, Bp., Másság Alapítvány, 2004.

²⁷ Az esetről bővebben lásd: <http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/295-2006.pdf>

III. A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek, a nők munkaerő-piaci hátrányai (Kevházi Katalin)²⁸

1. Nyugati feminizmus és szocialista emancipáció - hatása a nők és férfiak közti egyenlőtlenségek jelenkori állapotára



A feminizmus szó Magyarországon majdhogynem szitokszó, s még a saját jogon elismert nők is a fejüket rázzák, mondván – nem vagyok feminista. Pedig a feminizmus mint társadalmi mozgalom alap gondolata a nemek közti különbségeket figyelembe véve az egyenrangúságon, az egyenjogúságon alapuló egyenlőség, mely annak ellenére, hogy alkotmányunk alappillére, a valóságban nem áll meg.

A gondolat, hogy a nők a férfiakkal egyenértékű teremtmények volnának, koránt sincs olyan rég terítéken a nyugati féltekén. Az indiánok, feketék (emberi) státusza évszázadokkal hamarabb vált vita tárgyává – igaz, számukra nem éppen kedvező eredménnyel. (Belegondolni is furcsa, mennyire nem rég történt, hogy az afrikaiakat állatként hurcolták Amerikába, hogy munkaerejüket a modern gazdaság gyarapodására kamatoztathassák.) Na, de az is érdekes, hogy a nők a huszadik század előtt, a gyerekekhez hasonlóan, nem szavazhattak.

Csak a XIX. század végétől kezdve kapott erőre a szüfrasset-mozgalom (a nők választójogért folytatott küzdelme), és sokat foglalkoztak a nők munkavállalásának kérdésével. A feminizmus politikai eszméjének első látványos eredménye 1893-ban született meg, ekkor kaptak Új-Zélandon elsőként szavazati jogot a nők (az USA-ban 1920-ban, Magyarországon 1945-ben, Svájcban 1971-ben). Az állampolgári jogok gyakorlásában csak 1957-től egyenjogúak a magyar nők, de Belgiumban még 1970-ben is szükség volt a férj aláírására feleségük munkaszerződésén.

A fejlett világban a nők egyenjogúsítása az elmúlt 60 évben is folyamatosan zajlott. A nőjogi mozgalmakról rendelkezésre álló információk korlátozottsága okozza, hogy a fejekben mindmáig tévhitnek uralkodnak arról, kik, milyenek és mit is akarnak a feministák. Ugyanakkor a feminizmus különböző korszakainak és irányzatainak megítélésétől függetlenül hatása a patriarchális társadalom megingatásában az elmúlt 60 év nyugati társadalmaiban vitathatatlan.

Az 1950-es évektől '68-ig meghatározó korszak politikai jellegű küzdelmei a férfiaknak az élet minden területét átható formális és hagyományokban gyökerező előjogaival szállnak szembe. Az „egyenlőségelet tenni férfi és nő közé, férfivá kell válni” elképzelés jegyében összegezhető korszak eredménye a korábban kizárólag a férfiakat illető „jogosultságok”, mint a szabad akarat a pár- vagy a pálya-, munkahely-választásban, házasság előtti nemi élet, stb. társadalmi elismerése. A 70-es 80-as években a nők nagy számban jelentek meg az otthon falain kívül. A nőként (empátiával, érzékenyen) való, ám férfiasnak mondott tulajdonságokkal (erő, akarat) felvértezett érvényesülés, a férfi nélküli élet, a férfiakon való felülkerekedés lehetősége került előtérbe. E korszak közvélekedésre gyakorolt hatásai máig érezhetők a feministákról sztereotípiákban, ekkor alakult ki a túsarkút viselő karrierista férfifaló vagy a csutakos hajú lesbikus címkéző képe. De ezen időszak késői terméke a 90-es években megjelent, partnereit váltogató, anyagilag biztos lábon álló, ám boldogtalan szingli jelensége is.

A 90-es években erősödött fel a nemek egymáshoz viszonyulásának gondolata, mely az erők kiegyensúlyozására, a nemek közti demokratikus viszonyok megteremtésére épít. Ma a nyugat-európai fiatal pároknál érzékelhető, hogy elutasítják az előző generációk

„hagyományos” élet- vagy családmodelljét a hétköznapi munka- és szerepmegosztást illetően. Ez persze nem könnyű, hisz nincsenek rögzült minták, de ma úgy látszik, a nemek közti egyenjogúságon, a felek egyenrangúságán alapuló kommunikációval közelebb vagyunk ahhoz, mint valaha, hogy új egyensúlyok születhetnek a családban, s ezáltal a munka világában is.

A nyugati feministák 1999-re elérték, hogy a nők és férfiak egyenlőségének megteremtése, a gender mainstreaming²⁹, az Európai Unió egyik legfontosabb törekvése, s emellett az ENSZ millenniumi célkitűzéseinek legfontosabbika a környezetvédelem és a szegénység elleni küzdelem mellett.

Ugyanezen hatvan év után az egykori keleti blokk országainak többségében egyfajta visszalépés figyelhető meg: a szocializmus kori női emancipáció visszasságai tulajdonképpen törvényszerűen vezettek a nemi szerepek hagyományos, nosztalgikus felfogásának újjáéledéséhez a rendszerváltás után. A szocialista nőideál, akárcsak az akkori állami kirakatpolitika módszerei, a süllyesztőbe kerültek – azzal az élménnyel együtt, hogy ha kell és lehet, a nők is ugyanarra képesek, szellemi és fizikai értelemben egyaránt, mint a férfiak.

1.1 A biológiai és társadalmi nem fogalma

„Sex is what is between your legs, gender is what is between your ears.” (Amy Guth)

A tudományos írások ma már elkülönítik a biológiai nem (szex) és a társadalmi nem (gender) fogalmát. Míg az első a két nem anatómiai, biológiai különbözőségeire, a gender a két nemhez kapcsolódó, a társadalom által létrehozott, megélt és örökített tapasztalatokra, elvárásokra, normákra, eszmékre utal. „A társadalmi nem fogalmát először az antropológia és a történettudomány vezette be Amerikában, az 1970-es években. A gender fogalmának központi gondolata szerint a nemi szerepeket csak nagyon kis mértékben határozzák meg a biológiai adottságok, és a nemek közötti megkülönböztetés valójában társadalmi (így időben és térben változó) jellegű. Tehát alapvetően a társadalom (és nem a biológia) dönti el, hogy mit tekint nőiesnek és mit férfiasnak, és mit vár el a társadalom női, illetve férfi szereplőitől. Vagyis hogy a nőiesség és a férfiaság nem más, mint konstrukció (művileg létrehozott építmény). A társadalmi nem fogalmának radikalitása elsősorban abban áll (s nyilván ez a vele szemben tanúsított óriási ellenállás egyik fő oka), hogy rámutat azokra a hatalmi viszonyokra, amelyeket a biológiai különbség volt hivatott legitimálni, egyetemesnek feltüntetni, illetve – ideális esetben – tökéletesen eltüntetni.”³⁰

Életünket, a közbeszédet áthatja a biológiai különbségekre hivatkozó érvelésmód, mely mindig fellelhető a nemek közti fennálló hatalmi viszonyok, munkamegosztás védelmezőinek érvei közt. Leginkább a gyermekszülés biológiai ténye az, melynek kapcsán ugyanilyen biológiai tényként jelennek meg, hogy a nőkre hárulnak a gyermekgondozási feladatok és a háztartási munkák, hogy mi a fontos a nők számára és az is, mire képesek. Ez a biologizáló érvelésmód különösen súlyos, mivel „messze túlmegy a reprodukcióban betöltött funkciókon, s a nemek pszichológiai sajátosságait, képességbeli eltéréseiket agyszerkezeti sajátosságokra vezeti vissza. Szempontunkból ez azért érdekes, mert míg a

29 A nemek társadalmi egyenlőségének főirányként való érvényesítése, vagyis az azt szolgáló politika, hogy a férfiak és a nők egyenlően részesedjenek a társadalmi javakból. A gender mainstreaming azt jelenti, hogy minden egyes politikai, igazgatási lépés, intézkedés – tervezés, alkalmazás, ellenőrzés és értékelés – a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség előmozdításának célját kell szolgálja. Az uniós elvárások ellenére Magyarországon a politikai gyakorlatba még nem vezették be mint stratégiai koncepciót.

30 Bán Zsófia – Van-e az irodalomnak neme?

gyermekvállalással és -gondozással kapcsolatos szerepkörök esetében belátható, hogy azok a jellemzően biológiai magyarázatkeresés ellenére is gazdaság-, politika-, kultúra- és intézményfüggők – tehát értelemszerűen megváltoztathatók a fennálló viszonyok –, addig az intellektuális/pszichológiai képességek között feltételezett eltérés a véglegesség látszatát kelti.

Ezen a női nem képesség- és mentalitásbeli pozitívumainak hangsúlyozása sem segít: az általánosnak és örök érvényűnek feltüntetett jó tulajdonságok sorolása pusztán a status quo-t támasztja alá, a nemek közötti jelenlegi munkamegosztás okát a történelmen kívülre vagy előttré helyezve. A „biológiai küzdelemben” végső soron mindenképpen alulmaradnak a nők – főként azért, mert kizárólag ők vannak biológiai lényként, tehát a testük által definiálva; a férfi esetében fel sem merül az effajta elbírálás.”³¹

A nők fizikai, pszichológiai adottságai, biológiailag „meghatározott” életútjuk megannyi probléma forrása a munka világában.

1.2 A nők munkaerő-piaci hátrányainak gyökere: a nemek szerepének biologizáló felfogása – a nemekhez kötődő sztereotípiák működése

A biologizáló nemi szerepfelfogás olyan mélyen meggyökeresedett nemi szerepeket alakít ki, amelyek a családon túl a munka világában is működésbe lépnek.

A nők és a férfiak pályafutását befolyásoló külső tényezők (a gazdasági és a kulturális jellegűek egyaránt) közvetlenül összefüggnek a hagyományos családi szerepekkel – egyszerre ok és okozati módon. Az alacsonyabb fizetéssel (és presztízzsel) járó pozíciókért azok versengenek egymással, akik nem „családfenntartók” – így pedig nem is válhatnak azzá. A sztereotip szerepfelfogások, amelyek mind a munkáltató, mind a munkavállaló magatartását, döntéseit befolyásolják, a legpragmatikusabb színben tűnnek fel: így termelődik újra az egyenlőtlenség rendszere.

A munkaerő-piaci egyenlőtlenségek hátterében a nemek társadalmi szerepének biológiai alapú megközelítése rejlik, mely nemekhez kötődő sztereotípiákban érhető tetten. E sztereotípiák húzódnak meg a nemek egyenlőtlen munkaerő-piaci helyzete és lehetőségei mögött. A horizontális szegregációt (a foglalkozások/szakágak nemek szerinti elkülönülését), a vertikális szegregációt (a nemek eltérő arányú megjelenését döntéshozói pozícióban) és a nők nagyarányú inaktivitását ugyanazon sztereotípiák hozzák létre.

Egy nemzetközi kutatás során összegyűjtött és rendszerezett sztereotípiák vizsgálatakor láthatóvá vált a nemekhez kötődő sztereotípiák működése.

A kutatás két ún. meta-sztereotípiát tárt fel, mely az ún. másodlagos sztereotípiák adott számú kombinációjából ered.

1. Más szakmák valók a férfiaknak, mások a nőknek.
2. A nők nem irányításra születtek.

A férfi és női szakmákra vonatkozó elképzelés a horizontális szegregációnak megfelelő sztereotípiák, mely három másodlagos sztereotípián alapul:

- a nők és a férfiak nem rendelkeznek azonos fizikai kapacitásokkal,
- nincsenek ugyanazon képességek birtokában,
- nem ugyanolyan a munkához fűződő viszonyuk.

Ezek függvényében meghatározható, mely ágazatokban/foglalkozásokban legitim a jelenlétük. A horizontális szegregáció nemcsak a nők munkaerő-piaci hátrányos megkülönböztetéséhez vezetett, hanem bizonyos – nőinek tekintett – szakmák,

³¹ *Nem-állapot, avagy sztereotípiák a munka világában*

foglalkozások leértékelődéséhez és alulfizettségéhez is, ami társadalmilag ugyancsak nagyon káros jelenség

A biológiai indoklás itt két pilléren áll: a nők reprodukcióban betöltött funkcióját és általában testi-lelki felépítésüket szokás említeni mint kizáró okot arra, hogy bizonyos állásokat betöltsenek. A társadalmi szerepekre, konvenciókra hivatkozó érvek e „természetesnek” tartott adottságokra épülnek, rendező elvük pedig az anya/feleség metafora, amely egyfajta gondoskodói feladatkörre predesztinál. Noha a foglalkozások nemszerű minősítése adott esetben a férfi munkaerőt is korlátozhatja (pl. a pedagógus pályán), megint csak inkább a nők sínylik meg a különbségtételt. Ők lesznek azok, akik nem minősülnek elég erősnek, racionális gondolkodásúnak, igénybe vehetőnek, higgadtnak stb. bizonyos (jellemzően a magasabb fizetéssel és presztízzsel járó) munkakörök ellátásához.

A második vélekedés, mely szerint nem jogos, hogy a nők gyakorolják a hatalmat, a statisztikákban észlelt vertikális szegregáció jelenségéhez köthető. E meta-sztereotípiát két másodlagos forrása:

- a nők korlátozott rendelkezésre állása anyai szerepükből eredően;
- a nők kevésbé kompetensek a nekik tulajdonított pszichológiai tulajdonságok miatt.

A leggyakoribb, de önmagában megindokolatlan érv szerint a férfiak számára fontosabb a karrier. Ez az interpretáció értelmet, legitimitást kíván adni egy adott életformának. Ez a nők számára egyéni szinten megkönnyítheti a korlátok közé szorított lét elviselését, társadalmi szinten pedig rögzíti az adott szerepelvárásokat. A nők részéről természetellenesnek bélyegzett karrierizmussal szemben az eleve elrendeltnek feltüntetett anyai/háziasszonyi hivatást gyakran választásként ábrázolják – a választás pedig természetesen az utóbbira kell, hogy essen.

Ahogy a munkába állásuk, úgy a nők érvényesülése a munka világában vagy általában a nyilvános szférában sem általánosan elfogadott cél. Az ilyen ambíciók gyakran ellenszenvet váltanak ki, mégpedig azért, mert ezeket nem tekintik „természetesnek”. A nő fő feladatából – a család gondozása, biztos háttér nyújtása – következik az is, hogy sosem a saját érdeke számít. Ez a fajta kényszer-visszafogottság nem csak a környezet hozzáállását, hanem saját mentalitását, várakozásait, ambícióit is befolyásolja – és ezáltal a tétel, miszerint a karrier nem nőknek való, önbeteljesítő jóslattá válik.

A két felfedett sztereotípiának a gyökere azonos. A vélemény, miszerint a nők nem alkalmasak irányítói pozíció betöltésére, ugyanabból a sztereotipizált logikából ered, mint az, amely azt állítja, hogy a nők nem állják meg a helyüket számos munkaterületen:

- egyfelől a rendelkezésre állásuk korlátozottabb, kevésbé elkötelezettek a rájuk háruló családi kötelességek miatt;
- másfelől a nekik tulajdonított pszichológiai és mentális jellemzők miatt inkompetensek bizonyos szinteken vagy területeken.

A nemekhez kötődő sztereotípiák hozzájárulnak a nemek közti hatalmi viszonyokat illető status quo fenntartásához, hiszen folyamatosan újratermelik a nemek közti egyenlőtlenségeket.

A nő feladata a biologizáló nemi szerepfelfogás szerint elsősorban a reprodukció biztosítása, így a munka világától eleve idegen, oda csak nehézségek és áldozatok

III. A nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek, a nők munkaerő-piaci hátrányai

arán beilleszthető lényként van számon tartva. Alacsonyabb foglalkoztatottsága így voltaképpen „természetesnek” – elkerülhetetlen és egyszersmind kívánatos állapotnak – tűnik. A biológiailag elrendelt sors így válik társadalmi normaképző elvvé, és tesz szert szimbolikus jelentőségre: az anyaság immár nem annyira konkrétan, mint inkább elvont értelemben lesz nehezen összeegyeztethető, összeegyeztethetetlen a fizetett munkával.

1.3 A sztereotípiák cáfolata

A nőknek és a férfiaknak tulajdonított személyiségjellemzők valójában valamennyiünkben megvannak, hiszen a nemeken belül az egyének közötti különbségek sokkal nagyobbak, mint a nemek közöttiek. A nőkhöz kötött precizitás, empátia, biztonságra törekvés éppúgy megtalálható egyes férfiakban, mint ahogy egyes nőkre kevésbé jellemzők. Emellett tény az is, hogy többé-kevésbé valamennyien változunk életünk során.

A nemhez kötött tulajdonságok kialakulásában nagy szerepet játszik a nevelés, a szocializáció, a szülői, majd a társadalmi mintákkal való azonosulás, gondoljunk csak arra, hogyan illik vagy nem illik viselkedni egy kisfiúnak vagy egy kislánynak. A szülők, nagyszülők, nevelők, barátok, ismerősök, jó esetben a művészetek, újabban jelentős mértékben a média – vagyis a szűk és a tágabb társadalmi környezet által – az egyének személyiségét, hozzáállását, ily módon életének alakulását befolyásoló szocializáció a társadalomba való beilleszkedésre, az abban betöltendő majdani szerepelvárásoknak való megfelelésre készít fel. Ezek azok a tényezők, amelyek vélt vagy valós külső elvárásként rögzülnek az egyénben.

Az egyén változását, tudatosodását, érzelmi fejlődését, más tudati-szellemi szintre kerülését ugyanakkor gyakran az élethelyzet változása, akár az esetleges krízishelyzetek idézik elő, melyek életünk alakulását hosszú távon kedvezően vagy kedvezőtlenül is befolyásolhatják.

Ilyen, az egyén változását elindító fordulópont lehet a szülővé válás nemcsak a nők, de a férfiak életében is.

2. Családi munkamegosztás – családizmus, avagy a nemi szerepek Magyarországon

A munkaerőpiac nemek közti egyenlőtlenségei, mint láthattuk, abból fakadnak, hogy a családon belül oly természetesnek tűnik a nemi alapú feladatmegosztás, elkülönül a családfenntartói és a gondozói szerep. A vonatkozó értékek, ideálok valósággal megkövesedtek, és erősen ellenállnak a történelmi/társadalmi változásoknak.

Magyarországon egyértelműen a nők feladata a háztartás ellátása, míg a férfiaké a kenyérkereset. Magyarországon, szemben az uniós elgondolással, amikor a társadalmi egyenlőtlenségekről esik szó, a döntéshozók és a közvélemény szegénységre, a romák helyzetére, a területi különbségekre gondol. Arra a legritkábban, hogy a nők és a férfiak között is komoly egyenlőtlenségek állnak fenn. Az európai országok többségében a változások egy irányba, a modernizálódás felé tartottak, nálunk egyelőre nem ez a helyzet. Ha az attitűdöket nézzük, egy pre-modern, tradicionális és patriarchális társadalom képét látjuk.

Bár az uniós csatlakozás óta eltelt időszakban történtek jogszabályi előrelépések a társadalmi nemek egyenlőségének megteremtése érdekében (Egyenlő bánásmód törvény, a családjogi törvény változása a névválasztás egyenjogúsításában, a GYES melletti munkavégzés kiterjesztése stb.) – az attitűdök felől nézve európai összehasonlításban igen tradicionális, patriarchális nézeteket vall a magyar lakosság, amit folyamatosan újratermel szocializációnk és a média.

Szocializációnk lényeges eleme sajtáságos családizmusunk, mely egyfelől történelmi örökség, másfelől a társadalmi közeg, ideológiák által közvetített értéként, követendő mintaként jelenik meg. E családizmus tartalma szerint a család valamely magasztosabb eszmét (nemzet, egyház) szolgál, egységét védeni kell, s érdekét az egyén érdeke elé kell helyezni. Mivel a család békéjének biztosítása a nő feladataként jelenik meg, ő az, aki érdekeit a család szolgálatának kell, hogy alárendelje.

A család mint hívó szó által keltett képzetek része a család és a gyermek fogalom társulása a magyar nyelvben. E téren attitűdünket jelzi, hogy az „Üres annak az élete, akinek sohasem volt gyereke.” állítással egyetértők aránya nálunk a legmagasabb Európában.

A társadalmi szemlélet konzervativizmusát hasonlóképp tükrözi a nők munkavállalásának, vezetésre való alkalmasságának megítélése, illetve a férfiaknak a család életéből, az otthoni teendőkből való kimaradásának, a nők kettős teherviselésének általános elfogadása. Az elsődlegesen kenyérkereső apa, az otthon rendjéért felelős anya és gyermekük/gyermekük mintáján alapuló család az, amely a társadalmi közeg, az egyének és a munkahelyek szemléletét és viselkedését meghatározza, annak ellenére, hogy a munkaképes korú népesség jelentős része egyedülállóként, gyermektelenül, egyszerűs vagy patchwork családban él. A hazánkban uralkodó biológiai alapú megközelítés szerint elsősorban az anya az, aki változáson esik át, hiszen a gyermek az ő testéből jön a világra, belőle táplálkozik, hozzá kötődik élete első éveiben. Ugyanakkor egyre több az olyan férfi, aki a kezdetektől részt vesz gyermeke gondozásában. Az ilyen apa nem érzi kirekesztve magát az anya és a kicsi bensőséges kapcsolatából, a párkapcsolati kötődés is erősödik.

Bár a családot és a gyermeket értéknek tekintjük, a valóság számos ténye – a házasságkötések és a gyermekszületek számának csökkenése, a házassági és gyermekvállalási kor kitolódása, a válások növekvő aránya – ellentmond ennek. Indokoltnak látszik közelíteni a család- és gyermekbarát társadalom ideáját a valósághoz, változtatni a tradicionális családizmus elvárásaként való megjelenítésén, hozzálátni a kor követelményeinek megfelelően árnyalt, a nemek egyenrangúságán és egyenjogúságán alapuló szemlélet kialakításához, a valóságtól elszakadó patriarchális minták kommunikációjának megszüntetéséhez.

3. A nemek közti egyenlőtlenségek társadalmi, gazdasági és magánéleti következményei

A nők kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzete, nagyarányú inaktivitása, képességeik kiaknázatlansága mind a társadalom egészére, mind az egyénekre, párkapcsolatokra és családokra nézve anyagi (jóléti) és pszichoszociális (jól-léti) értelemben is negatívan hat.

Mindaddig, amíg uralkodó marad az a nézet, hogy a nők tere a család, a férfiaké a munka világa, fennmarad és újratermelődik a munkáltatói diszkrimináció és alacsonyabb marad a nők munkavállalási hajlandósága is.

Anyagi értelemben ezért veszteség a nők oktatására, képzésére fordított állami kiadás: a pénzek meg nem térülése, az adó kiesés, a korlátozott vásárlóerő, hosszú távon jelentősek a társadalombiztosítás megtakarítások, közvetve az egészségügyi kiadások stb.

Pszichoszociális értelemben káros, hogy a nők részben vagy egészben potenciális eltartottként szocializálódnak, hiszen ez az egyének, családok jövőjét is veszélyezteti.

Az egyén anyagilag kiszolgáltatott párkapcsolata működésének, mentálisan veszélyeztetett, mert szerepkonfliktusai miatt frusztrációk érik, önállósága, felnőtt-léte csorbul, jövője, pályalehetőségei beszűkülnek. A párkapcsolati egyensúly az anyagi függés miatt tartósan megbillen, rögzülnek az otthoni munkamegosztás egyenlőtlenségei, az otthoni munka fizetetlen mivolta miatt a nő által végzett munkaráfördítés nem minősül hasznos időnek, így félrecsúszik a nő és a férfi idejének értéke, s így egymás

értékességének megítélése, a külvilággal való kapcsolat különbözősége miatt a felek megfelelő, folyamatos kommunikáció és tolerancia híján eltávolodnak.

A gyermek is veszélyeztetett anyagi értelemben, hisz az egykeresős modell nem biztosít kielégítő megélhetést, az egy lábbon állás kockázatos, a párkapcsolati diszharmónia veszélyezteti a család jövőjét és a gyermek mentális egészségét, a szülők frusztrációja családon belüli erőszakba is torkollhat.

A Világbank által a gazdasági növekedésről, illetve a nemek egyenlőségének állapotáról végzett kutatása szerint a nők jogainak biztosításában és erőforrásokhoz való hozzáféréseben élenjáró országokban alacsonyabb a szegénység, gyorsabb a gazdasági növekedés és alacsonyabb a korrupció.

A nemi szerepekről alkotott sztereotípiák, a nemek közti egyenlőtlen otthoni munkamegosztás és a munkahelyi esélyegyenlőség összefüggéseinek ismeretében megfogalmazható a nemek új típusú partnerségének szükségessége. Mindezek nélkül nehezen értelmezhető a demográfiai egyensúlytalanságok hátterében álló összefüggés a nők munkaerő-piaci lehetőségeinek és a gyermekvállalási hajlandóságnak a fejlett világban általánosan jellemző korrelációjáról. Mindezek fényében érthető, miért vált a fenntartható gazdasági és társadalmi fejlődésre fókuszáló Európai Unió célkitűzéseinek egyik legfontosabbikává a nemek egyenlőségének megteremtése³², a nők foglalkoztatásának bővítése (lisszaboni stratégia), a gyermekgondozási ellátórendszerek bővítése (barcelonai célok), illetve miért született a 2006-2010 közötti időszakra érvényes Nemek egyenlősége ütemterv (Gender Equality Roadmap 2006-2010).

4. A nemek közti egyenlőtlenségek fő területei, az EU-szintű politikák aktuális célkitűzései

A gender mainstreaming hazai megvalósításában mérföldkő lenne a Roadmap célkitűzéseinek teljes körű felvállalása, amennyiben a célkitűzések mentén végzett tevékenységek eredményei megjelenének a kormányzati intézkedésekben.

Az ütemterv a 2006-2010 közötti időszakra a nemek egyenlőségével kapcsolatos uniós intézkedések hat prioritási területét vázolja fel, melyek:

- a nők és a férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlenségének megteremtése (lisszaboni foglalkoztatási célkitűzések, a nemek közti fizetési aránytalanságok felszámolása, a női vállalkozások megerősítése, a nemek egyenlősége a szociális védelem és a szegénység elleni küzdelem terén, a nemek közötti egyenlőség dimenziójának elismerése az egészségügyben);
- a szakmai és a magánélet összeegyeztetése (rugalmas munkaszerződés-formák nők és férfiak számára, több gondozási szolgáltatás, az egyensúly megteremtését célzó politikák kidolgozása a férfiak és a nők számára);
- a két nem egyenlő arányú képviselete a gazdasági és politikai döntéshozatalban;
- a nemi bűncselekmények valamennyi formájának felszámolása (nők elleni erőszak, emberkereskedelem, prostitúció, szexuális zaklatás);
- a nemekhez kötődő sztereotípiák leküzdése (az oktatásban, a kultúrában, a munkaerőpiacon, a médiában stb.);
- valamint a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a kül- és a fejlesztési politikákban.

³² Az Európai Bizottság rendszeresen közzéteszi a nemek egyenlőségéről készült állapotfelmérését, intézkedéseit és a tagországok adatait. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/

5. A vállalatok lehetőségei a nők és férfiak közti egyenlőség elősegítésében



Az előbbiekben láthattuk, hogy a nemek közti hatalmi, munkamegosztást érintő viszonyokat alapvetően a nemekhez kötődő sztereotip vélekedések, a konzervatív nemi szerepfelfogás tartja életben, erősíti.

Mindaddig, amíg a nők és férfiak azt gondolják, hogy a nők terepe a család, a férfiaké a munka világa, a nők másodlagos munkavállalók maradnak, az esélyegyenlőségük biztosításáért tett erőfeszítésekre újra meg újra szükség lesz.

Amint az osztársadalmi és a magánszféra szintjein nyilvánvaló volt, a nők képességeinek, munkaerejének kiaknázatlansága, illetve a kváziegykeresős magánéleti modell valamennyi érintett számára veszteséget, egyúttal kockázatot jelent. A munkáltatók számára is előnyökkel jár a nők és a férfiak esélyegyenlőségének biztosítása.

5.1. Nőtámogató vs gender-tudatos vállalati politikák

A nő támogató vállalati gyakorlatok kialakítása igencsak indokolt, hiszen a társadalmi status quo alapján a nők azok, akiknek munkához jutását, munkában maradását, gyermekgondozást követő visszatérését, távollét alatti képzését, előmenetelét, egyenlő bérezését biztosítani szükséges.

Az egyén életének teljességéhez a szűk értelemben vett, elsődlegesen a nők fizetetlen munkaráfordítását igénylő családon és munkahelyen kívül hozzátartozik a társas kapcsolatok ápolása, a rekreáció, a továbbképzés stb. E területeken az egyenlőtlen otthoni szerepek miatt ugyancsak előnyt élveznek a férfiak, hisz munkára fordított idejük és szabadidejük arányait maguk alakítják ki, otthoni szerepvállalásukat segítségnyújtásként élik meg ők maguk, partnerük és a társadalom is. A családi kötelezettségek körébe beletartozik az idős szülőkről való gondoskodás, mely a hagyományos, nemek szerinti munkamegosztás szerint ugyancsak a nőkre háruló feladat.

Ugyanakkor a nemek esélyegyenlőségét biztosítani szándékozó humán erőforrás-politikához hozzátartozik a férfiszerepek bővülésének ösztönzése, a család részeként, szülőként működő apa szerepvállalásának támogatása. Azok a férfiak ugyanis – és számuk egyre nő –, akik számára a teljes élethez szülői szerepeik teljesebb megélése is hozzátartozna, környezetük, szocializációjuk, a média által sugallt minták révén – a hagyományos nemi szerepelvárásoknak meg nem felelő nőkhöz hasonlóan – ugyancsak előítéletekkel, külső elvárásokkal és belső kételyekkel szembesülnek. A gondoskodó, otthoni munkában részt vállaló férfi a társadalmi normák szerint lemond férfiúi identitásának egy részéről, ugyanakkor korlátozza őt a kenyérkeresés egyoldalúnak vélt felelőssége is. A munkahelyek sokat tehetnek annak érdekében, hogy megerősödjön a teljes életet élő férfimodellje, mely ma családok fennmaradásának záloga.

A férfiak magánéleti kötelezettségeinek bővülése nélkül az esélyegyenlőséget biztosítani szándékozó vállalati politikák a nők számára nyújtanak segítséget ahhoz, hogy könnyebben ugyan, ám továbbra is egyoldalúan viselhessék a kettős terheket.

Amennyiben a munkahelyi kötelezettségek lehetővé teszik a harmonikus életvezetést, segítik a teljes élet megvalósítását, képességeik kibontakoztatását nők és férfiak esetében egyaránt, az bátorítólag hat magánéleti kötődések felvállalására, a gyermekvállalásra is. Ha férfi és nő egyformán kielégítő perspektívákkal rendelkezik a munka világában, úgy kockázataikat is megosztják: betegség, állásvesztés esetén sem sérül az egyén biztonságérzete, a család, a gyermekek jövője. Ily módon a gender-tudatos vállalati politikák korszerű értelemben válnak családbaráttá – ténylegesen a családokat erősíthetik.

5.2. A gender-tudatos vállalati politika elemei

A fentiekből is következik, hogy a korszerű gender-tudatos politikáknak alapvető eleme a nemek közti egyenlőség elősegítése a munkahelyen és a magánéletben egyaránt. Így a nőket támogató (anyasági, előmeneteli) politikák, intézkedések mellett elengedhetetlen

a nők és férfiak közti foglalkozási szegregáció csökkentését biztosító toborzási és munkaszervezési, továbbképzési irányelvek kidolgozása annak figyelembevételével, hogy annak ellenére, hogy a nők és a férfiak túlnyomórészt nőiesnek vagy férfiasnak tartott foglalkozásokat választanak/űznek, megállják a helyüket a másik nem számára "fenntartott" területeken is; a nők és férfiak közti vertikális szegregáció csökkentése a két nem gazdasági döntéshozatalban való egyenlő arányú képviselése felé ható politikák, mechanizmusok, gyakorlatok kialakításával annak tudatosításával, hogy a szervezetekben a legfelső vezető szinteken alig található nő (üvegplafon-hatás³³), ha mégis, akkor gyakran érvényesül az ún. méhkirálynő-szindróma³⁴;

a nemre bontott adatkezelés és a nemek egyenlő esélyeinek biztosítása gender-tudatos humánerőforrás-politika révén, annak teljes spektrumában való érvényesíttetése (toborzás, karrier-menedzsment, teljesítményértékelés, képzés, elégedettség-vizsgálatok stb.);

az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének következetes megvalósítása, a nemek közti fizetési aránytalanságok okainak tudatosításával (női karrierhátrány a gyermekvállalás miatt, a foglalkozási szegregáció oka és eredménye, hogy a nők alulfizetett munkakörökben dolgoznak stb.); a rugalmas munkavégzés lehetőségeinek bővítése, férfiak általi igénybevételeük ösztönzése; magánéleti gondozási feladatok ellátásának átvállalása, segítése, támogatása; a férfiak otthoni, magánéleti szerepvállalásának elfogadása, támogatása; a munka és a magánélet összeegyeztetését segítő politikák, képzések, intézkedések és gyakorlatok bevezetése nők és férfiak számára egyaránt;

a nemek közti egyenlőség, a nemek új típusú partnersége szemléletének integrálása a vállalat pl. személyiségfejlesztő, kommunikációs képzéseibe a nemekhez kötődő sztereotípiák lebontása érdekében; képzés és eljárásrend kidolgozása és kommunikációja szexuális zaklatás esetére; a gender-tudatosság üzenetének minél szélesebb körű kommunikálása a szervezet társadalmi közeggel való érintkezésének minden szintjén (partner- és üzleti kapcsolatokban, ügyfélszolgálatokon, reklámokban stb.).

6. Irodalom

Horváth A., Laczkó Zs., Lányi P., Mihály A., Soltész A.: Az esélyegyenlőség ismertsége és érvényesülése Magyarországon – Különös tekintettel a nemek közötti esélyegyenlőségre – kutatási tanulmány, 2006.

Horváth A., Sellei A., Soltész A.: A magyarországi vállalkozónők helyzetének feltárása, különös tekintettel a nemek közötti esélyegyenlőség, valamint a munka és magánélet összehangolásának kérdésére, kutatási tanulmány, 2008.



33 A számrátrán egy bizonyos szint után már nem engedik, hogy nők töltsék be a munkaköröket.

34 Ennek értelmében a jelentős hatalommal rendelkező nők igen gyakran nagyon ellenségesen viselkednek a fiatal feltörekvőkkel szemben. A vezető pozícióba került nők sokszor maguk is úgy gondolják, hogy a férfiak jobb munkaerők, és férfi munkatársakkal veszik körül magukat.

Nők és férfiak Magyarországon, KSH kiadvány, 2007.

Lestál Zs. és társai (E/004. számú Fejlesztési Partnerség): Nemre való tekintettel, kézikönyv a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség érvényesítésének elméletéről és gyakorlatáról intézmények és vállalkozások vezetői számára

Bán Zsófia: Van-e az irodalomnak neme?

STERE/O-projekt - http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/gender_equality/project_en.cfm?id=198

Tóth Olga: A nemi szerepek átalakulása

World Bank report - EnGendering Development - Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice

A Családbarát Munkahely Díj megújítása - Áttekintés, szempontok, irányok (2008)

A JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány szakmai kiadványai:

- Nem-állapot, avagy sztereotípiák a munka világában

- Gyerek van? – az anyabarát munkaközvetítő és tanácsadó műhely első éve



7. További információk

www.berbarometer.hu

Az SZMM oldalán az NFTE Tanács aloldala: <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=16271>

www.womenlobby.org

www.businessandgender.eu

IV. Nemzeti és etnikai kisebbségek Magyarországon, a roma kisebbség helyzete (Iványi Klára)³⁵

1. Nemzeti és etnikai kisebbségek hazánkban

Magyarország területén az államalapítás óta több nemzeti közösség élt és él együtt. A XIX. század végére Magyarország akkori területein a nem-magyar nemzetiségek a teljes lakosság több mint 50 százalékát tették ki. Az I. világháborút követő határváltozások nyomán ez az arány jelentősen megváltozott. A Kárpát-medencében élő magyarok mintegy 33 százaléka (3,3 millió fő) az ország határain kívülre került, míg a határokon belül élő kisebbségek létszáma lecsökkent. Napjainkra a lakosságnak mintegy 10 százaléka tekinthető valamely nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozónak.³⁶

A legtöbb hazai nemzeti és etnikai kisebbségnek közös vonása, hogy a magyar állam keretei között leélt évszázados múltja miatt kettős tudatúnak vallja magát, és magyarságtudatuk legalább olyan erős, mint kisebbségi kötődésük. A huzamos történelmi együttélés az 1993. évi kisebbségi törvényben (Nektv.)³⁷ megfogalmazott definíciónak is fontos kritériuma. A törvény szerint államalkotó tényezőként elismert nemzeti és etnikai kisebbségnek számít „minden olyan, a Magyar Köztársaság területén legalább egy évszázada honos népcsoport, amely az állam lakossága körében számszerű kisebbségben van, tagjai magyar állampolgárok és a lakosság többi részétől saját nyelve és kultúrája, hagyományai különböztetik meg, egyben olyan összetartozástudatról tesz bizonyosságot, amely mindezek megőrzésére, történelmileg kialakult közösségeik érdekeinek kifejezésére és védelmére irányul”³⁸. E törvény értelmében Magyarországon honos nemzeti vagy etnikai kisebbségnek minősül a bolgár, a cigány, a görög, a horvát, a lengyel, a német, az örmény, a román, a ruszin, a szerb, a szlovák, a szlovén és az ukrán népcsoport. Ezen kisebbségek magyarországi helyzetére jellemző, hogy földrajzilag szétszórtan, mintegy 1500 településen élnek, és általában a településen belül is kisebbséget alkotnak. Nemzeti kisebbségnek tekinthetők azok a kisebbségek, akik anyaországgal rendelkeznek, míg az etnikai kisebbségeknek nincs anyaországuk. Hazánkban egy etnikai kisebbség él, a roma kisebbség.



A hazánkban élő nemzeti, etnikai kisebbségi csoportok létszámát pontosan meghatározni nem lehet, mivel a becslést és a bevallott adatok között eltérés van. Az ide vonatkozó jogi szabályozás szerint „valamely nemzeti, etnikai csoporthoz, kisebbséghez való tartozás vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga. A kisebbségi csoporthoz való tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető”³⁹. Ez azt jelenti, hogy az tekinthető valamely kisebbség tagjának, aki annak vallja magát. A becslést és a bevallott adatok közti eltérés egyfelől a kelet-közép európai országok kisebbségi kérdéseit érintő történelmi, társadalmi, társadalom-lélektani okokkal magyarázható. Másfelől viszont tükrözi az érzelmileg és kulturálisan kettős kötődésű kisebbségek dilemmáját is: sokan egyidejűleg érzik magukat magyarnak és kisebbséginek. A jogszabály ezzel kapcsolatban azt mondja, hogy a nemzeti, etnikai kisebbséghez való

³⁵ A szerző a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda munkatársa

³⁶ Nemzeti és Etnikai Kisebbségek, Tények Magyarországról, Külügyminisztérium, 2000. 3. sz.

³⁷ 1993. évi LXXVII. Törvény a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól (Nektv.).

³⁸ Nektv. 1. § (1) bek.

³⁹ Nektv. 7. § (1) bek.

tartozás vállalása nem zárja ki a kettős vagy többes kötődés elismerését.⁴⁰ Elgondolkodtató ugyanakkor, hogy míg hazánkban ma a roma kisebbség létszámát 500–600 ezer főre becsülik⁴¹, a 2001-es népszámlálás során mindössze 191000 fő vallotta magát a cigány kisebbséghez tartozónak.⁴² Az, hogy egy országban a kisebbséghez való tartozás a kisebbségi csoport tagja számára mennyire felvállalható, a társadalom állapotáról, az elfogadásról és toleranciáról is tükörképet ad.

2. A nemzeti és etnikai kisebbségek demográfiai jellemzői

A 2001. évi népszámlálás során felvett kérdőívek a nemzetiséggel összefüggésben négy kérdést tartalmaztak: mi a nemzetisége, melyik nemzet kulturális értékeihez, hagyományaihoz kötődik, mi az anyanyelve, valamint családi, baráti közösségben milyen nyelvet használ. Új kérdés volt 2001-ben a családi, baráti közösségben használt nyelv.



2001. évi népszámlálás szerint az ország 10 198 315 fős lakosságából 314 060 fő vállalta legalább a kisebbségek egyikéhez való nemzetiségi hovatartozást, 135 788 fő jelölte anyanyelvének legalább a kisebbségi nyelvek egyikét. A hazai kisebbségek tekintetében a két új kérdést vizsgálva 300 627 fő vallotta meg kötődését nemzetiségi kulturális értékekhez, hagyományokhoz, és 166 366 fő használja családi, baráti közösségekben legalább a kisebbségi nyelvek egyikét. A nemzetiségi hovatartozásra vonatkozó kérdések közül legalább az egyikre igennel válaszolók száma 442 739 fő, ami a népszámlálási lakónépesség 4,34%-a.⁴³

2. ÁBRA, A MAGYAR LAKOSSÁG KISEBBSÉGI MEGOSZLÁSA

Hazai kisebbség	Anyanyelvet vallók		Nemzetiséghez, etnikumhoz tartozást vallók		Nemzeti, kulturális értékekhez, hagyományokhoz kötődők	Családi, baráti közösségben a nyelvet használók
	száma	száma	száma	száma	száma	száma
	1990	2001	1990	2001	2001	2001
bolgár	1370	1299	-	1358	1693	1118
cigány	48 071	48 685	142 683	190 046	129 259	53 323
görög	1640	1921	-	2509	6140	1974
horvát	17 577	14 345	13 570	15 620	19 715	14 788
lengyel	3788	2580	-	2962	3983	2659
német	37 511	33 792	30 824	62 233	88 416	53 040

40 Nektv. 7. § (3) bek.

41 Kemény István – Janky Béla: „A 2003. évi cigány felmérésről. – Népesedési, nyelvhasználati és nemzetiségi adatok.” In. Kállai Ernő (szerk): A magyarországi cigány népesség helyzete a 21. század elején. MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézet, Budapest, pp. 7-26.

42 KSH: Népszámlálás, 2001. www.ksh.hu

43 <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=1361&articleID=4931&ctag=articlelist&id=1>

Hazai kisebbség	Anyanyelvet vallók		Nemzetiséghez, etnikumhoz tartozást vallók		Nemzeti, kulturális értékekhez, hagyományokhoz kötődők	Családi, baráti közösségben a nyelvet használók
örmény	37	294	-	620	836	300
román	8730	8482	10740	7995	9162	8215
szerb	2953	3388	2905	3806	5279	4186
szlovák	12 745	11 816	10 459	17692	26 631	18 056
szlovén	2627	3187	1930	3040	3442	3119
ruszin	674	1113	-	1098	1292	1063
ukrán		4885	-	5070	4779	4519

A nemzeti identitás szempontjából döntő szereppel bír az anyanyelv. Magyarországon viszont a 2001-es népszámlálás során a kisebbségi kötődésűek egyharmada se vallotta anyanyelvének az adott kisebbség nyelvét. 70 százalékuk tekintette magát az adott nemzethez (vagy ahhoz is) tartozónak, 68 százalékuk mondta azt, hogy kulturálisan kötődik az adott nemzethez, de mindössze 30 százalék vallotta anyanyelve szerint is oda tartozónak magát.⁴⁴

3. Magyarország kisebbségpolitikája, jogi környezet

A kisebbségek jogaival kapcsolatban megfogalmazott alapelvek szerint hazánk a kisebbségek létét, nyelvük, hagyományaik, kultúrájuk fennmaradását a társadalmi és kulturális élet fontos elemének tartja. Az elmúlt évtizedben a hazai kisebbségpolitika célja az volt, hogy a nemzeti és etnikai kisebbségek számára olyan kisebbségbarát környezetet alakítson ki, amelyben megőrizhetik és továbbörökíthetik kulturális önazonosságukat, valamint szabadon élhetnek törvényben biztosított jogaikkal. A kormányzati célkitűzések megvalósításának koordinálásáért az 1990-ben létrehozott Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Hivatal a felelős.⁴⁵

A Magyar Köztársaság Alkotmánya⁴⁶ leszögezi, hogy a Magyarországon élő kisebbségek államalkotó tényezők. Az Alkotmány szavatolja jogukat a közéletben való kollektív részvételre, kultúrájuk ápolására, anyanyelvük széleskörű használatára, az anyanyelvi oktatásra és a saját nyelvű névhasználatra. A nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának intézményéről az Alkotmány és a kisebbségi törvény rendelkezik.⁴⁷ A kisebbségi ombudsman vizsgálja vagy kivizsgálhatja a nemzeti és etnikai kisebbségi jogokkal kapcsolatban tudomására jutott visszasságokat, és orvoslásuk érdekében általános és egyedi intézkedéseket kezdeményez. A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló ún. kisebbségi törvényt, amely rögzíti a kisebbségeket megillető egyéni és kollektív jogokat az önkormányzatiság, a nyelvhasználat, az oktatás, kultúra és közművelődés területén, 1993-ban fogadta el az Országgyűlés. A kollektív

44 Tóth Ágnes – Vékás János: *Nemzeti és etnikai kisebbségek Magyarországon (a 2001. évi népszámlálási adatok rövid összefoglalása)*

45 <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=1314>

46 1949. évi XX. törvény

47 Alkotmány 32/B. § (2) bekezdése; Nektv. 20. § (2) bekezdése.

jogok között a törvény kimondja, hogy a kisebbségeknek jogukban áll helyi és országos önkormányzatokat létrehozniuk.

A kisebbségi szempontok több ágazati törvényben is érvényesülnek, így például a rádiózásról és a televíziózásról szóló törvény⁴⁸ a közszolgálati média kötelező feladatává tette a kisebbségek kultúráját, életét bemutató műsorok készítését és az anyanyelvi tájékoztatást. A Büntető Törvénykönyvről szóló törvény 1996. évi módosítása pedig megteremtette a faji megkülönböztetés bűncselekményi formáinak üldözhetőségét.⁴⁹ Az egyenlő bánásmódról szóló, ún. antidiszkriminációs törvény⁵⁰ többek között tiltja a nemzeti, etnikai, faji alapú megkülönböztetés bármely formáját. Noha az egyes parlamenti pártok soraiban ülnek olyan országgyűlési képviselők is, akik különböző nemzetiségekhez tartoznak, a kisebbségek garantált képviselete a Magyar Országgyűlésben egyelőre megoldatlan kérdés, amely visszatérően szerepel az Országgyűlés és a Kormány napirendjén.



4. A hazánkban élő roma kisebbség helyzete

Társadalmi, gazdasági szempontból a magyarországi kisebbségek integrációja befejezettnek tekinthető. E tekintetben csak a roma kisebbség jelent kivételt. Az 1980-as évek visszaesése és a piacgazdaságra történő áttérés őket sújtotta leginkább. Jelenleg a romák körében a munkanélküliség négyszer-ötször magasabb az országos átlagnál. Vannak olyan falvak, ahol a roma lakosság 90-100 százaléka munkanélküli. A tartós és a fiatalkori munkanélküliség is sokkal gyakoribb jelenség körükben. A problémát tovább súlyosbítja, hogy a roma kisebbség tagjai nagyobb számban élnek olyan földrajzi területeken, ahol a rendszerváltást követő ipari szerkezetváltás nyomán a nehézipari munkalehetőségek jelentősen szűkültek. A romák foglalkoztatásuk és mindennapi életük során nem ritkán diszkriminációt is elsenvednek. A cigányság körében halmozottan jelentkeznek az egészségi állapotukat kedvezőtlenül befolyásoló tényezők. Így a roma lakosság várható élettartama 10 évvel rövidebb, mint a nem cigányoké. 1993-ban a cigány lakosság 14 százaléka még elkülönülten, folyóvíz, villany és egyéb komfort nélküli telepeken élt.

A cigányság a hazánkban élő nemzeti és etnikai kisebbségek közül a legnagyobb lélekszámú közösség, egyben az egyetlen etnikai kisebbség. Európai viszonylatban a negyedik legnépesebb roma közösség él Magyarországon. Ahogy arról korábban már esett szó, becslések szerint a cigány népesség száma jelenleg mintegy 450-600 ezer főre tehető. Egyes roma politikusok még ennél is magasabb, egymillióss közösségről beszélnek. A 2001-es népszámlálás adatai szerint azonban mindössze 191 046 fő vallotta magát cigány nemzetiségűnek, és 48 685 fő cigány anyanyelvűnek. Ugyanezek az adatok az 1990-es népszámláláskor a következők szerint alakultak: 142 683 fő cigány nemzetiségű, és 48 072 fő cigány anyanyelvű. Az, hogy a becslőt és bevallott adatok között ilyen mértékű eltérés tapasztalható jól mutatja, hogy hazánkban a roma kisebbséggel szemben a társadalomban élő előítéletek és diszkrimináció miatt sokan identitásukat nem merik, vagy nem akarják felvállalni. Tényként állapíthatjuk meg azonban, hogy a csökkenő nem-roma népességgel szemben a roma kisebbség létszáma nő, és a demográfiai előrejelzések

48 1996. évi I. törvény 26. § (1), (2) bekezdése.

49 A Büntető Törvénykönyvről szóló 1978. évi IV. törvény 174/B. §-a szabályozza a nemzeti, etnikai, faji vagy vallási csoport tagja elleni erőszak büntetét. E szerint, aki mást valamely nemzeti, etnikai, faji vagy vallási csoporthoz való tartozása vagy vélt tartozása miatt bántalmaz, illetve erőszakkal vagy fenyegetéssel arra kényszerít, hogy valamit tegyen, ne tegyen, vagy eltűnjön, büntetést követ el, ami öt évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.

50 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.

szerint a következő ötven évben népességen belüli arányuk a jelenlegi 5 százalékról 11 százalékra emelkedhet⁵¹. Többek között ez is indokolja, hogy olyan, kormányzati szintű, átfogó programokra van szükség, amelyek csökkentik a roma kisebbség és a többségi társadalom közti szakadékot, megoldásokat nyújtanak az elsősorban az iskolázottság és a munkanélküliség területén meglévő égető problémákra.

A hazai cigányságon belül három, nyelvében és kultúrájában eltérő csoportot különböztethetünk meg: romungró („magyar cigány”), beás és oláh cigány. A romungrók anyanyelve magyar, a beások archaikus román nyelvet, míg az oláh cigányok, úgynevezett romani nyelvet beszélnek. Kutatások szerint a három csoport közül a romungrók száma a legmagasabb.

A fentiek alapján felmerül tehát a kérdés, hogy ki számít ma Magyarországon romának? A jelenlegi jogi szabályozás szerint roma az, aki annak vallja magát.⁵² Ezen elv alkalmazása azonban félrevezető lehet. A romákat sújtó előítéletek és diszkrimináció szempontjából azt mondhatjuk, romaként elsősorban azt kezelik, aki szemmel látható rasszjegyekkel rendelkezik. Azok a társadalomtudományi kutatások, amelyek a romák helyzetét vizsgálják különböző aspektusból, többfajta megközelítést is használhatnak egyszerre: egyrészt romának tekintik azt, aki annak vallja magát, de azt is, akit környezete annak tekint. A diszkrimináció is azon alapul, hogy a diszkrimináló fél a roma kisebbséghez tartozó személyről ránézés alapján dönt (és nem identitásnyilatkozatot kér tőle). Mivel a hazánkban élő kisebbségek közül a romák azok, akik szemmel látható rasszjegyekkel rendelkeznek, és akikkel szemben a társadalmi előítéletek és ellenérzések a legerősebbek, ők lesznek leggyakrabban hátrányos megkülönböztetés áldozatai. Ha akarnák, sem tudnák származásukat, etnikai hovatartozásukat eltitkolni, hisz bőrük, hajuk színe, külső megjelenésük azonnal „informálja” a többségi társadalom tagjait.

4.1 Történeti áttekintés, foglalkoztatottság

Munkaerő-piaci szempontból a piacgazdasági átalakulás legnagyobb vesztese a cigányság. A nyolcvanas évek végén, a kilencvenes évek elején a foglalkoztatáshoz szokott munkaképes korú romáknak több mint a fele veszítette el állását, és valamennyi foglalkoztatási mutatójuk ma is lényegesen rosszabb, mint a többségi társadalomé. Az iskolázatlan és szakképzetlen romák számára az elsődleges munkaerőpiac alig kínál kereső foglalkozást, és még az alkalmi munkavállalás területén is hátrányban vannak. Foglalkoztatottsági szintjük durván a fele, munkanélküliségi rátájuk három-ötszöröse, az egy keresőre jutó eltartottak aránya háromszorosa a nem cigány lakosságénak! Munkavállalásukat számos tényező nehezíti, így alacsony képzettségi szintjük, a munkaerőpiacon tapasztalható diszkrimináció, és az, hogy sokan az ország leginkább elmaradott térségeiben élnek, ahol a munkalehetőségek egyébként is szűkösek.

A rendszerváltást követő munkanélküliségi hullám legelőször a romákat érintette tömegesen, ők kerültek ki legnagyobb számban a munkaerőpiacról, és nekik jelentette (és jelenti ma is) a legnagyobb nehézséget az új, piaci viszonyokhoz való alkalmazkodás. Mindez összefügg azzal, hogy mindenekelőtt az alacsony iskolai végzettséggel is betölthető, szakképzettséget nem igénylő munkahelyek szűntek meg, ahol a roma népesség többsége korábban dolgozott.

A 2003. évi országos felmérés idején a 15-74 éves roma népesség 21 százaléka

51 *Hablicsek László: A népesség jövőbeni alakulása. In Tóth Pál Péter [szerk.]: A magyarországi bevándorlás. Lucidus Kiadó, Budapest, 2006.*

52 *Nektv. 7. § (1) Valamely kisebbséghez való tartozás vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga. A kisebbséghez való tartozás kérdésében – a (2) bekezdésben foglalt kivétellel – nyilatkozatra senki sem kötelezhető.*

volt foglalkoztatott, azaz egy százalékkal kevesebb, mint tíz évvel korábban. A férfi népességből a foglalkoztatottak aránya 28 százalék, ami szintén rosszabb átlag, mint 1993-ban. Egyedül a női népesség foglalkoztatási arányaiban nem történt változás (15 százalék). A romákhoz képest a foglalkoztatás országos adatai 2003 első negyedévében a 15-74 éves népesség körében közel 50 százalékra tehető, a férfiak 56,5, a nők 43,7 százaléka volt foglalkoztatott.⁵³

A fentiekhez képest, míg 2008-ban a munkanélküliségi ráta a teljes népességen belül 8 százalék volt, addig a roma népességen belüli munkanélküliség aránya ugyanekkor 50–60 százalék körüli.

A roma lakosság munkaerő-piaci sikertelenségének több oka van. A legfontosabb tényező az alacsony képzettség, illetve a szakképzettség hiánya. Az ma már köztudomású, hogy az iskolai végzettség az egyik legfőbb mobilitási csatorna, amely egyre fontosabb szerepet játszik a munkahelyek elosztásában és a keresetek alakulásában. Bár az általános iskola elvégzése terén javultak az arányok, ez a romák munkaerő-piaci helyzetén nem sokat segít. Magasabb iskolai szinten pedig a mai napig nem tapasztalható számottevő javulás a romák helyzetében. A cigány-nemcigány távolság még mindig hatalmas a továbbtanulás, a középiskolába jutás tekintetében. A három továbbtanulási út közül csak a szakmunkásképző nyílt meg a romák előtt, ami pedig tudvalevőleg zsákutca a magyar oktatási rendszerben.

Az iskolai végzettségen kívül további problémát jelentenek a területi egyenlőtlenségek. A roma népesség lakóhelyét tekintve az ország válságrégióiban koncentrálódik, ahol országosan egyébként is a legmagasabb a munkanélküliek aránya.

Nem csak a megyék szintjén érvényesül azonban a területi egyenlőtlenségek problematikája. A cigányságnak csaknem harmada él az álláslehetőségeket leginkább nélkülöző kistélepüléseken, így őket jobban sújtják a településtípusok közötti munkaerő-piaci egyenlőtlenségek. A hátrányos helyzetű elmaradott községekből ráadásul szinte lehetetlen az elvándorlás. Az ingatlanárak a térség kilátástalan helyzete miatt nagyon alacsonyak, az elköltözni vágyók többségének az egyetlen vagyona pedig az ingatlan, amelyben él. Ahogy azt Kertesi Gábor és Ábrahám Árpád egy tanulmányukban kifejtik, „a válságrégiók kistélepüléseinek lakói röghöz kötöttek, más lehetőségek híján örökre a nyomor foglyai maradnak”.⁵⁴

4.2 Jövedelmi helyzet

A megélhetéshez szükséges jövedelemforrást a cigány kisebbség egy döntő hányada számára kizárólag a családi pótlék és a szociális juttatások biztosítják, a roma háztartások fele tartós szegénységben él. A romák alkalmazásának egyik jellemzője a nem bejelentett – tehát nyugdíj-, és egészségügyi járulékfizetéssel nem járó – alkalmi munkák elterjedése. Egyes becslések szerint a rendszeres munkából származó jövedelemmel rendelkező romák több mint harmadát-felét illegálisan, a munka világára vonatkozó jogszabályok megkerülésével, azaz feketén foglalkoztatják. Itt fontos azonban elosztatni azt a társadalomban a romákkal szemben élő tévhitet, hogy valamely szociális juttatás kizárólag azon az alapon járna a roma kisebbség tagjának, hogy ő cigány származású.

53 A 2003. évi országos cigánykutatók eredményeit közli: Kemény István – Jankó Béla: *A cigányok foglalkoztatottságáról és jövedelmi viszonyairól a 2003. évi országos cigánykutatók alapján*,

54 Ábrahám Árpád – Kertesi Gábor: *A munkanélküliség regionális egyenlőtlenségei Magyarországon 1990 és 1995 között. A foglalkoztatási diszkrimináció és az emberi tőke változó szerepe. Közgazdasági Szemle. 43. 1996. 7-8.*

Mivel a hazai roma kisebbség több mint fele (53 százalék) a társadalom legalsó jövedelmi tizedébe, azaz, a legszegényebbek közé tartozik,⁵⁵ így az alacsony jövedelem miatt járó szociális ellátások haszonélvezői között is felülreprezentáltak.

A szegénység előfordulása a romák körében 5-10-szeres a nem roma lakossághoz képest, egyben a kutatások azt is mutatják, hogy a romák körében az elmúlt tíz évben jelentős mértékben – egyes kutatások szerint közel kétszeresére – nőtt.

4.3 Oktatás

A cigány tanulók egyharmada, azaz minden harmadik gyerek 2003-ban szegregált körülmények között, nem roma társaitól elkülönítve, általában rosszabb körülmények és feltételek között járt iskolába.⁵⁶

A Delphoi Consulting Társadalomkutató Műhely 2003-as vizsgálata szerint a 19 éves kor feletti magyarországi roma népesség harmada csak általános iskolai végzettséggel rendelkezik, és közel harminc százalék még az általános iskolát se végezte el. A romák ötöde szakmunkásképzőt végzett, és az érettségivel rendelkezők aránya mindössze 11,4 százalék. Már az érettségizettek alacsony száma miatt is, a felsőfokra való bejutás esélyei roppant korlátozottak.

Óvodába a három-öt éves gyermekek közül országosan 88 százalék jár, a roma gyermekek esetében ez a mutató csak 42 százalék. A cigány gyermekek az országos átlagnál kétszer nagyobb arányban kerülnek áthelyezésre enyhe fokban értelmi fogyatékosok számára létrehozott oktatási intézményekbe. Az alapfokú oktatásban tanuló cigány tanulók esetében a lemorzsolódás, és a magántanulóvá minősítés aránya sokkal magasabb, mint az országos átlag. A roma tanulók az országos átlagnál drasztikusan (egybehangzó források szerint nagyságrenddel) kisebb arányban kerülnek érettségit adó középfokú, és felsőfokú oktatási intézménybe.⁵⁷

A 2003-as felmérés szerint a cigány fiatalok 20-24 éves korcsoportjában az általános iskolát 82,5 százalék fejezte be. A vizsgálat adatai szerint 2001-ben országosan a 18 évesek 54,5 százaléka érettségizett. Ugyanakkor a cigány fiatalok 20-24 éves korcsoportjában, 2002-ben mindössze 5 százalék végezte el a középiskolát. Ennél is kisebb az egyetemre vagy a főiskolára járó cigány hallgatók száma. A 20-24 éves roma fiatalok mindössze 1,2 százaléka tanul felsőoktatási intézményben.⁵⁸

4.4 Lakhatás

A romák és a nem-romák lakhatási elkülönülése az elmúlt évtizedben drámai mértékben nőtt, és hasonlóná vált a harminc évvel ezelőtti állapotokhoz. A magyarországi cigányok közel fele (44,7 százalék) él valamilyen szinten elkülönülten. Telepen lakik a romák 6 százaléka⁵⁹. A roma népesség becsült, mintegy hatszáz ezres lélekszámát figyelembe véve, összesen közel 167 000 fő él gettósodottan.

Igen figyelemre méltó, hogy a roma népesség jelentős hányada (19,6 százalék) él olyan körülmények között, ahol sem vezetékes víz, sem telken belüli kút nem áll rendelkezésre (ezek azok a területek, telepek, utcák, amelyek lakosainak csak az utcai közkút áll rendelkezésére). A lakóhelyek csatornázottsága a vízzel való ellátottságnál lényegesen rosszabb képet mutat, egyúttal közvetlenül összefügg a lakóhely szegregált vagy gettószerű mivoltával.

⁵⁵ *u. a.*

⁵⁶ Havas Gábor – Kemény István – Liskó Ilona: *Cigány gyerekek az általános iskolában, Oktatáskutató Intézet, 2002.*

⁵⁷ *A Roma Integráció Évtizede Program 2005-2015, Nemzeti Cselekvési Terv társadalmi vitaanyag.*

⁵⁸ *Kemény – Janky, 2004.*

⁵⁹ *Kemény – Janky, 2004.*

A romák többsége ezernél kevesebb lélekszámú településeken lakik, ahol igen kevés a munkalehetőség, ahogy arról korábban már esett szó, és a létfeltételek az átlagosnál rosszabbak. Felülreprezentáltak a közlekedési infrastruktúrával és tömegközlekedéssel szegényesen ellátott településeken, ahonnan a jobb munkalehetőségeket kínáló nagyobb településekre ingázás a bérekhez viszonyítva igen költséges. Azokban a régiókban, amelyekben a roma lakosság aránya magasabb, a kistelepülések elszigetelt közösségeket alkotnak, ahol a társadalmi és gazdasági hátrányok halmozottan jelentkeznek. Az ilyen kistérségekben élők munkalehetőségeinek lényeges javítása különféle intézkedések – munkahelyteremtő támogatások, a közlekedési lehetőségek javítása, utazási költségtérítés, a közszolgáltatások (pl. gyermekgondozás, oktatás, egészségügyi ellátás) fejlesztése – együttes alkalmazásával érhető el.

4.5 Egészségi állapot

A 2003-as Delphoi-kutatás által feltárt adatok szerint a romák születéskor várható élettartama tíz évvel alacsonyabb, mint az országos átlag. Számos kutatás és tanulmány igazolta, hogy a területi, iskolázottsági, szociális, gazdasági és társadalmi deprivációnak messze kiható negatív következményei vannak az egészségre és az életminőségre. Ma Magyarországon a mérvadó becslések szerint mintegy kétmillió ember él a szegénységi küszöbön, illetve az alatt, és ebből a kétmillió emberből hozzávetőlegesen három – négyszázezer a roma származású.

A romák átlagosan tíz évvel rövidebb életkorát, illetve a többségi társadalomhoz képest kiemelkedően magas betegségrányait egyes betegségcsoportokban elsősorban szegénységi faktorok okozzák – hasonlóan más társadalmak szegény és marginális csoportjaihoz.

4.6 Diszkrimináció

A romák helyzetét tovább nehezíti a társadalomban velük szemben élő előítéletes gondolkodásmód és intolerancia. Számos hazai és nemzetközi emberi jogi jelentés aggódmánának ad hangot amiatt, hogy a romákkal szemben gyakran nem érvényesül a törvény előtti egyenlőség elve az igazságszolgáltatásban, gyakran érik őket rendőri túlkapások, valamint hátrányos helyzetben vannak a közszolgáltatásokhoz, illetve az egészségügyi, szociális-, és jóléti szolgáltatásokhoz való hozzáférés tekintetében. A roma kisebbség tagjai nem élvezik a társadalom szolidaritását, sőt előítéletek veszik őket körül. A roma jogvédő szervezetek, a kisebbségi ombudsman⁶⁰, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság⁶¹ jelentéseiből az derül ki, hogy a romákat érő diszkrimináció az élet minden területét átszövi. Hazánkban a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI)⁶² 1993 óta foglalkozik professzionális kisebbségi jogvédelemmel. Az iroda több száz jogi eljárást kezdeményezett fennállása óta olyan ügyekben, amelyekben a hozzá forduló panaszost roma származása miatt nem alkalmazták egy munkahelyen, nem szolgálták ki, vagy be sem engedték egy szórakozóhelyre, hátrányosabb elbánásban részesítették a különböző közigazgatási vagy egyéb hivatalos eljárások során, illetve magánszemélyek vagy hivatalos személyek (rendőrök) erőszakos cselekményeket követtek el ellene. A civil jogvédő szervezetek mellett épp ezen okok miatt az Igazságügyi Minisztérium létrehozta a Roma Antidiszkriminációs Ügyfélszolgálatot⁶³, amelynek keretében minden megyében egy vagy több ügyvéd térítésmentesen nyújt jogi segítséget azoknak a roma kisebbséghez tartozó személyeknek, akiket etnikai hovatartozásuk miatt hátrányos megkülönböztetés

60 www.obh.hu

61 www.egyenlobanasmod.hu

62 www.neki.hu

63 <http://www.irm.gov.hu/?mi=1&katid=174&id=199&cikkid=3794>

ért.

5 Irodalom

A Roma Integráció Évtizede Program 2005-2015, Nemzeti Cselekvési Terv társadalmi vitaanyag.

Ábrahám Árpád – Kertesi Gábor: A munkanélküliség regionális egyenlőtlenségei Magyarországon 1990 és 1995 között. A foglalkoztatási diszkrimináció és az emberi tőke váltakozó szerepe. Közgazdasági Szemle. 43. 1996. 7-8.

Babusik Ferenc: Cigányok Magyarországon – szociális-gazdasági helyzet, egészségi állapot, a szociális, és egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférés. Budapest, 2004.

Bodrogi B. – Iványi K. – Udvari M.: Esélytelenül, Faji alapú megkülönböztetés a munkaerőpiacon, Bp., Másság Alapítvány, 2004. Cigánynak lenni Magyarországon; Jelentés, 2000. Európai Összehasonlító Kisebbségkutatások Közalapítvány (EÖKIK)

Havas Gábor – Kemény István – Liskó Ilona: Cigány gyerekek az általános iskolában, Oktatókutatató Intézet, 2002.

Havas Gábor – Kemény István: A magyarországi romákról In: Szociológiai Szemle 5. 1995.

Kemény István – Janky Béla: A cigányok foglalkoztatottságáról és jövedelmi viszonyairól a 2003. évi országos cigánykutatás alapján, Kertesi Gábor: Cigány foglalkoztatás és munkanélküliség a rendszerváltás előtt és után In: Cigánynak születni, 2000.

Kertesi Gábor: Cigány foglalkoztatás és munkanélküliség a rendszerváltás előtt és után In: Cigánynak születni, 2000.

KSH: Népszámlálás, 2001. www.ksh.hu

Neményi Mária: Cigány anyák az egészségügyben. 1997. <http://mek.oszk.hu/01100/01156/01156.htm>

Nemzeti és Etnikai Kisebbségek, Tények Magyarországról, Külügyminisztérium, 2000. 3.

Puporka Lajos – Zádori Zsolt: A Magyarországi romák egészségi állapota. NGO Tanulmányok, 2. szám, Világbank Magyarországi Regionális Képviselő, 1999.

Tóth Ágnes – Vékás János: Nemzeti és etnikai kisebbségek Magyarországon (a 2001. évi népszámlálási adatok rövid összefoglalása)

6. További információk

www.neki.hu

www.romaweb.hu

V. Fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek (Garadnay Timea⁶⁴ – Csapó Gábor⁶⁵ – Dr. Oszvári Ádám⁶⁶)

A KSH és az Országos Egészségügyi Pénztár (OEP) adatai szerint ma több mint hétszáz ezer megváltozott munkaképességű személy él Magyarországon, a 2001. évi népszámlálás adatai szerint pedig a fogyatékos emberek száma mintegy hatszáz ezer fő. A fogyatékos fogalmának hazánkban elterjedt, szűkítő értelmezése miatt a krónikus betegséggel élők nem sorolhatóak a fogyatékos emberek körébe, így a statisztika számára láthatatlanok maradnak. Definíciós különbségekből adódik, hogy míg más uniós tagállamokban 7-25% a fogyatékos személyek aránya, nálunk csak 5% körüli.

Ennél azonban jelentősebb a szemléletbeli különbség: míg Európa más országaiban nem kelt feltűnést egy-egy siket vagy kerekese székés vásárló vagy munkatárs, mi még zavarba jövünk minden velük való találkozáskor. Gyermekeinknek azt tanítjuk, nem illik megbámulni a fogyatékos embereket, vagy megkérdezni, mi történt velük. Pedig a gyerekek a maguk előítéletmentes őszinteségével megérteni próbálják a sérülést, és természetes jelenséggént kezelve a másságot esélyük van rá, hogy okosan segítsenek. Félelmet csak a felnőtt érez. Ezért elfordítja a fejét, hogy ne lássa, vagy segíteni próbál, de rosszul: átvezeti az úttesten a járda szélén álldogáló vakot anélkül, hogy megkérdezné, át akar-e jutni egyáltalán. A társadalom hozzáállásának megváltozásához az emberek szemléletének, tudatosságának formálásán és a törvények, a politika és a szolgáltatások megváltoztatásán át vezet az út.

1. A fogyatékos és a kapcsolódó fogalmak

1.1 A kezdetektől a huszadik század végéig

Noha a fogyatékos fogalma nem túl régi keletű, fogyatékos emberek, természetesen, minden emberi társadalomban éltek. A fogyatékos megítélése koronként és fogyatékosági típusonként rendkívül különböző lehetett: bizonyos kultúrákban a sérült állapotot az Isten által kiszabott, ily módon igazságos büntetésnek, vagy (pl. a pszichés zavarokat) ördögtől való megszállottságnak tekintették (gondoljunk egyes bibliai történetekre). A harcban szerzett rokkantság ezzel szemben dicsőséget is jelenthetett, bizonyos fogyatékosok pedig egyes társadalmakban az isteni kiválasztottság jelei voltak (pl. a hatujjú tálto az ősmagyaroknál, vagy Teiresziász, a vak látnok a görög mitológiában).

A fogyatékos emberekre vonatkozó speciális jogi szabályozás kezdetei a XIX. és a XX. század fordulójára nyúlnak vissza. A XX. században nemzetközileg is elismertté vált az a tény, hogy a gazdasági és szociális különbségek nagy mértékben befolyásolják azt, ki milyen mértékben képes jogait érvényesíteni. A szegénység és az információhiány megnehezítheti, vagy akár lehetetlenné is teheti a jogok érvényesülésének kikényszerítését. Erre tekintettel váltak széles körben elfogadottá az ún. második generációs jogok, amelyeket gazdasági és szociális jogokként is szoktak említeni (pl. az oktatáshoz és a munkához való jog). Noha e jogokat számos nemzetközi egyezmény is elismeri, ezek mindig az adott állam politikai elkötelezettségétől és az ország gazdasági helyzetétől függően különböző mértékben érvényesülnek.

A fogyatékos és a megváltozott munkaképesség fogalma nagy változásokon ment keresztül az elmúlt években. Míg korábban elsősorban egészségügyi kategóriaként tekintettek a fogyatékosra, és többnyire a valamire való fizikai képtelenséget

64 A szerző a Budapest Esély munkatársa

65 A szerző a MEREK munkatársa

66 A szerző a Motiváció Alapítvány munkatársa

hangsúlyozták, addig ma – orvosi vonatkozásaitól egyre inkább eltekintve – elsősorban a társadalmi részvétel lehetőségeire és a megmaradt funkciókra helyezik a hangsúlyt⁶⁷.

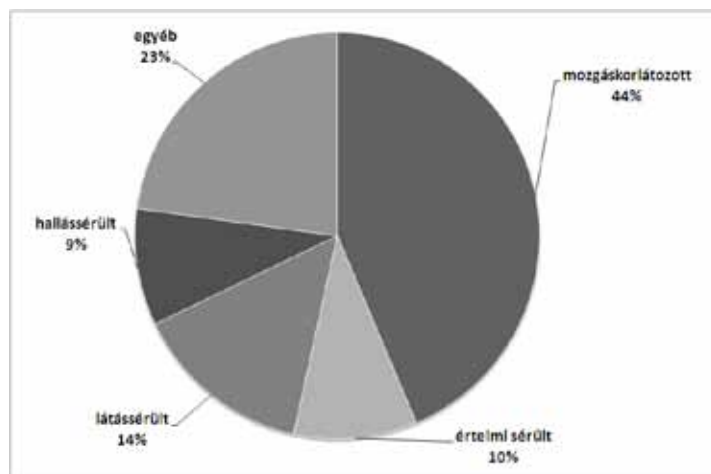
Míg az orvosi modell elsősorban személyes, egyéni kérdésnek, és ebből következően egyéni támogatásokkal kezelhetőnek fogja fel a fogyatékoságot, addig az úgynevezett társadalmi modell a társadalmi tényezők eredőjeként fogalmazza azt meg, és így a tágabb értelemben vett környezet átalakításának szükségességére helyezi a hangsúlyt.

1.2 A jelenlegi szabályozások

A fogyatékoság fogalmát a fejlett jogrendszerek sem egységesen határozzák meg. Vannak olyan államok, melyekben a szervátültetettek is fogyatékosnak minősülnek, más államokban viszont nem sorolják őket e csoportba. A Fogyatékosügyi törvény (Fot.)⁶⁸ ugyan a társadalmi integrációra gyakorolt hatást is megemlíti, ám viszonylag szűkre szabja a fogyatékosnak minősülő személyek körét. Ennek értelmében: „fogyatékos személy az, aki érzékszervi – így különösen látás-, hallásszervi–, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során.”⁶⁹

Mint látható, e definíció nem vonja a fogyatékos személyek körébe a pszichés problémával élőket, hiszen e személyeknek nem az értelmi, hanem a mentális, szociális készségei terén mutatkozik probléma. Ez a kizárás ellentétes a nemzetközi gyakorlattal. Szintén kizárja a rendelkezés a fogyatékosok köréből a különböző tartós betegségekkel élőket. Az ilyen állapot besorolása nemzetközi szinten sem egyértelmű, hanem országról országra változik.

A fogyatékoság fogalmának jogi értelmezését nehezíti a Fogyatékosok jogairól szóló ENSZ-egyezmény igen korszerűnek tekinthető meghatározása⁷⁰: „fogyatékosággal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.”



67 WHO új definíciója, 2001

68 A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény

69 A Fot. 4.§ a) pontja szerint

70 A fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény 2008. május 2-án lépett hatályba, ahhoz hazánk a 2007. évi XCII. törvénnyel csatlakozott

3. ÁBRA, A FOGYATÉKOS SZEMÉLYEK MEGOSZLÁSA

Összegzésképpen elmondható, hogy a magyar jogban általános jelleggel csak a látássérült (a látássérülés fokától függően: vak vagy gyengénlátó), a hallássérült (a hallássérülés fokától függően: siket vagy nagyothalló), a mozgássérült (egyes jogszabályok szóhasználatával: mozgáskorlátozott, vagy mozgási fogyatékos), az értelmi fogyatékos és az autista személyeket tekinthetjük fogyatékosnak, a pszichés zavarral élők besorolása pedig vitatható.

1.3 Fogyatékoság és munkaképesség

A fogyatékoság fogalma mellett a jogi szabályozás szempontjából még két, részben hasonló tartalmú kifejezés jelentését szükséges tisztázni, ezek a munkaképesség-csökkenés és az össz-szervezeti egészségkárosodás.

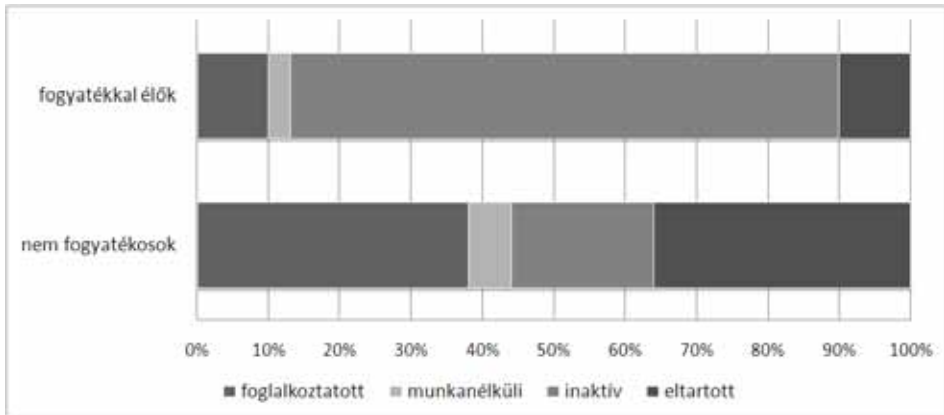
A rokkantosság rendszerének alább részletezendő átalakítása során a munkaképesség-csökkenés fogalma helyett az össz-szervezeti egészségkárosodás fogalmát vezették be 2008. január 1-jétől. Az össz-szervezeti egészségkárosodást az Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet (ORSZI) véleményezi. Az egészségkárosodás mértékét szintén %-ban fejezik ki, ám az egyes rokkantsági ellátások igénybe vételéhez szükséges %-os mértékek megváltoztak, továbbá meghatározták, hogy egyes fogyatékoságok valamint betegségek esetén hány %-os károsodás állapítható meg, így a szakértők mérlegelésének tere csökkent. A munkaképesség-csökkenés mértékének jelentősége egyrészt abban áll, hogy ennek alapján lehetett hozzájutni bizonyos ellátásokhoz (pl. rokkantsági nyugdíj), másrészt a munkáltatók meghatározott mértékben csökkent munkaképességű személyek foglalkoztatásával tehettek eleget a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó kötelezettségüknek (a foglalkoztatási kötelezettségről ld. alább). A régebbi szóhasználat továbbéléseként emellett gyakran használták és használják a munkaképesség-csökkenés szinonimájaként a „rokkantság” fogalmát.

A fogalmak jelentését összevetve megállapítható, hogy mind a munkaképesség-csökkenés, mind pedig az össz-szervezeti egészségkárosodás fogalma tágabb a fogyatékoságénál, az előbbieket megállapítására ugyanis nemcsak fogyatékoság, hanem számos tartós betegség esetében lehetőség van. Ugyanakkor – mivel számos juttatás csak meghatározott mértékű munkaképesség-csökkenés, vagy egészségkárosodás esetén vehető igénybe – a fogyatékos emberek döntő többsége kérte az ellátások igényléséhez szükséges mértékű munkaképesség-csökkenésének, illetve 2008-tól egészségkárosodásának megállapítását, s e megállapításra szinte minden esetben sor is került. Ennek alapján azt mondhatjuk, hogy a megváltozott munkaképességűek, illetve az egészségkárosodottak kategóriájába a fogyatékos személyek is beletartoznak.

2 Foglalkoztatást elősegítő programok

A hazai megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci aktivitása messze elmarad az uniós átlagtól. Ahogy az alábbi ábra mutatja: a fogyatékos embereknek mindössze 10 %-a foglalkoztatott. Fontos ehhez még hozzátenni, hogy a dolgozók jórészt államilag támogatott foglalkoztatásban, képzettséget nem igénylő, betanított munkakörben találtak állást. Ha ehhez még hozzávesszük azt is, hogy 2008-ban a központi költségvetés több mint 600 milliárd forint keretösszeget különített el rokkantsági nyugdíjakra, akkor érthetővé válik, hogy ez a rendszer nemcsak nem segíti elő a munkaerő-piaci reintegrációt, hanem fenntarthatatlanul drága is.

4. ÁBRA, A FOGYATÉKKAL ÉLŐK ÉS A NEM FOGYATÉKOSOK GAZDASÁGI AKTIVITÁSA



1992 óta a civil szervezetek az Országos Foglalkoztatási Közalapítvánnyal karöltve több foglalkoztatást elősegítő programot fejlesztettek ki. Ezek közül három jelentősebb, az egész országban elérhető program: a Támogatott foglalkoztatás (TF) program, a Komplex munkaerő-piaci szolgáltatás (KM) program és a Megoldás munkáltatóknak és megváltozott munkaképességű munkavállalóknak (4M) program (lásd a keretekben).

Az átlag populációhoz képest nagyon elmarad a fogyatékkal élő emberek végzettsége. Ez persze nem azért van, mert a képességeik erre predesztinálják őket, hanem a lentebb bővebben kifejtett rendszer negatív externáliái hatottak ebbe az irányba. A magyarországi helyzetet tovább rontja, hogy az egyenlő hozzáférés és egyenlő bánásmód a mai napig óriási hiányosságokkal küzd. Bár történtek már pozitív elmozdulások.

A jelenlegi helyzetben pedig az a cél, hogy ezeket az embereket visszavezessék a munkaerőpiacra. A probléma így ott kezdődik, hogy a hosszú évekig fennálló munkanélküliség következményeként – annak mind társadalmi, mind pszichés, mind egészségügyi hatásaival együtt – ezek a munkavállalók valóban elvesztették képességeik, készségeik egy jó részét. Iskolai végzettségeik elavultak, nem rendelkeznek bizonyos kulcskompetenciákkal, amelyek a mai piaci körülmények között elengedhetetlenek.

A munkaerő-piaci szakemberek gyakran találkozhatnak azzal a jelenséggel, hogy egy fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű munkavállaló inkább ragaszkodik a harminc-ötvenezer forintos nyugdíjához, minthogy elvállaljon egy százezer forintos állást – hiszen az abból származó jövedelme alig valamivel több, mint a nyugdíj. Ezt a helyzetet már önmagában is nehéz kezelni, de ehhez csatlakoznak még az egyéb munkavállalást gátló tényezők, és a rendszerbeli anomáliák.

3 A foglalkoztatást gátló tényezők

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű álláskereső a félelmek, előítéletek miatt az élet számos területén, így a munkaerőpiacon is jelentős hátrányban vannak. A legtöbb munkáltató gyakorlati tapasztalatok híján is tart attól, hogy ezek az emberek többet vannak táppénzen, teljesítményük pedig nem közelíti meg az ép munkavállalókéét, sőt egyes munkakörök betöltésére képtelenek. Nem veszik figyelembe azt, hogy a fogyatékos embereket is alkalmasságuk szerint kell kiválasztani bizonyos munkák elvégzésére, és hogy nekik is ugyanúgy joguk van kudarcot vallani vagy sikereket elérni munkájukban, mint bárki másnak.

Az elutasítás részben a tényleges, a fizikai környezetben található akadályok elhárításához szükséges erőfeszítések miatt nagyon elterjedt. A fogyatékossgal élő munkavállalóknak gyakran speciális eszközre van szükségük a munkahely megközelítéséhez, a munkával kapcsolatos információk megértéséhez és a munka elvégzéséhez. Az előbbi kettőről való gondoskodás az akadálymentesítés része, amelynek megoldása a hatályos rendelkezések⁷¹ értelmében 2010-ig minden közfeladatot ellátó intézménynek kötelező, a munkáltatók közül azonban csak keveseknek írja elő jogszabály⁷². Az akadálymentesítés gyakran jelentős beruházást igényel a vállalattól, amelyet a megfelelő ösztönzők hiányában csak kevés cég vállal fel.

A munka elvégzéséhez szükséges speciális feltételek megteremtését munkaköri adaptációnak nevezzük. Ez a klasszikus akadálymentesítésen túl magában foglalja olyan speciális munkaeszközök, gépek, berendezések működtetését, amellyel a fogyatékos munkavállaló képes lesz munkakörének ellátására, abban ép kollégáival azonos teljesítményt tud nyújtani⁷³. Az adaptáció része a munkavállaló alkalmassá tétele – betanítással, képzéssel, képességfejlesztéssel – arra, hogy a munkakört el tudja látni, és a speciális munkaeszközöket használni tudja.

Azt egyelőre csak kevés munkáltató látja át, hogy az akadálymentesítés és a munkaköri adaptáció egy része nem annyira forrást, inkább elkötelezettséget és kreativitást igényel. Azt is kevesen érzékelik, hogy a fogyatékos dolgozók megfelelő körülmények közötti alkalmazása megtérül: a teljesítményük versenyképes, jelenlétük pedig erősíti a munkahelyi közösség toleranciáját, összetartását, együttműködési készségét, ezáltal növelheti a termelékenységet. A vállalat elfogadó, felelős magatartása szimpatikus lesz a dolgozóknak, így nőhet a cég hírneve és dolgozóinak elkötelezettsége is.

4 Az akkreditációs mumus

A hazai megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedési esélyei még ma is kedvezőtlenebbek a nyugat-európaiakénál: míg körükben a magyarországi foglalkoztatási ráta 9-12%, a nyugat-európai 40-50%. A cégek 2004-ig rehabilitációs célszervezeti kijelölést is kérhettek, ha dolgozóik létszáma meghaladta az ötven főt, a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak aránya pedig a hatvan százalékot. Az ilyen cégek dotációjára 135-320%-os volt, így számuk az 1990-es harminckettőről rohamosan emelkedett: 2005-re mintegy kilencven célszervezet működött.

A rehabilitációs foglalkoztatás nem érte el a célját: a dolgozók nagyrészt elvesztették érdeklődésüket, bizalmukat, csak kevesen tudtak közülük visszatérni a munkaerőpiacra. A foglalkoztatási támogatások ugyanakkor évi 50-60 milliárdba kerültek, a szociális juttatások ennek tízszeresébe. Egyre szaporodtak a visszaélések is, ezért sürgős módosításokra volt szükség a rehabilitációs foglalkoztatás rendszerében.

2005-től előbb egy dotációs felső határ, majd az új, céltámogatások bevezetésével jelentősen csökkentették a támogatásokat. 2006 januárja óta⁷⁴ a megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatóknak a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalnál

71 A Fot. módosításáról szóló 2007. évi XXIII. törvény előírja a közszolgáltatások egyenlő esélyű hozzáféréseinek biztosítását. (Akadálymentesítési törvény)

72 Például a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalnál regisztrált, ún. akkreditált munkáltatóknak van ilyen előírás – lásd később.

73 Ilyen segédeszköz lehet például speciális bútordarab mozgássérülteknek, plusz világítás, vak dolgozók számára képernyőolvasó szoftver stb.

74 A rehabilitációs foglalkoztatók akkreditációjának szabályait és az akkreditált cégek számára adható támogatásokat a 176/2005. (IX. 2.) és a 177/2005. (IX. 2.) kormányrendeletek, valamint a 14/2005. (IX. 2.) és 15/2005. (IX. 2.) FMM rendeletek szabályozzák (megjelent: Magyar Közlöny 119. száma, 2005. szeptember 2.).

(FSZH) kell kérni a minősítésüket ahhoz, hogy a dolgozók után állami bértámogatást igényelhessenek. A létszám alapján háromféle: alap, rehabilitációs és kiemelt tanúsítványt kérhetnek. Az alap tanúsítványhoz csak a törvényes működés feltételeit kell igazolni, míg a húsz fő feletti foglalkoztatóknak adható rehabilitációs és kiemelt tanúsítványok kiadásának egyéb feltételei is vannak. Az igénylőknek szociális és mentális támogatást kell nyújtaniuk a munkavállalók beilleszkedéséhez, segíteniük kell a munkába járást és a munkavégzést, ehhez szociális szakembereket kell foglalkoztatniuk.

Az új szabályozási rendszer azon célja, hogy a megváltozott munkaképességű személyeket a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedésben segítse, leginkább a mikro- és kisvállalkozásoknál és a nagyobb, erősen piacorientált cégeknél érvényesült. Ezek egy része eddig is foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozókat, ám azok alacsony létszáma miatt dotációt nem tudtak igénybe venni. Most, ha akkreditáltatják a céget, módjuk nyílt a bértámogatás lehívására, amely alkalmanként kisebb létszámbővítésre is lehetőséget adott. A rendeletcsomag azonban a bértámogatás igénylését a 2008. év végéig nem kötötte a Foglalkoztatási törvény szerinti 5%-os küszöbhez, így előfordult, hogy egy húsz fő feletti létszámú cég rehabilitációs hozzájárulást fizetett az egyik jogszabály, míg támogatást kapott a másik alapján – ugyanazért a létszámmegoszlásért.

5 A fogyatékos személyek ellátásai és a foglalkoztatás

Mind a fogyatékos munkavállaló, mind pedig az őt foglalkoztatni szándékozó munkáltató részéről a gyakorlatban legtöbbször az a kérdés merül föl, hogy miként lehet a fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatni.

Előjáróban azt kell leszögezni, hogy munkaviszony létesítésére munkavállalóként bármely 16. életévét betöltött személy jogosult⁷⁵. A munkaviszony létesítését tehát semmilyen sérültség sem zárja ki jogi értelemben.⁷⁶ A probléma inkább abból a szempontból jelentkezik, hogy egyes pénzbeli ellátások csak korlátozottan vehetőek igénybe munkavégzés mellett. A megváltozott munkaképességűek támogatásait az alábbi keretekben tekintjük át. A rehabilitációs járadék és a rokkantsági nyugdíj adóterhet nem viselő járandóságnak minősülnek, tehát szja nem terheli őket, ám az adóalapba beszámítanak, így befolyásolhatják a munkáltató által levonandó adóelőleg összegét.

5.1 Rehabilitációs járadék

2008. január 1-jétől vezették be a rehabilitációs járadékot, mint az egészségkárosodott személyek részére nyújtható új pénzbeli ellátást. A rehabilitációs járadék a rehabilitációhoz szükséges időre, de legfeljebb három évre állapítható meg. Jogosult rá, aki:

- 50-79%-os egészségkárosodást szenvedett, ezért
- jelenlegi vagy az egészségkárosodását megelőző, illetve képzettségének megfelelő munkakör betöltésére nem alkalmas, és
- kereső tevékenységet nem folytat, vagy a jövedelme legalább 30%-kal alacsonyabb az egészségkárosodást megelőzőnél, továbbá
- rehabilitálható, és
- az életkora szerint szükséges szolgálati időt megszerezte⁷⁷.

⁷⁵ 1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt) 72. § (1) bekezdés szerint.

⁷⁶ A cselekvőképességet kizáró gondnokság alatt álló személyek munkavállalásának jogi megítélése vitatott. Álláspontunk szerint a Ptk. és az Mt. alapján ilyen esetben is köthető érvényes munkaszerződés, amelyet a gondnokolt nevében a gondnok ír alá. A cselekvőképességet kizáró gondnokság jogintézménye a közeljövőben várhatóan megszűnik, így remélhetőleg a jogértelmezési nehézségek is elhárulnak.

⁷⁷ 2007. évi LXXXIV. törvény a rehabilitációs járadékról (a továbbiakban: Rtv.) 3. § (1) bekezdés szerint

A rehabilitációs járadék mellett a megváltozott munkaképességű személy munkaidőkorlát nélkül, ám kereseti korlátozás mellett dolgozhat. Ha keresete meghaladja a fent említett összeget, a járadékra tovább már nem jogosult. A járadék felére jogosult marad a munkavállaló, ha keresete három hónapon át eléri a minimálbért, de nem éri el a fent említett összeget.

A rehabilitációs járadék bevezetésének célja, hogy kiváltsa a megváltozott munkaképességűeknek folyósított aktív korúak rendszeres szociális járadékát, amelyet a 2008 előtt minősített, 50%-ot elérő munkaképesség csökkenésű személyek kaphatnak, ha rokkantsági nyugdíjra rokkantsági minősítésükkor nem voltak jogosultak.

5.2 *Rokkantsági nyugdíj*

A régi és az új támogatási rendszer egyaránt lehetővé teszi a súlyosabb egészségkárosodással élő személyeknek, hogy rokkantsági nyugdíjat vegyenek igénybe. Rokkantsági nyugdíjban az a személy részesülhet, akinél:

- 2008. január 1-je előtt legalább 67%-os munkaképesség csökkenést állapítottak meg, vagy
- 2008. január 1-je után legalább 50% össz-szervezeti egészségkárosodást állapítottak meg, és az ORSZI szakvéleménye szerint nem rehabilitálható, továbbá
- az életkorától függően szükséges szolgálati idővel rendelkeznek.

Ha a rokkantsági nyugdíjas munkavállalóról az ORSZI szakvéleményében nem mondta ki, hogy nem rehabilitálható, akkor utána bértámogatás vehető igénybe⁷⁸. A „nem rehabilitálható” rokkantsági nyugdíjas személlyel érvényes munkaszerződést lehet kötni, ám a jelenlegi gyakorlat szerint a munkáltató nem igényelhet utána bértámogatást.

2009. január 1-jétől valamennyi rokkantsági nyugdíjas munkaidő-korlátozás nélkül dolgozhat, ám bizonyos esetekben kereseti korlát vonatkozik rájuk.

A támogatások közül fontos, a súlyos fogyatékos munkavállalók esetében előforduló ellátás a rokkantsági járadék, a fogyatékosági támogatás, a vakok személyi járadéka és a saját jogú, magasabb összegű családi pótlék. Ezen ellátások jogosultsági feltételeire terjedelmi okokból e helyütt nem térünk ki, csupán a munkavállalással összefüggő vonatkozásait ismertetjük.

Először is hangsúlyozni kell, hogy az említett ellátások egyike sem zárja ki a munkavállalást, és munkaidő-korlátozás sem szükséges a munkaviszony melletti igénybevételükhöz. Adómentes jövedelemnek minősülnek, az adóalapnak sem részei, így az adózást semmilyen módon nem befolyásolják. A rokkantsági járadék, a fogyatékosági támogatás és a vakok személyi járadéka esetében a jogosultság időtartama alatt szereshető munkabér összege sem korlátozott. A magasabb összegű családi pótlék esetében azonban a pótlékra való jogosultság szünetel, ha a jogosult munkabére három hónap átlagában meghaladja a minimálbért⁷⁹.

6 **Akadálymentesítés**

Ha a munkahelyi akadálymentesítés kifejezést halljuk, legtöbbünknek a rámpákon kerekesszékekkel guruló dolgozók jutnak eszébe. Pedig az akadálymentesség lényegesen több ennél: annak biztosítása, hogy egy munkahely vagy szolgáltatás minden ember számára elérhető legyen. Akadálymentes az a szolgáltatás, amelyet fizikailag egy vak és

⁷⁸ A cégnek a támogatáshoz a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalnál kérnie kell az akkreditációt (lásd fentebb). Az akkreditált cégeknél dolgozók után ez a bértámogatás a munkavállaló öregségi nyugdíjas koráig jár, a foglalkoztatás teljes időtartamára (azaz továbbfoglalkoztatási kötelezettség nélkül).

⁷⁹ 1998. évi LXXXIV. Törvény a családok támogatásáról 4.§ i)-j) pont, 14.§ (1) bek.

mozgássérült ember is elér, és egy értelmi fogyatékos személy is önállóan tud igénybe venni – az ehhez szükséges információk megértésével, nyomtatványkitöltéssel együtt. Legtöbbször, ami egy fogyatékos embernek szükséges, egy ép ember számára kényelmes.

Az akadálymentesítéssel kapcsolatos hatályos jogszabály a Fogyatékosügyi törvény 2007-es módosítása⁸⁰. Ez a közszolgáltatást ellátó intézmények: hivatalok, hatóságok, oktatási, kulturális, egészségügyi, szociális, közellátást biztosító egyéb intézményekkel szemben az egyenlő esélyű hozzáférés követelményét fogalmazza meg⁸¹. Ezeknek a követelményeknek a legtöbb közszolgáltató 2010. december 31-ig eleget kell tennie, kivéve az ügyfélszolgálati rendszerben működő hatóságokat és közszolgáltatókat – a rájuk rótt határidő 2013. december 31.

Az akadálymentesség jelenti az épület és környezete fizikai akadálymentesítését, hogy azt a mozgássérült, a vak és a gyengénlátó személyek is meg tudják közelíteni, illetve ott önállóan tájékozódni tudjanak. A gyakorlatban a sokat emlegetett rámpák, akadálymentes bejáratok, ügyfélterek és mosdók felszerelése mellett így szükség van a látást segítő vagy helyettesítő tájékoztató pontok, útbaigazító eszközök elhelyezésére – a vezetősávtól a tapintható vagy hangos tábláig.

Az akadálymentesítés körébe tartozik továbbá a szolgáltatások és információk hozzáférhetősége és értelmezhetősége vak, gyengénlátó, siket, hallássérült értelmi fogyatékos személyek – vagy épp az alacsony iskolázottságúak számára. A szolgáltatásról szóló információk épp úgy elérhetőek és érthetőek kell legyenek, mint a veszély és a menekülés lehetőségének jelzései. E feltételek maximális teljesítése esetén az információk hang, kép és írásos (netán sík és pontírásos) szöveg formájában egyaránt megjelennek, egyszerű, mindenki számára érthető nyelvezeten. Az egyenlő esélyű hozzáférés követelménye a személyesen nyújtott szolgáltatások mellett kiterjed a tömegkommunikációs segédeszközökön keresztül, telefonon vagy interneten nyújtott szolgáltatásokra is.

Az akadálymentes munkakörnyezet kialakítása esetenként nagy összegekbe kerülhet: már a helyzetfelmérést és tervezést erre specializálódott szakemberek végezhetik. Némely, régebbi építésű ingatlan pedig nem is alkalmas efféle átalakításra. Az új építésű üzemeknél és irodáknál viszont érdemes figyelembe venni ezeket a szempontokat, mert sokkal többet javítanak a munkakörnyezet használhatóságán, mint amennyibe kerülnek. Ha a cégnek nincs lehetősége teljes akadálymentesítésre, érdemes azokra a fejlesztésekre koncentrálni, amelyek a dolgozók vagy potenciális dolgozók szükségleteiből erednek.

6.1 Speciális szükségletek

Ha a dolgozó képességei lehetővé teszik egy feladatkör ellátását, fontos, hogy az egészségügyi alkalmasságot foglalkozás-egészségügyi szakorvos véleménye támassza alá. Ez egészséges munkavállalók foglalkoztatásakor is előírás, megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos dolgozóknál azonban a munkáltatónak fokozott figyelmet kell fordítania arra, hogy a dolgozó rendszeres és gondos foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton essen át. Ugyanígy fokozottan kell ügyelni rá, hogy a dolgozó számára az egészség védelmében használatos védőeszközök és védőfelszerelések biztosítottak és használhatóak legyenek

⁸⁰ 2007. évi XXIII. tv.

⁸¹ A törvény 1§-ának h) pontja szerint: „*egyenlő esélyű hozzáférés: a közszolgáltatás egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha igénybevevője az állapotának megfelelő önállósággal – mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára akadálymentes, kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető; továbbá az az épület, amelyben a közszolgáltatást nyújtják, mindenki számára megközelíthető, a nyilvánosság számára nyitva álló része bejárható, vészhelyzetben biztonsággal elhagyható, valamint az épületben a tárgyak, berendezések mindenki számára rendeltetésszerűen használhatóak és a szolgáltatások egyformán igénybe vehetőek.*”

(pl. porálarc vagy védőital, ahol ez előírás).

Minden új munkavállalónak adaptálódnia kell új munkaköréhez, ahogy a munkakört is a munkavállalóhoz kell illeszteni azért, hogy a munkavégzés igazán hatékony legyen. Az a munkáltató, amelyik belátja e mondat igazságtartalmát, nem fogja aránytalanul nehéznek tartani egy megváltozott munkaképességű dolgozó munkaköri adaptációját sem. A szükség szerinti akadálymentesítés itt az adaptáció része, amely kiegészülhet néhány speciális munkaeszköz vagy segédeszköz beszerzésével. Ezek lehetnek bútordarabok (pl. végtaghiányos dolgozó részére kartámlás szék), munkavégzést megkönnyítő szoftverek, berendezések (mint amilyen egy felolvasó szoftver) vagy egyszerű, „házilag” elkészíthető eszközök (kézzel végzett összeszerelési munkáknál az alkatrészek összepattintását megkönnyítő egyszerű szerszámok).

Az adaptációt nagyban segíti a befogadó, támogató környezet. Ennek érdekében praktikus, ha a munkáltató érzékenyítő beszélgetésbe, tréningbe vonja be a dolgozókat és vezetőket, amely felkészíti őket a fogyatékos munkavállalóval való találkozásra.

Egyes fogyatékoság típusnál a beilleszkedést és a munkavégzést segíti, ha a dolgozó munkahelyi segítőt vagy patrónust kap – előbbi az akadálymentes munkahelyre jutást és a munkavégzést segíti, az akkreditált cégek támogatást is igényelhetnek a részmunkaidős segítőkre. A patrónus feladata átmeneti, az új dolgozó integrálódását, betanulását segítheti.

A megváltozott munkaképességű személyek egy része jól tud és szeret a munkahelyi közegben dolgozni, néhányuknak azonban az atípusos foglalkoztatás jelenthet lehetőséget. Néhány megváltozott munkaképességű személy munkahelyre való bejárása fogyatékosága miatt semmiképp sem megoldható, vagy betegsége jellemzői miatt nehezen viseli a közösségi tartózkodást, vagy a munkával járó testhelyzetet (pl. a gerincműtöttek a tartós ülést). Ezek a dolgozók munkájukban hatékonyabbak lehetnek, ha bedolgozóként, távmunkában, rész- vagy rugalmas munkaidőben foglalkoztatják őket.

Egyes betegségi típusoknál nincs szükség tartós atípusos foglalkoztatásra, de a betegség természete miatt az év egy-egy szakaszában átmeneti munkarendváltásra vagy szabadságra van szükség, esetleg a dolgozó hosszabb táppénzre megy. Ez előfordulhat a keringési, mozgásszervi betegeknél, de a pszichiátriai betegeknél is. Az ilyen szükségletek ideje a rendszeres egészségügyi és foglalkozás-egészségügyi kontroll mellett viszonylag jól kiszámítható, gyakorisága csökkenthető, a távollétek időtartama a dolgozó biztonságérzetével várhatóan lerövidül.

Egy-egy betegség következményeképp szükség lehet a többségtől eltérő: gyakoribb vagy más időpontban tartott munkaközi szünetekre – pl. cukorbetegknél, mert az inzulin beadási ideje és az étkezések ideje kötött, vagy mozgásszervi betegeknél, mert nem bírnak tartósan egy-egy testhelyzetben maradni. Ezek a szünetek a legtöbb munkakörnyezetben nem okoznak fennakadást, a kollégák még szalagmunkánál is megoldják a néhány perces helyettesítést – azt pedig, hogy a dolgozók segítsék egymást, a munkáltatónak támogatnia és ösztönöznie kell.

A munkáltatónak szervezeti szinten is közvetítenie kell az elfogadó magatartást: a megfelelő, nem sértő szóhasználattal a külső és belső kommunikációban, a fogyatékos dolgozókkal kapcsolatos intézkedések írásos rögzítésével – pl. az esélyegyenlőségi vagy sokszínűségi tervben. A vállalat vezetésének igyekeznie kell, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalót a cég minden tekintetben bevonja életébe: az érdekképviselési lehetőségekbe, képzésekbe, szabadidős programokba is.

7 Miért éri meg megváltozott munkaképességű dolgozót alkalmazni

- A megváltozott munkaképességű dolgozók után jelentős bértámogatás igényelhető – főként ahhoz képest, hogy e dolgozók betegsége vagy fogyatékosága gyakran egyáltalán nem jelent csökkent teljesítményt abban a munkakörben, amelyre mind képességei mind egészségi állapota szerint alkalmasnak találták és felvették.
- A betegségből adódó távollétek ritkán történnek hirtelen: a kontrollok, kezelések ideje elég jól kiszámítható, így a helyettesítés, a feladatok átadása tervezhető.
- A megváltozott munkaképességű dolgozó egész emberként éléséhez hozzá tartozik a munkavégzés, így az elfogadó környezetet és munkájának megbecsülését érezve a dolgozóban hamar kialakul a cég iránti lojalitás, amely teljesítményét is növeli.
- Az egészséges dolgozók úgy érzik, ha a cég tett valamit a fogyatékos emberekért, értük is tenne, ha ők betegeznének meg. Ez növeli a cég iránti bizalmat és lojalitást.
- A munkahelyi közeg befogadóbbá, toleránsabbá, segítőkészebbé válik nemcsak a megváltozott munkaképességű, hanem az egészséges dolgozókkal szemben is. Ez javítja a hangulatot, ami visszahat a teljesítményre is.

8 Irodalom

Bugarszki Zsolt – Csapó Gábor – Dávid Andrea – Móricz Rita: A fogyatékkal élő és pszichiátriai beteg megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási rendszerének alakulása a 2004-es Európai Unió csatlakozást követően. Budapest, 2008.

Ferge Zsuzsa: Miért szokatlanul nagyok a magyarországi esélyegyenlőtlenségek? In.: Esély 2008/2. sz. 3-15.p.

Garadnay-Erdélyi Timea: Kinyíló kapuk – új cégek a rehabilitációs foglalkoztatásban. In.: www.kozelkep.hu 2007.06.08.

Garadnay-Erdélyi Timea: Törvénytől sújtva – a rehabilitációs foglalkoztatásról In.: www.nepszavaonline.hu 2007.09.20.

Kézikönyv a foglalkozási rehabilitációt segítő munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz szerk.: Zalabai Péterné, Motiváció Alapítvány, Budapest, 2006.

Szabó Yvette: Leszállékkolt számítás In.: HVG 2007.05.26.



9 További információk

www.kozelkep.hu

www.efoesz.hu

www.sinosz.hu

www.meosz.hu

www.vgyke.com

www.vakinfo.hu

www.motivacio.hu



VII. Kulturális, vallási és szexuális különbségek (Garadnay Timea - Koltai Luca)⁸²

A 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról több védett tulajdonságot megfogalmaz, amelyek közül számos az egyén kulturális háttérével is összefüggésbe hozható.

Ilyenek a faj, a bőrszín, a nemzetiség, az etnikum, illetve az ezekből következő anyanyelv, vallási vagy világnézeti meggyőződés – ezekre hajlamosak vagyunk jól látható vonásokból, öltözködési, viselkedési, étkezési jellegzetességekből következtetni: néha igen elhamarkodottan. Az etnikai különbségekről hallva leggyakrabban a roma emberek jutnak eszünkbe, ám az a csoport, amelynél a nemzeti-nyelvi különbségek gyakran bőrszínbeli, faji – pontosabban rasszbeli – és vallási különbözőséggel is együtt járnak, a bevándorlók: a menekültek és migránsok csoportja. A fejezet első két része velük (a migránsokkal és a többségitől eltérő vallást gyakorlókkal) foglalkozik, annak érdekében, hogy eloszlasson néhány közkeletű tévhitet, és hasznos tippet adjon foglalkoztatásukhoz.

Az életmódot meghatározó jellegzetességeinél és a téma „divatosságánál” fogva a kulturális különbözőségek közé sorolhatóak a többségitől eltérő szexuális identitású és orientációjú személyek, ezért a csoportot illetve a velük kapcsolatos befogadó munkahelyi magatartásformákat szintén e fejezetben tárgyaljuk.

1 Kulturális eltérések

A jól körülhatárolható, viszonylag szűk kisebbséget érintő eltérések mellett a kulturális különbségek közé tartozik a szocializációs háttér különbsége, a társadalmi, vagyoni helyzet, illetve a politikai vélemény vagy meggyőződés, amelyek szerinti megkülönböztetés szintű tilos. Ezek a különbségek gyakran kevésbé láthatóak, de az eltérések iránti intolerancia megnehezítheti a munkahelyi együttélést, míg az ezekkel szembeni elfogadó magatartás hozzájárul a vállalat sokszínűségéhez. (Kivételt ezek alól csupán az politikai véleménynek álcázott, intoleranciát hirdető – xenofób, fajgyűlölő, antiszemita stb. – nézetek jelentenek.)

Ezek alapján elmondhatjuk, hogy a kora, neme, egészségi állapota szerint többséginek vélt egyén is tartozhat más szempontok, például kulturális háttérének, véleményének egyenlő vonása alapján kisebbségi csoportba. Hazánkban is találó a Londoni Fejlesztési Ügynökség egyik munkatársának mondata: „a lakosság 95%-a a kisebbséghez tartozik”. Ezért, és a kisebbségekkel kapcsolatos intézkedéseket „többségi” oldalról érhető vádak és kérdések miatt is: a vállalatoknak a munkavállalókkal kapcsolatos gyakorlataik kialakítása során fontos ügyelni arra, hogy az intézkedések a többségi társadalomhoz tartozó munkavállalók számára is pozitív kimenettel járjanak. A fogyatékos emberek érdekképviselői által megfogalmazott mondat (megfordítva) minden egyenlő esélyű hozzáférést biztosító intézkedés alapelve lehet: legyen a többségnek kényelmes az, ami a kisebbségnek nélkülözhetetlen.



2. Menekültek, migránsok⁸³

„A Monarchia időszaka alatt születtem, Csehszlovákiában jártam iskolába, Magyarországon nősültem, a Szovjetunióban dolgoztam, és ukrán állampolgár vagyok.” Egy hallgató megjegyzi: „Akkor maga bizonyára sokat utazott életében.” „Egyáltalán nem” – válaszolja Józsi bácsi – „el sem hagytam a szülővárosom.”

Minden korban voltak menekültek, de napjainkban egyedülálló, hogy az ilyen jellegű mozgások tömeges méretűvé váltak. Az otthonuktól elszakított emberek tömege megközelíti a 70 milliót. A statisztika idesorolja a belső menekülteket is, tehát azokat, akik saját hazájukon belül, más területeken keresnek menedéket. A hazájukat elhagyó emberek egy része nem tekinthető menekültnek, ők csak a szárazság, éhínség, társadalmi-gazdasági hanyatlás, természeti katasztrófák késztették a vándorlásra, nem pedig az üldözés. A menekülők olyan hazát igyekeznek keresni, ahol személyiségük védettsége biztosított, és ahol lehetőség nyílik számukra egy jobb élet kialakítására.

Magyarország a II. világháború befejezésétől az 1980-as évek végéig menekülteket, migránsokat kibocsátó ország volt, de a rendszerváltással megszűnt a több évtizedig tartó elszigeteltség, és a Magyarországra irányuló migráció mindennapi jelenséggé vált. Az első nagy bevándorlási hullám a nyolcvanas évek végére tehető, amikor a többségükben magyar ajkú román állampolgárok választották menedékként Magyarországot. A következő hullám a délszláv háború idején zajlott. Az egyetlen jelentősebb, Európán kívülről érkezett migráns csoport a kínaiaké; közösségük már a kilencvenes évek elején gyökeret eresztett Magyarországon.

A világ többi országából összességében ugyan szerény a hazánkba érkezők aránya, de így is ötven fölötti azoknak az ázsiai és afrikai országoknak a száma, ahonnan Magyarországra kerülnek külföldi állampolgárok. Az Európán kívüli országokból leginkább Afganisztánból, Örményországból, Irakból, Törökországból, Grúziából, Iránból és Nigériából érkeztek bevándorlók hazánkba.

Magyarország 1989-ben csatlakozott a menekültek helyzetét és jogállását szabályozó 1951. évi genfi egyezményhez, és elfogadta annak 1967. évi jegyzőkönyvét. Az egyezmény részletezi a menekültek kötelezettségeit és jogait csakúgy, mint az egyes államoknak a menekültekkel szembeni kötelezettségeit, továbbá meghatározza a menekültekkel való bánásmód nemzetközi normáit. Olyan alapelveket tartalmaz, amelyek előmozdítják és védik a menekültek jogait a foglalkoztatás, az oktatás, a lakhatás, a mozgásszabadság, a bírósági eljáráshoz való hozzáférés, valamint a honosítás területén, és mindenekelőtt garantálják azt, hogy ne küldhessék vissza a menekülteket olyan országba, ahol üldöztetés fenyegeti őket.

Minden Magyarországra érkező és itt letelepedni szándékozó külföldinek keresztül kell mennie az integráció hosszú és gyakran nehéz folyamatán.

Az integráció elsősorban jogi folyamat, amelynek során a migráns egyre szélesebb, a befogadó állam állampolgáraival azonos jogokra és jogosultságokra tesz szert. Az integráció másodsorban gazdasági folyamat, amelynek során a migráns egyre kevésbé támaszkodik a befogadó állam támogatására, ellátására, és előteremtí a saját, illetve a családja megélhetéséhez szükséges alapot. Az integráció harmadsorban szociokulturális folyamat, amelynek eredményeként a migráns az intézmények, illetve az egyének támogatásával kamatoztatni tudja saját erőforrásait, így a befogadó társadalom aktív tagjává válhat.

A társadalmi integráció sikerét, illetve kudarcát befolyásoló tényezők: a munkaerőpiacra való bejutás nehézségei, a lakhatási nehézségek, az egészségügyi ellátásokhoz való

⁸³ A fejezet Lakatos Ildikó: *Civil szervezetek a menekültügyben Debrecen, 1998.. felhasználásával készült*

hozzáférés nehézségei, az oktatás és a nyelvi képzés nehézségei.

A sikeres munkavállalás az integráció egyik alapköve. Elmondható, hogy a hátrányos helyzetű migránsok munkavállalása sok tényezővel nehezített: nyelvismeret hiánya, eltérő (munka-) kultúra. Amennyiben sikerül is elhelyezkedniük, általában a végzettségüknél alacsonyabb munkakörben alkalmazzák őket, hisz vagy hiányoznak az iskolai végzettséget igazoló dokumentumok, vagy nehéz honosítani a meglevő diplomákat. Problémát okoznak még a feldolgozatlan traumák, illetve a kapcsolatok hiánya is. Végül jelentős akadály lehet a nem befogadó, előítéletes munkaközösség is.



Ez utóbbi akadály miatt fontos, hogy a menekültekkel és migránsokkal kapcsolatos sztereotípiák enyhüljenek.

1. Nem igaz az, hogy a menekültek csak alacsony képzettséget igénylő vagy képzés nélküli munkakörökben alkalmazhatók. A menekültek iskolázottsági mutatói általában jobbak a hazai lakosságénál, 42%-uk felsőfokú végzettségű – ez a magyar állampolgárok mutatóihoz képest lényegesen magasabb. Sokuknak a szakképzés mellett munkatapasztalatuk is van, érdemes ezért az adott munkavállalóra, jelentkezőre koncentrálni: a bizonyítványok helyett a gyakorlati tapasztalatokat és a valós tudást – ezek területeit és mértékét – felmérni.

2. Tévedés, hogy a menekültek nem foglalkoztathatóak a magyar állampolgárokkal azonos módon, hogy engedélyekre lenne szükség. Az elismert menekültek a magyar állampolgárokkal azonos módon foglalkoztathatók, esetükben nincs szükség semmiféle további engedélyeztetésre. A menekültstátusszal kapcsolatos iratok intézését érdemes tapasztalt civil szervezetekre (pl.: Menedék Egyesület) bízni.

3. Nem igaz, hogy a menekültek nem motiváltak abban, hogy munkahelyet találjanak. Az állami segélyek és az alakalmi feketemunka nem biztosít elegendő jövedelmet a megélhetéshez, így rendszeres, bejelentett munka nélkül esélyük sincs új, stabil egzisztenciát építeni, letelepedni. Érdemes a munkavállalóval tisztázni a munkával kapcsolatos jogait és lehetőségeit, segíteni őt abban, hogy a szervezetben előlépési, megfelelő jövedelemszerzési lehetőségekhez jusson.

4. Nem igaz, hogy a menekültek nem kívánnak tartósan Magyarországon maradni: 80%-uk letelepedni kíván. Ezért foglalkoztatásukkor nem fenyeget az a veszély, hogy hamar továbbállnak – ez inkább akkor igaz, ha nem találnak megfelelő munkaalkalmat ahhoz, hogy egzisztenciájukat megalapozzák és beilleszkedjenek. Ezért a menekült munkavállalók esetében is fontos a munkával/munkahellyel járó előmeneteli lehetőségek ismertetése. A munkáltatói attitűd és a munkatársak hozzáállása jelentős faktor a menekültek hosszú távú stratégiájának kialakulásában. A kölcsönös, hosszú távú elköteleződés lehetősége javítja a munkahely megtartásának igényét.

5. Tévedés, hogy a menekültek kulturális különbsége jelentősen nehezíti a munkahelyi beilleszkedésüket és számos munkahelyi konfliktus forrása. Ez a különbség éppúgy lehet erőforrás, mint amennyire konfliktusforrás. A kulturális különbségek valóban számos esetben okozhatnak problémát, azonban ez csak ritkán szól a különbségek tényleges tartalmáról: sokkal inkább a mássággal szembeni – sok esetben kölcsönös – bizalmatlanságról és intoleranciáról van szó. A menekültek által képviselt értékrend, viselkedési normák, probléma-megoldási mechanizmusok megfelelő közegben gazdagítják a szervezeti kultúrát, javítják a vállalat adaptációs képességét, egészében véve javítják a vállalat versenyképességét. Ezért fontos a menekült munkavállaló számára lehetőséget nyújtani, hogy kulturális erőforrásait hasznosítsa a munkavégzés során.

VII. Kulturális, vallási és szexuális különbségek

Érdeemes tudatosítani a vezetőkből, hogy az idegen kultúrát ne mint zavaró körülményt vagy egzotikumot kezeljék, hanem erőforrásként.

6. Tény, hogy a menekülteknek csupán 40%-a beszél valamilyen szinten magyarul. A nyelvtudás hiánya azonban átmeneti, és többségük megfelelő nyelvi képzés és a magyar lakossággal való rendszeres kapcsolatok hatására – amelynek legfontosabb színtere épp a munkahely – hamar elsajátítja a magyar nyelvet. A nyelvi kompetencia hiányát sok esetben részben kompenzálja a magas iskolázottság, valamint több idegen nyelv tudása, ami a legtöbb magyarországi munkahelyen jelentős erőforrás lehet, érdemes ezeket a tényezőket is figyelembe venni, és számolni azzal, hogy az esetleg több nyelvet beszélő dolgozó nyelvtudása a munkahelyi környezetben gyorsan fejlődhet.

Összefoglalva: menekülteket, migránsokat megéri foglalkoztatni, mert legtöbbször magasan képzett, motivált munkaerő, korábbi szakmai tapasztalatuk jól hasznosítható a vállalati teamben, kulturális erőforrásaikkal pedig gazdagítják a vállalat profilját, problémamegoldó képességét. Idegennyelvtudásukkal hozzájárulhatnak a szervezeti portfólió bővítéséhez, egyes munkahelyek esetén (pl. a szolgáltatóiparban) kapcsolatrendszerükkel piacbővítést is eredményezhet foglalkoztatásuk. A munkavállaló valószínűleg hamar integrálódik a munkahelyi közegbe, átveszi a vállalati kultúrában gyökerező szokásokat, megtanulja a nyelvet, ami a szélesebb környezetben való eligazodását és beilleszkedését is segíti. E mellett megőrzi egyedi kulturális vonásait, vallását, ami így sokszínűbbé, ezzel rugalmasabbá, kreatívabbá teszi a vállalatot.



3 Vallási különbségek

Magyarországon a lelkiismereti szabadságot az Alkotmány garantálja, ennél fogva az ilyen jellegű statisztikák felvételét, közzétételét és a vele való elemzések jogosultságát sokan vitatják. Az ország „vallási térképének” felvázolását az is nehezíti, hogy a második világháborút követően, a rendszerváltásig nem készült olyan kutatás, amely a vallásosság különböző formáit, mértékét, aspektusait részletesen és széles körben vizsgálta volna.

5. ÁBRA, EGYHÁZI FELEKEZETEKHEZ TARTOZÁS, KISEBB CSOPORTOKON VÉGZETT FELMÉRÉSEK ALAPJÁN ⁸⁴

Vallás	1930	1949	1992	1998	2001
Római katolikus	67,1%	70,5%	67,8%	57,8%	51,9%
Református	20,9%	21,9%	20,9%	17,7%	15,9%
Evangélikus	6,1%	5,2%	4,2%	3,9%	3,0%
Görög katolikus				2,6%	
Baptista				0,18%	
Ortodox				0,16%	
Izraelita	5,1%	1,5%		0,20%	0,13%
Felekezeten kívüli		0,1%	4,8%	18,5%	14,5%
Egyéb és ismeretlen	0,7%	0,7%	2,2%	1,90%	0,94%
Nem válaszolt				10,1%	

A kilencvenes évek óta megnőtt a vallás jelentősége, és az ezzel kapcsolatos érdeklődés is. 2000 után néhány hazai vizsgálat az egyházak, különösen a keresztény egyházak európai

⁸⁴ Tomka M.: *Felekezeti szerkezet, felekezeti reprodukció c. tanulmánya és a 2001. évi népszámlálás adatai alapján*

integrációs szerepét kutatta. A nemzetközi kutatások a keleti és nyugati kereszténység, és a világvallások együttélésének kérdéseit vizsgálták. Kevesen foglalkoztak azonban a vallás gyakorlati aspektusaival: az életmódra, családi kapcsolatokra vagy a munkahelyi viszonyokra gyakorolt hatásával.

A 2001-es népszámlálás „önbevalláson” alapuló vallásosság definíciót használ: egy-egy vallási felekezet illetve egyház követőjének tekinti azokat, akik a megkérdezés során annak vallották magukat. A felekezettel összefüggő kérdésre a válaszadás önkéntes volt, a megkérdezett nem a vallása gyakorlásáról nyilatkozhatott, hanem arról, hogy melyik valláshoz, felekezethez tartozónak érzi magát. A fenti táblázat utolsó oszlopában található felekezeti megoszlás ezt a meghatározást tükrözi: a válaszadók közel 75%-a vallásosnak tekinti magát, míg a nem keresztény felekezetekhez tartozók aránya összesen alig haladja meg az 1%-ot. Nyilvánvaló azonban, hogy ez a felmérés sem ad teljes képet a vallásosságról: ha valaki vallásosnak tartja magát, az nem jelenti feltétlenül egy adott egyházhoz való kapcsolódását, míg az egyházak „befogadási” szertartásaiban való gyermekkori részvételből nem következik, hogy az egyén gyakorlatilag is tagjává és követőjévé válik a vallásnak – illetve, hogy annak a vallásnak válik követőjévé, amely gyermekkorában befogadta.

Némiképp a vallásgyakorlásról is képet ad az 1%-os felajánlások vizsgálata. Az adófelajánlások nyilvántartása a vallásosság mérésében a maga 4,4-4,5 milliós mintájával a népszámlálás után a legnagyobb mintavételű közvélemény kutatásnak számít. Ennek ellenére így van, hogy a „megkérdezetteknek” jelentős része nem nyilatkozik, hogy 2003 óta két-háromszázezer adózó az egyházak helyett költségvetési előirányzatoknak ajánlja fel 1%-át, illetve, hogy az adóköteles jövedelemmel nem rendelkezők (eltartottak, kizárólag nyugdíjuktól élők stb.) eleve nem szerepelnek a mintában. Az adófelajánlások nyilvántartásai alapján ma Magyarországon mintegy százötven bejegyzett egyház működik, a bejegyzés nélküli egyházi csoportok számát százra becsülik. Legtöbbször a Magyar Katolikus egyház (11,22%), a Magyar Református Egyház (3,67%), a Magyarországi Evangélikus Egyház (1%), a Hit Gyülekezete (0,3%), a Magyarországi Krisna-tudatú Hívők Közössége (0,2%), a MAZSIHISZ (0,13%) számára ajánlották fel adójuk 1%-át.



Rövid kitekintést csak azért adtunk, hogy szemléltessük a vallásosság értelmezésének sokféleségét, a vallási és világnézeti hovatartozásról szóló adatgyűjtések nehézségeit. Ezek a nehézségek egy munkahelyeken fokozottan fennállnak, hiszen a munkáltatóknak nincs joguk alkalmazottaik vallásáról adatot gyűjteni. Erre azonban nincs is szükség: a munkahelyi életet nem annyira az „önbevallás”, hanem a különböző vallási gyakorlatok: böjtök, ünnepnapok, táplálkozási és öltözködési szokások követéséből eredő különbségek befolyásolják. Komoly eltérések lehetnek a keresztény világvalláshoz tartozó különböző felekezetek ünnepei, szokásai között is, még több odafigyelést igényel, ha a vállalatnál más világvallások hívői is vannak. Egy Jehova tanúi felekezetéhez tartozó munkavállaló például valószínűleg épp úgy nem szívesen vesz részt a cég karácsonyi ünnepségén, ahogy ez egy izraelita vagy mohamedán dolgozótól sem elvárható.

A vallási sokszínűség felmérésére készíthetőek név nélküli statisztikák, az együttélés során gyakorlati haszna azonban azoknak az egyszerű kérdéseknek van, amelyek segítségével tisztázhatóak a vallási különbözőségekből származó félreértések, megelőzhetőek a konfliktusok. A vallási sokszínűség a munkahelyeken nem annyira anyagi forrást, inkább odafigyelést és toleranciát igényel.

Meg lehet kérdezni a munkavállalókat arról, hogy milyen időszakokban van szükségük több szabadidőre az egyes vallási ünnepek miatt, így jobban tervezhető, hogy mikor

kik állnak rendelkezésünkre. A legtöbb szervezetben nincsenek ma olyan lehetőségek, ahol a munkavállalók vallásukat gyakorolhatják. A legegyszerűbb megoldás igény esetén egy tiszta, csendes helyiséget kijelölni, melyet akár felváltva is használhatnak az egyes felekezetekhez tartozók. Ugyancsak jó, ha van egy-egy kis szekrény a szükséges tárgyak, könyvek tárolására.

A munkáltatóknak figyelembe kell venniük munkatársaik kérését, hogy szabadságukat saját vallásuk ünnepein vehessék ki. Ez nem többletszabadságot jelent, hanem az éves szabadságkeret igényeknek megfelelő elosztását.

Amennyiben a szervezetben konyha működik, érdemes konzultálni a munkavállalókkal az eltérő étkezési köztételségekről, amelyek nem csak az ételek tartalmára, hanem az alapanyagok tárolására is kiterjedhetnek. Sok vallásban kötelező a hosszabb-rövidebb bőjti időszakok betartása. Biztosítsuk, hogy a munkavállalók személyes megaláztatás és konfliktus nélkül betarthatassák ezen időszakokat, illetve biztosítsunk hozzáférhető frissítőket (innivaló stb.) a nap folyamán illetve a bőjt végén is.

Ha egy szervezetben a megjelenésre, munkaruhára vonatkozó szabályok vannak, biztosítani kell, hogy ne ütközzenek a különböző vallású dolgozók öltözködési hagyományai. Ez ügyben is legegyszerűbb, ha konzultálunk a munkavállalókkal. Az ékszerviselésre, tetoválásra vonatkozó szabályoknak kellően rugalmasnak kell lenniük, hogy a vallási hagyományokat ne sértsék. Némely vallás nem engedi meg híveinek, hogy mások jelenlétében levetkőzzenek; ilyen esetekben érdemes elgondolkodni a szervezet lehetőségein (külön öltözőfülke, vagy külön öltözködési idő biztosítható-e).

Arra, hogy miért éri meg különböző vallású dolgozókat foglalkoztatni, nem hozhatók pontokba szedett érvek. A szabad vallásgyakorlás minden ember egyéni szabadságjoga, így a munkahely nem lehet ugyan a hittérítés terepe, ám a dolgozó életvitelében a munkaidőre is kiterjedő szokásokat minden felelősen gondolkodó munkáltató tolerálja.



4. Különböző szexuális orientációjú munkavállalók a munkahelyen

Az eltérő szexuális identitásból és orientációból fakadó különbségek azok életmód- és életvitelbeli különbségeik miatt kerültek figyelmünk látóterébe. Napjainkban a liberálisabb országokban széleskörű vita folyik az emberi jogok bővítéséről, amelyben a nők és a feketék jogai után most a homoszexuális emberek jogai kerültek előtérbe.

„A homoszexualitás egy – a tudomány mai állása szerint genetikusan és hormonálisan meghatározott adottságok bázisán kialakuló – személyiségvonás, amelynek hatására az egyén társkereső aktivitása kizárólag vagy döntő mértékben saját nemének képviselőire irányul. A homoszexualitás nem betegség, nem „elkapható”, és nem „eltanulható”. A homoszexualitást mind a közvélemény, mind a szakirodalom sokáig betegségnek tekintette, amíg a kifejezetten ezt célzó kutatások eredményei nem váltak ismertté. Az új felismerések fényében az 1980-as évek elején az ENSZ Egészségügyi Világszervezete a homoszexualitást törölte. A Betegségek Nemzetközi Osztályozása (magyar kiadás: 1994) listájáról. Kialakulásával kapcsolatban vannak, akik a genetikai hátteret hangsúlyozzák, más megközelítések viszont a pszichológiai eredetű, korai gyermek-szülő kapcsolati zavarokban jelölik meg az okokat. Fontos, hogy a tudomány mai állása nem ad végleges választ erre a kérdésre. Homoszexuálisnak tekintjük azt a – bármely nemhez tartozó – személyt, aki saját neme iránt érez szerelmet vagy szexuális vágyat. A melegek nem kizárólag testi vonzódást éreznek saját nemük tagjai iránt, hanem a heteroszexuálisokéval megegyező érzelmi, szereteten alapuló kapcsolat kialakítására törekcsenek. Lehetnek

nők és férfiak is, a női melegekre azonban gyakran a lesbikus kifejezést alkalmazzuk.

Viták folynak arról, hogy vajon a homoszexuális hajlam megváltoztatható-e. Bár egyes pszichológusok, keresztény lelkigondozók időnként beszámolnak „sikeres gyógyulásokról”, nem felejtkezhetünk azonban el arról az ismert jelenségről, hogy a heteroszexuális viselkedésre „beidomított” egykori meleg személy elfojtott önmaga elől alkoholizmusba, neurózisba vagy öngyilkosságba menekül.

A többségi társadalom részéről gyakran éri az a vád a melegeket, hogy el akarják mosni a természetes határokat a nemek között. A homoszexualitás azonban nem ideológia, nem mozgalom, hanem az egyén (saját választásától független) adottsága – leginkább olyasmis, mint a balkezesség. A meleg férfiak mint férfiak kívánnak és szeretnek férfiakat mint férfiakat, a lesbikusok mint nők kívánnak és szeretnek nőket mint nőket. A televízióban, felvonulások alkalmával női ruhában mutatkozó férfiak nem homoszexuálisok, hanem transzvesztiták vagy transzszexuálisok. Az utóbbi pszichiátriai kategória, és olyan személyeket jelöl, akik úgy érzik, hogy biológiai tévedés folytán „rossz testbe” születtek. A transzvesztitizmus egyszerűen „átöltözést” jelent. E jelenség hátterében különböző okok állhatnak: transzszexualitás, heteroszexuális vagy homoszexuális férfiak ún. transzvesztita fetiszmus – vagy egyszerű polgárpukkasztás. Mindezen jelenségeket önállóan kell kezelni és értékelni, függetlenül a homoszexualitástól – ahogy a homoszexualitást is függetlenül ezektől.

A melegekkel szembeni ellenérzéseket gyakran magyarázzák azzal, hogy tartani kell tőlük, mert nyilvános megmozdulásaikon „téríteni” akarnak, „kötelezővé” kívánnák tenni a homoszexualitást, vagy kisgyerekeket akarnak megrontani. Hangsúlyozni kell azonban, hogy a melegek vonzalma nem gyermekek felé irányul, hanem a heteroszexuálisokhoz hasonlóan felnőtt korúak felé, csak a saját nemük felnőtt tagjai iránt. A pedofil bűncselekmények áldozatai az esetek döntő többségében kislányok; és az agresszor igen gyakran az apa, nagypapa vagy nagybácsi, azaz a család valamely férfitagja.

*Meleg vagy homoszexuális?*⁸⁵

Bár a meleg és homoszexuális kifejezések egymás szinonimái, a meleg társadalom tagjai jobban kedvelik a meleg kifejezést a homoszexuálisnál. A homoszexualitás műszót az orvostudomány termelte ki 1869-ben. A görög 'homos' (azonos) és a latin 'sexus' (nem) szavak összekapcsolódásából származik, és megalkotójának szándéka szerint lehetővé tette az azonos neműek közötti kapcsolat objektív, tudományos igényű megközelítését, kivonva azt a büntetőjog és az erkölcsstan felségterületéről. Vagyis használatával a pederasztia, természet elleni fajtalanosság, szodómia stb. bűnét felváltotta a homoszexualitás mint betegség. Ezzel párhuzamosan fokozatosan kezdetét vette a melegek önreflexiója. A XX. század első felében Európában is, Amerikában is mind több szórakozóhely, egyesület született, megteremtve az alapját annak, amit ma melegmozgalomként ismerünk.

A magyar meleg szó hangulatában és használatában nagyjából az angol gay megfelelőjének tekinthető. Érdekessége, hogy a magyar nyelv értelmező szótára 1979-ben már említi a 'meleg' szót, „bizalmas” kifejezésként kezelve, azonban így magyarázza: homoszexuális nő. A kilencvenes évek elején, amikor a hazai melegmozgalom elindult, a szó egyaránt vonatkozott a férfiakra és a nőkre (l. pl. Háttér Baráti Társaság a Melegekért). Azonban – nyugati mintára – a nők megfogalmazták az önálló öndefiníció igényét, ezért beszélünk mind gyakrabban „meleg és lesbikus” mozgalomról vagy Meleg és Lesbikus Fesztiválról.

A meleg szó annyiban előnyösebb a homoszexuálisnál, hogy nem hordozza magában szükségszerűen a szexualitás gondolatát. Hiszen a homoszexualitás nemcsak a kifejezett szexuális tevékenységre korlátozódik, hanem az ember teljes életét meghatározza

85 <http://www.otkenyer.hu/kate-h05.php> alapján

VII. Kulturális, vallási és szexuális különbségek

(csakúgy, mint a heteroszexualitás). "Nem szerencsés egy embert a maga egészében (munkájában, vallásában, egészségében, kikapcsolódásában, hobbijában stb.) olyan szóval meghatározni, amely – tévesen – azt sugallja, hogy életében a hét 168 órájából 168 a szexről szól"⁸⁶.

A hazai vélekedés erősen homofób vonásokat mutat: a heteronormatív nevelés hatására a legtöbb ember természetellenesnek tekinti a homoszexuális párkapcsolatot, sőt sokan bűnnek vélik, azzal az indokkal, hogy azt a jelenlegi törvények nem ismerik el „legális” párkapcsolatként. Valóban: a rendszerváltásig a homoszexualitás problémája fel sem merült a magyar társadalomban: a melegek éppúgy rejtőzködésre kényszerültek, mint a fogyatékos emberek, vagy azok, akik egyszerűen saját (sok esetben többségi: keresztény) vallásukat gyakorolták.

Az emberjogi és melegejogi szervezetek munkájának hatására csak a kilencvenes években terjedt ki a politikai kisebbség fogalma – a nők, a vallási kisebbségek és a fogyatékkal élők után – a szexuális kisebbségekre is⁸⁷. Magyarországon 2001. áprilisban készült először olyan általános antidiszkriminációs törvényjavaslat, melyben – a 2000/78-as foglalkoztatási EU-direktívával összhangban – a szexuális orientáció már védett kategóriaként szerepelt. A kisebbségfogalom használata tehát olyan gyakorlati politikai stratégiát tükröz, amelynek célja a jogegyenlőség elérése és a diszkrimináció elleni védelem megteremtése. Csak 2007-ben került sor arra, hogy jogalkotási javaslat is szülessen a házasság intézményének megnyitására a leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű emberek részére⁸⁸. A törekvés azt mutatja, hogy a diszkriminációs alapokat a partneri kapcsolatok szintjén is egyre inkább védendőnek tekintik⁸⁹, ám a javaslat 2008-ban enyhített formában került a parlament elé (regisztrált élettársi kapcsolat), az erről elkészült törvényt pedig a köztársasági elnök elutasította, így a jogi szabályozás a mai napig nem valósult meg.⁹⁰

A rendszerváltás előttről, a rejtőzködő életmód miatt egyáltalán nincsenek adataink az eltérő szexuális orientációjú és identitású emberekről – az első kutatásra 2007-ig kellett várni. Ekkor készítette el – a Szociális és Munkaügyi Minisztérium megbízásából – az MTA Szociológiai Kutatóintézete a Háttér Társaság a Melegekért és a Labrisz Leszbikus Egyesülettel együttműködésben azt a kvantitatív és kvalitatív adatokat is mérő vizsgálatot, amely a leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű (LMBT) személyek életmódjával foglalkozik⁹¹.

Az adatgyűjtés a még mindig gyakori rejtőzködés miatt csak 25%-ban történt személyes megkérdezéssel, az 1122 fős minta háromnegyede e-mailen vagy online felületen töltötte ki a kérdőívet. A kutatást elvégzők a mintát egy 2006-ban készült, európai, társadalomról szóló kutatás magyarországi reprezentatív mintájával (ESS-

86 *Idézet: a <http://www.otkenyer.hu/kate-h05.php> oldaláról*

87 *Láner László: A melegekérdés megkerülhetetlen című, Tabajdi Csabával készített interjú alapján. Az interjú a Mások kulturális, politikai folyóirat 2004/8. számában jelent meg (14-16. o.)*

88 *Egyenlő Bánásmód Hatóság EBHTT/10.007/10/2007. számú jogalkotási javaslata*

89 *EBHTT/10.007/10/2007. számú jogalkotási javaslat szövege: „Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testülete a házasság intézményének megnyitását javasolja a leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű emberek részére. Ennek megfelelően javasolja a Magyar Köztársaság Kormányának, hogy készítse elő és terjesszen az Országgyűlés elé olyan törvénytervezetet, amely lehetővé teszi az azonos neműek számára a házasságkötést a különeműek részére járó minden jog megadása mellett.”*

90 *Iványi Klára: A melegek helyzete*

91 *Takács Judit–Mocsonaki László–P. Tóth Tamás: A leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű (LMBT) emberek társadalmi kirekesztettsége Magyarországon. In.: Esély, 2008/3. sz. 16-55.p. alapján*

HU) vetették össze. Az alpmegoszlások összevetése az alábbi táblázatban látható. Az LMBT mintában a hasonló elemszámú ESS mintához képest sokkal több a férfi, a fiatalabb korosztályhoz tartozó, a magasabb iskolai végzettségű és a nagyvárosi (ezen belül is a budapesti) válaszadó. Ez azt jelenti, hogy a homoszexuális minta kor és végzettség szerint is némiképp homogénabb, a férfiak számának fölénye azonban nem meglepő: az LMBT-tematikájú kutatások általában a férfiminták fölülréprezentáltságával jellemezhetők, amelynek oka a kutatók véleménye szerint: a nőkre általánosan jellemző kisebb mértékű társadalmi láthatóság, ami vélhetően a magyar lesbikus és meleg közösségi infrastruktúrák különbségeiben is megmutatkozik. Az idősebb, alacsonyabb végzettségű, vidéki meleg és lesbikus népesség elérhetősége a kutatók számára ismert problémát jelent: a kevésbé elfogadó társadalmi klímában szocializált idősebb LMBT emberek rejtőzködő(bb) életmódja miatt. A rejtőzködést indokolni látszik a kutatásban megkérdezettek diszkriminációs alapokról szóló tapasztalata (lásd a táblázatban, lentebb).



A magyar reprezentatív mintában (ESS-HU) a dolgozók aránya 54%, míg a fenti kutatásában 72%. Az aktív dolgozók 81,3%-a alkalmazott, 14,2%-a önálló, 4,5%-a pedig csak alkalmi munkát végez. Közel harmaduk (30,5%) magasan képzett értelmiségi és felső vezető, egyharmaduk (34,1%) középvezető és egyéb irodai dolgozó. Viszonylag magas végzettségük ellenére a válaszadók több mint negyede (27,6%) volt már regisztrált munkanélküli minimum három hónapon át, közel 30%-a volt munkanélküli az elmúlt öt évben – ez lényegesen magasabb arány, mint a többségi társadalomhoz tartozó felsőfokú végzettségűeknél tapasztalható. A fiatalabb korosztályokba tartozók, a férfiak, a magasabb végzettségűek és a budapestiek jellemzően jobb jövedelmi helyzetről számoltak be.

A lesbikus nők és a meleg férfiak iránti társadalmi toleranciaszint indikátorainak vizsgálatából kitűnt, hogy Magyarország európai kontextusban a kevésbé toleráns társadalmak közé tartozik, amely tényező fontos szerepet játszik az LMBT emberek által érzékelt társadalmi kirekesztő mechanizmusok működésében.

6. ÁBRA, DISZKRIMINÁCIÓS ALAPOK GYAKORISÁGI SORRENDJE

	ESS 06 (%)	LMBT (%)
Kor	2,1	Szexualitás 95,3
Egyéb	1,2	Nem 10,0
Faj	0,7	Kor 8,3
Nemzetiség	0,6	Vallás 5,8
Vallás	0,6	Faj 4,9
Etnikum	0,4	Etnikum 3,6
Fogyatékoság	0,4	Nemzetiség 3,5
Nyelv	0	Egyéb 2,9
Nem	0	Fogyatékoság 2,6
Sexualitás	0	Nyelv 1,2

A két minta összevetéséből úgy tűnik, a magyar népesség döntő többsége – egyébként a 2006-os európai mintához hasonlóan – ha érzékel is társadalmi megkülönböztetést, nem hozza azt összefüggésbe valamilyen társadalmi kisebbségi csoporttagsággal: azaz nem ismeri fel tudatosan a diszkriminációt. Az LMBT minta tagjai érzékenyebben észlelnek mindenféle megkülönböztetést, legerősebben pedig az őket szexuális orientációjuk vagy nemi identitásuk miatt a munkahelyeken, a közellátásban érő diszkriminációt.

A beszámolóik szerint a legtöbb munkahelyet heteronormatív légkör jellemzi, ahol magától értetődő módon mindenkit heteroszexuálisként kezelnek. Az LMBT munkavállalók munkahelyi komfortérzetét csökkentheti a munkatársak, a főnökök vagy a megrendelők

felől érkező homofóbia, ami miatt sokan inkább a rejtőzködést választják.

A kutatások szerint azok a leszbikus nők és meleg férfiak, akik megmenekedtek a társadalmi megbélyegzéstől, még mindig jellemzően a nyilvánosságtól elzártan, bizonyos helyek és emberek elkerülésével és maguk körül a „heteroszexualitás levegőjét árasztva” élik életüket. A nyíltan melegként és leszbikusként élők viszont gyakran szembesülnek társadalmi, politikai, gazdasági és vallási indíttatású elutasítással, és esetenként a szexuális orientációjuktól teljesen független cselekedetek vagy események miatt is őket tehetik meg bűnbakká⁹².

A homoszexualitással és a transzneműséggel kapcsolatos problémák pedig éppolyan egyszerűen kezelhetők egy munkahelyi környezetben, mint a többségitől eltérő vallásúakkal kapcsolatos kérdések. A szexuális orientáció magánügy, amely nyílt felvállalása esetén is viszonylag kevésbé érinti a munkahelyi életet: nem igényel ugyanis külön étkeztetést vagy rendkívüli szabadnapokat. Csupán elfogadó magatartást: a kötekedés, sértő megjegyzések és szóhasználat kerülését, és gesztusszerű tetteket, például, hogy a meleg munkavállaló épp olyan természetességgel kirakhassa társának fotóját az asztalára, ahogy ezt egy heteroszexuális kollégája megteszi.

A munkáltató feladata, hogy tudatosan dolgozzon azon, hogy ez a befogadó légkör kialakuljon.⁹³ A cég belső kommunikációjában használjon befogadó nyelvezetet, kerülje a diszkriminatív kifejezéseket. Álláshirdetés esetén nyilatkozzon arról, hogy a szervezet elfogadja a szexuális másságot. A kiválasztásnál közreműködőket készítse fel, hogy előítéleteik kezelésével diszkriminációmentes eljárást tudjanak biztosítani. Szervezzen tréninget a kiválasztást végző munkatársaknak, de a vezetőknek és a dolgozóknak is a sokszínűségről, amely praktikus tudást ad ahhoz, hogy hogyan kezeljék a kötekedést, a megjegyzéseket.

A cég nyílttá és fontossá teheti a másság elfogadását. Azzal, hogy az esélyegyenlőségi terv készítésekor az előírt kisebbségi csoportok mellett felveszi a hátrányos helyzetű csoportok listájára a meleg, leszbikus, biszexuális és transznemű dolgozókat is. És azzal, hogy biztosítja azt, hogy a munka és a magánélet összeegyeztetését segítő munkaszervezési lehetőségek és a munkahelyi juttatások mindenki számára hozzáférhetőek legyenek családi állapotától, családi és partneri kötelekeinek jellegétől függetlenül. Támogathatja a szexuális másság elfogadása érdekében létrejött belső szerveződések, ahogy ezt az IBM teszi, ahol 2006-ban megalakult a meleg és leszbikus munkatársak csoportja, az EAGLE (Employees Alliance for Gay and Lesbian Employees). A megtett lépések hatásának mérésére dolgozzon ki monitoring rendszert, amely visszacsatolásként szolgál.



5 Irodalom

Antidiszkriminációs kézikönyv (dr. Kaltenbach J., dr. Muhi E., dr. Udvari M., Geskó S., Iványi K.) Szociális és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2007.

Berencsi Zsuzsa: Gazdasági stratégiák, belső hatalmi viszonyok egy menekülttáborban és hatásai a tábor belső életére, külső kapcsolataira, 21-29.p. In.: Táborlakók, diaszpórák, politikák – 1995. MTA Politikai Tudományok Intézete Nemzetközi Migrációs Kutatócsoport Évkönyvei, sorozatszerkesztő: Sík Endre.

Best practice: Sexual orientation at work. London Development Agency, London, 2007.

Bukodi Erzsébet - Harcsa István - Reisz László 1994. Társadalmi tagozódás, mobilitás az

⁹² Rivers – Carragher, 2003: Takács Judit–Mocsonaki László–P. Tóth Tamás: i.m. alapján

⁹³ Készült: A Diversity Works for London „Best practice: Sexual orientation at work” c. kiadványa alapján.

1992. évi mobilitásvizsgálat alapján. Budapest, KSH

Czene Gábor: Teret veszít a vallás Magyarországon., Népszabadság, 08.10.08.

Glózer Rita - Hamp Gábor - Horányi Özséb: A vallások és az európai integráció II., Balassi Kiadó, Budapest, 2000.

Improving Black, Asian and Minority Ethnic Representation in your Organisation. London Development Agency, London, 2007.

Lakatos Ildikó: Civil szervezetek a menekültügyben. Debrecen, 1998.

Nagy Boldizsár: Lehetséges-e belső határok nélküli Európai Unió a közép- és kelet-európai államokkal való kibővülés után? 180-194.p. főképp: Kényszervándorlás c. fejezet 186-190.p. In.: Táborlakók, diaszpórák, politikák – 1995. MTA Politikai Tudományok Intézete Nemzetközi Migrációs Kutatócsoport Évkönyvei, sorozatszerkesztő: Sík Endre.

Láner László: A melegkérdés megkerülhetetlen című, Tabajdi Csabával készített interjú alapján. Az interjú a Mások kulturális, politikai folyóirat 2004/8. számában jelent meg (14-16. o.)

Religion or belief best practice. London Development Agency, London, 2007.

Sík Endre: Külföldiek Magyarországon 1995-97. In.: Idegenek Magyarországon – 1997. MTA Politikai Tudományok Intézete Nemzetközi Migrációs Kutatócsoport Évkönyvei, sorozatszerkesztő: Sík Endre.

Siklósi Marianna - A szexuális kisebbségek negatív diszkriminációja társadalmpolitikai szemszögből <http://kutatas.gay.hu/tarsadalmpolitika/9-tarsadalmpolitika/19-siklosi-marianna-a-szexualis-kisebbssegek-negativ-diszkriminacioja-tarsadalmpolitikai-szemszoegbl.html>

Takács Judit – Mocsonaki László – P. Tóth Tamás: A leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű (LMBT) emberek társadalmi kirekesztettsége Magyarországon. In.: Esély, 2008/3. sz. 16-55.p.

Tomka Miklós 1994. Felekezeti szerkezet, felekezeti reprodukció. Statisztikai Szemle, (72) 4-5, 329-343., <http://www.mtapti.hu/mszt/19961/tomka.htm>

Tóth Judit: A menedéjogi törvény hányattatása. In.: Idegenek Magyarországon – 1997. MTA Politikai Tudományok Intézete Nemzetközi Migrációs Kutatócsoport Évkönyvei, sorozatszerkesztő: Sík Endre.

V. Huseby & Darvas Éva: A biztonság és az erőszak kettőssége a magyarországi menekülttáborokban az 1990-es években 11-20.p. In.: Táborlakók, diaszpórák, politikák – 1995. MTA Politikai Tudományok Intézete Nemzetközi Migrációs Kutatócsoport Évkönyvei, sorozatszerkesztő: Sík Endre.

Vallásosság és felekezetek Magyarországon (1999. április-június, 3600 fős reprezentatív minta) www.median.hu/vallas.html

www.nol.hu/cikk/335149 – cikk a 2004-es kormányzati felmérésről

Yarné dr. Katona Magda: A Közel-Kelet, az Indiai szubkontinens és a volt Szovjetunió interetnikus konfliktusai mint migrációs potenciál 111-118.p. In.: Jönnek? Mennek? Maradnak? - 1993. MTA Politikai Tudományok Intézete Nemzetközi Migrációs Kutatócsoport Évkönyvei, sorozatszerkesztő: Sík Endre.



6 További információk

www.menedek.hu

www.neki.hu

vallas.lapozz.hu

www.otkenyer.hu

www.pride.hu

www.labrisz.hu

VIII. Generációs különbségek és a halmozott hátrányok a munkahelyen (Garadnay Timea – Koltai Luca)⁹⁴

1. Negyven év felettek⁹⁵

Európában a jövő nagy kihívása a népesség öregedése és az ebből következő finansiális problémák. Egyre kisebb munkavállalói kör adójából kell finanszírozni a társadalom szociális biztonságát, így a következő évtizedek reális veszélye az adóterhek aránytalan növekedése, vagy az eltartásra szorulóknak életszínvonalának rohamos zuhanása. A népesség előregedése különösen azokban az országokban jelent nagy problémát, ahol a nyugdíjrendszerben az aktív korú polgárok befizetései képezik a kifizetendő nyugdíjak fedezetét.



A lakosság idősződésének a munkaerőpiacra gyakorolt hatása jelentősen csökkenthető a foglalkoztatás jelenlegi korstruktúrájának, szemléletének és gyakorlatának megváltoztatásával. Ezzel kapcsolatban egyre gyakrabban halljuk az aktív idősződés fogalmát. Ez azt jelenti, hogy a munkaképesség jelentős része 55-64 éves korban is megőrizhető. Mivel egyre több idős jelenik meg a munkaerőpiacon, ezt a munkaerőkapacitást minden országban ki kell használni. Különösen azokban a régiókban mutatkozik erre lehetőség, ahol a gazdasági környezet viszonylag kedvező, és munkaerő-piaci kereslet jelentkezik.

Egész Európát érintő demográfiai adottság, hogy az átlagos életkor (születéskor várható élettartam) növekedése mellett az egészségben eltöltött várható élettartam is folyamatosan növekszik. Ugyanakkor a termékenységi ráta szinte mindenhol a reprodukciós szint alatt van, vagyis az európai társadalmak lélekszáma csökken, és korstruktúrája egyre inkább az idősebb életkori csoportok felé tolódik el: több az idősebb munkavállaló (55-64), az idős (65-79) és a nagyon idős (80 év feletti), míg kevesebb a gyerek, a fiatal és a munkaképes fiatal. Kitolódik a ténylegesen aktív kor alsó határa is, a fiatalok bizonyos élethelyzeteket (pl. diploma megszerzése, első munkahely, első gyermek) később élnek meg.



A népességcsökkenés következtében az elmúlt másfél évtizedben Magyarország korstruktúrája is jelentősen megváltozott. A születések és a halálozások egyenlegeként a népesség természetes fogyását egy ideje részben ellentételezi a nemzetközi vándorlásból származó nyereség, így a népesség tényleges fogyása elmarad a természetes fogyástól. Azonban a népesség előregedése felgyorsult, a 45 év felettek létszáma és népességen belüli aránya is jelentősen növekedett, míg a 25 év alatti csoport létszáma visszaesett. Mindezen folyamatok következtében az eltartottsági ráta is folyamatosan növekszik.

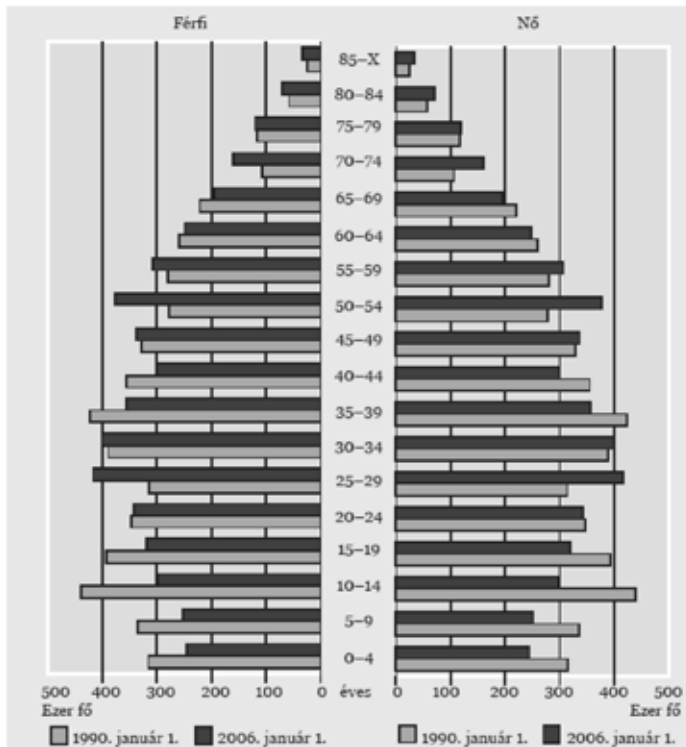
A foglalkoztatottak száma Magyarországon 2005-ben 3,9 millió fő volt. A 15-64 éves népesség csupán 57%-a dolgozik, ami 7%-kal alacsonyabb az EU-tagállamok átlagánál, és szinte elérhetetlen messzeségben van az EU által 2010-re elérni javasolt 70%-tól. Az aktív korú magyar népesség 40%-a pedig nincs jelen a munkaerőpiacon. A népesség gazdasági aktivitásában jelentős különbségek vannak a régiók között, legjobb foglalkoztatási helyzetű a Közép-magyarországi Régió, ahol közelítőleg 60%-os a foglalkoztatottsági arány, míg a legrosszabb helyzetű, Észak-alföldi régióban 46% körüli. Magyarországon a

⁹⁴ A szerzők a Budapest Esély munkatársai

⁹⁵ Komka Norbert: *Az idősződő munkavállalók munkaerő-piaci helyzete a Közép-magyarországi régióban (FEMI, 2007.) alapján*

munkavállalók egy évvel korábban hagyják el a munkaerőpiacot (60 év), mint az Európai Unió tagországaiban (61 év) általában.

7. ÁBRA, A MAGYAR TÁRSADALOM KORFÁJÁNAK VÁLTOZÁSA 1990 ÉS 2006 KÖZÖTT⁹⁶



A népesség gazdasági aktivitása tekintetében az életkor emelkedésével növekszik a távolság az EU és Magyarország paraméterei között. Az 50-64 éves népesség gazdasági aktivitása az EU-ban meghaladja az 55%-ot, amíg Magyarországon ettől több mint 10 százalékponttal elmarad. Az 55-64 éves népesség foglalkoztatási aránya az EU-15-öket tekintve 42%, az EU-25-öknél pedig 40,5% körül alakul. Magyarországon e korosztály foglalkoztatási aránya nagymértékben elmarad az európai átlagértékektől, 2005-ben 33%. 2010-re az uniós célkitűzés az 55 év feletti népesség 50%-ának foglalkoztatását tervezi, míg a hazai ugyanennek a népességnek 37%-át tervezi foglalkoztatni.

Az idősebb munkavállalók – s ez a jelző a tapasztalatok szerint már a negyven felettiekre is vonatkozik – foglalkoztatottsága alig tér el az országos átlagtól, ám a munkából kiesők reintegrációja igen nehézkes. A Munkaügyi Központ kirendeltségein 2006-ban regisztrált álláskereső több mint egynegyede az 50 év feletti korosztályba tartozik, 60%-uk hat hónapnál hosszabb ideje szerepelt a nyilvántartásban. A korcsoportba tartozó munkanélküliek tényleges létszámának meghatározását nehezíti, hogy egy részük nem jelenik meg a munkaügyi szervezet regisztrációjában, ugyanakkor a pontosabb meghatározásra alkalmas – az ILO definíció szerinti – korcsoportra vonatkozó regionális szintű mérési eredmény nem állt rendelkezésünkre.

Valószínűsíthető, hogy a negyven, és különösen az ötven feletti korosztály gazdasági aktivitása a jövőben minimális mértékben növekszik, ám a munkából kikerülők reintegrációja, illetve az idősebb munkavállalók szükségleteinek megjelenése a

⁹⁶ Forrás: KSH, 2006.

munkáltatói gyakorlatokban ezzel nem oldódik meg automatikusan.

A kormányzat az elmúlt években a különböző támogatási formákra vonatkozó jogszabályok kiegészítésével kedvezőbb feltételeket biztosított a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévők, ezen belül az ötven év feletti foglalkoztatásához, növelve ezzel a munkaadói érdekeltséget. Ezeknek a szabályoknak az életbe lépése és módosítása többségében olyan stratégiára épült, mely nem közvetlenül a munkavállalókat, hanem a munkaadókat kívánta ösztönözni.

A negyven év feletti foglalkoztatását ösztönző támogatási programok mellett hatékonyan működhetnek az olyan programok, amelyek a foglalkoztatásukkal kapcsolatos jó gyakorlatokat osztják meg, terjesztik széles körben. Hiszen az idősebb dolgozók alkalmazásának számos előnye lehet:

1. Ritkábban nevelnek kisgyermeket, így kevésbé kötik már le őket a családi kötelezettségek. Ezért jól terhelhetőek, „biztos pontok” a munkahelyen.
2. Egyre több magasan képzett munkavállaló található az inaktív idősebbek közt is.
3. A korrallal a felelősségérzet is növekszik, az idősebb ember tapasztaltabb, higgadttabban, megalapozottabban dönt.
4. A törzsgárda tagjai hosszútávon is közvetítik a szervezet értékeit, kultúráját, lojalitásuk magasabb, mint az új dolgozóké: szívesen vállalnak többletmunkát, hoznak áldozatot a cégért.
5. A több generációt átfogó műhelyek sokkal kreatívabbak, mert az idősebb dolgozó sikeresen tud a fiatalokkal együtt dolgozni, tanulhat tőlük, új lendületet, hitet meríthet. Ugyanakkor erősíti a csoportkohéziót, megosztja az évek során szerzett tapasztalatait a fiatalabbakkal.



1.1 Az idősebb (negyven feletti) munkavállalók jellegzetes csoportjai:⁹⁷

A legidősebb munkavállalók, a veteránok már elmúltak hatvan évesek. Nagyra értékelik a kemény munkát és az elkötelezettséget, ezért életükben csak egy-két munkahelyen dolgoztak. Többnyire konform, tekintélytisztelő emberek, képesek áldozatot hozni, ám nehezebben vonhatóak be a képzésekbe – ennek kevés értelmét látják, és nem is szoktak hozzá az életen át tartó tanulás követelményéhez. Fontosnak tartják a munkában a személyes kapcsolatokat, tapasztalataik miatt sokszor nyugdíjas korukban is megőrzik tekintélyüket, befolyásukat.

Az 1943-61 között született „baby boom” nemzedék szereti a változást, jó csapatjátékos, ám megkérdőjelezi a tekintélyt, hiszen hisz az egyenjogúságban. Elődeiknél optimistábbak, ám munkaerőkölcsük azokéhoz hasonló maradt. Rugalmasak, nyitottak, nagy bennük a versenyszellem, szeretik magukhoz igazítani a szabályokat. A munkahelyen szintén fontosnak tartják a személyes kapcsolatokat, ezek révén jól ösztönözhetőek. A mai vezetői rétegben nagy számban előfordulnak, nyugdíjba vonulásukat késleltetik, az után is szeretnek részmunkaidőben dolgozni.

Gyerekeikként az x-generáció szülőitől optimisták, önállóak, magabiztosak, pozitívan állnak a képzésekhez és otthonosan mozognak a technika világában is. Egy részük még a negyven alatti korosztályhoz tartozik, így igen rugalmasak, nagy túlélők. E generáció tagjai ezért mindig olyan munkaterületre mennek, ahol a legjobb feltételeket kínálják, nem kötődnek a munkahelyükhöz erősen. Megtartásukban segíthet, ha kihívást találnak munkájukban, feladataikban nagy önállóságot kapnak és folyamatos visszajelzést.

⁹⁷ A kategóriák Zubány Emese: *Éljünk a sokszínűséggel. In.: Munkaügyi Szemle, 2008/1. c. cikke alapján*

2 Fiatalok

Bár az elmúlt évtizedekre az aktív korú népesség előregedése jellemző, a munkaerő-piaci problémák egy része a belépő, fiatal korosztályok nehézségeiből fakad. Míg az idősebb korosztályok a más munkakultúrával, képzettségük elégtelenségével, rossz egészségi állapotukkal – illetve az ezekkel kapcsolatos munkáltatói sztereotípiákkal – küzdenek, a fiatalok problémáit alapvetően két tényező adja:



Az alacsonyabb végzettségű, iskolából lemorzsolódó fiatalok a végzettség hiányából következő hátrányokkal küzdenek. Ennek köszönhetően az elmúlt években egyre nagyobb figyelmet kapnak a munkaerő-piaci folyamatok és a közoktatás közötti kapcsolatok – hiszen a közoktatás felelős a rendszeréből egyenesen a munkaerőpiacra kilépők felkészítéséért. (Másképpen a közoktatás a szakképzésre és a felsőfokú továbbtanulásra való felkészítés minőségével is befolyásolja a munkaerő-piaci kínálatot.) A képzettebb pályakezdőket az a vád éri, hogy kapcsolatok és gyakorlati tapasztalatok híján is magas a bérigényük, gyakran irreális elvárásaik vannak, ám kudarctűrő képességük, kitartásuk, lojalitásuk igen alacsony.

2000-2006 között a 15-24 évesek körében közel 10%-kal csökkent a foglalkoztatottság, míg a 25-34 évesek körében 2-3%-kal nőtt. Ennek okai, hogy a munkaerőpiacra lépők nagyobb arányban próbálnak magasabb végzettséggel elhelyezkedni, így később kezdik pályájukat, az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők elhelyezkedési esélyei viszont – az előző számnál nagyobb mértékben – csökkentek.

A legfiatalabbak, a 15–24 évesek, körében a foglalkoztatottak számának csökkenése mellett 2000-2006 között az összes egyéb munkaerő-piaci státuskategóriába tartozók aránya is csökkent, mivel 46,6 %-ról 63,3%-ra nőtt a tanulók aránya. Ez részben a közoktatási képzés változása miatt következett be: az új rendszerben egyre gyakrabban kitolódik egy évvel az általános iskolába való belépés életkora, a szakmunkásképzők alapozó évfolyamai további egy évvel, a nyelvi előkészítő, szakosító és technikai évek további 2-3 évvel növelik a képzési időt, így a szakma megszerzése a 17. évről a 19. évre, az érettségié a 18. évről akár a 20. életévig kitolódhat.

A képzett és a képzetlen pályakezdők társadalmi-gazdasági-kulturális háttere közötti különbségeket már a kilencvenes évek közepén végzett kutatások⁹⁸ is igazolták. Az alacsony végzettségű pályakezdő fiatalok munkanélküliként nem, vagy nem azonnal regisztrálnak. Rájuk különösen jellemző, hogy gyakran halmozottan hátrányos környezetből származnak, így tartósan ki vannak téve a munkanélküliség veszélyének, és különösen veszélyeztetettek a deviancia szempontjából is. Társadalmi-gazdasági és kulturális hátrányaikat továbbörökítik, újratermelik – így problémáik kezeléséhez nem elegendők kizárólag munkaerő-piaci megoldások; összehangolt oktatás- és szociálpolitikai megoldások szükségesek. A halmozottan hátrányos helyzettel a fejezet utolsó szakasza foglalkozik részletesebben.

Mivel az elmúlt másfél évtizedben kitolódott az iskola befejezésének, így a pálya elindításának ideje, a magasabban képzett pályakezdők életkora a húsz évvel ezelőtti 18-22 éves korról akár harminc év fölé is kerülhet. Európában és itthon is élő tendencia, hogy a fiatalok jelentős része húszas éveinek közepén lép be először a munkaerőpiacra. A hazai 15-29 éves fiatalok kétötöde foglalkoztatott, körülbelül egyötödük gazdaságilag inaktív, azaz nem dolgozik és nem is tanul. A korcsoport kétötöde tanul: ez megfelel annak a törekvésnek, hogy 2010-re az EU tagállamok 22 éves fiataljainak 85 %-a szerezzen középfokú vagy magasabb szintű (pl. bachelor) végzettséget, így kevésbé védtelenül

98 Liskó, 1995

kerüljön ki az egyre inkább tudásintenzív munkaerőpiacra.

Ám a rendszerváltást követően az idősebb korosztályokénál nagyobb arányban nőtt a fiatalok munkanélkülisége – még a legalább középfokú végzettségűek esetén is: 1993-ban a középfokú oktatásból kilépőknek több mint fele regisztráltatta magát munkanélküliként. Ez a magas arányszám mind a felsőoktatás szűk keresztmetszetére, mind a munkaerőpiacnak a fiatalokat diszkrimináló jellegére rámutat. A rendszerváltozás előttihez képest több mint négyszeresére nőtt a felsőoktatásban résztvevők száma is, ugyanakkor 2001 óta már folyamatosan nő a diplomás pályakezdő munkanélküliek száma is. A 2007-ben nyilvántartott közel 427 ezer munkanélkülinek 9,5%-a pályakezdő – ezek többsége 15-29 éves, középfokú vagy alacsonyabb végzettségű. A korcsoportban a betanított munkásként dolgozók közül minden második volt már álláskereső, a felsőfokú végzettségűek között ez minden harmadik emberről mondható el.

Bár a diplomások jelenleg is jobb eséllyel vágnak neki a piaci keresésnek, 2004 utánra a piac túltelítetté vált, így a munkaerőpiac kezdi "beárazni", helyi értékükön kezelni a diplomákat. Ma már néhány speciális területet (pl.: egészségügy, bizonyos műszaki végzettségek) leszámítva a munkaadó válogat a diplomások között, és nem fordítva. Ezért egyre fontosabbá válik a tudatos szakmaválasztás, a szakmain felüli egyéb képességek fejlesztése és a korai munkatapasztalat szerzése.

A munkanélküliségi ráta változása képet ad a különböző képzési típusok munkaerőpiaci értékének változásáról: így például a szakközépiskolai és főiskolai végzettségek leértékelődéséről és az általános iskolai végzettség teljes elértéktelenedéséről (a munkanélküliségi ráta a 29 évesnél fiatalabbak körében ennél a végzettségnél meghaladta a 25%-ot!). Ugyanakkor felhívjuk a figyelmet egy szomorú tényre: Magyarországon az aktív korú lakosság 7%-a munkanélküli – ez az arány a pályakezdőknél háromszoros. Közel hatvanezer fiatal munkanélküliként kezdi pályáját. Ez jól láthatóan igazolja a fiatalokkal szembeni munkaerő-piaci sztereotípiák és diszkrimináció meglétét. A 15-29 éves, pályakezdő fiatalok munkanélküliségi rátája minden iskolázottsági csoportban magasabb, mint az idősebbeké. Ez a tendencia Európa más országaiban is megfigyelhető, az iskolából a munka világába való beilleszkedés elhúzódásának jele – így egyes értékelések természetes jelenségként kezelik. A beilleszkedési folyamat azonban az előzetes munkatapasztalat-szerzéssel, és a befogadó munkahelyi gyakorlattal jelentősen lerövidíthető.

Szociális programok, támogatások is ösztönzik ezért a munkáltatókat, hogy félelmeiket félretéve vegyenek fel pályakezdő munkavállalót, mert:

- a pályakezdő még jól alakítható, nevelhető, elköteleződése könnyen kialakul, az első munka-, vagy gyakorlati hely iránt, ha bizalmat, megbecsülést érez; munkabírása és lelkesedése szinte határtalan, tervezi a jövőt, de kevésbé kötik még le a magánéleti kötelezettségek (család, gyerekek);

- a most végzett fiatalok nagy része beszél legalább egy idegen nyelvet, teljesen otthonosan mozog a számítógépes programok és az internet világában, hozza magával a jó kommunikációs készséget, a sokoldalúságot, kreativitást, legtöbbjüknek már van valamilyen csapatmunka-tapasztalata is;

- jó hatással van a csoportdinamikára, ha a csapatban vannak fiatal és idősebb munkavállalók is: míg az idősek megfontoltságot, tapasztalatot hoznak, a fiatalok ambíciója felpezsdíti a munkahelyi légkört, gondolkodásmódjuk újszerű, friss, rugalmas, lelkesedésük és energiájuk sikerre vihet a sikerrel kevésbé kecsegtető projekteket is. A több generációt átfogó műhelyek ezért sokkal kreatívabbak.



A fiatal munkavállalók közé tartoznak az x-generáció legifjabb tagjai. Ők a baby boom korosztály gyerekeiként látták a munkában maximumra törekvés káros hatásait, így igyekeznek egyensúlyt tartani munkájuk és magánéletük között. Optimisták, önállóak, magabiztosak, pozitívan állnak a képzésekhez és otthonosan mozognak a technika világában is. Egy részük még a negyven alatti korosztályhoz tartozik, így igen rugalmasak, nagy túlélők. E generáció tagjai ezért mindig olyan munkaterületre mennek, ahol a legjobb feltételeket kínálják, nem kötődnek a munkahelyükhöz erősen. Megtartásukban segíthet, ha kihívást találnak munkájukban, feladataikban nagy önállóságot kapnak és folyamatos visszajelzést.

Az y-generáció 1982 után született tagjai a munkaerőpiac legifjabb nemzedéke. Ők gyermekkoruktól a sokszínűségben, erre nevelkedtek, a legújabb technológiákat rutinszerűen használják, létüket természetesnek tartják. Közösségi életet kedvelő, kreatív, kitartó korosztály, amelynek az élethosszig tartó tanulás életformájává vált. Tapasztalatuk azonban – főként a munka terén – igen kevés, így elvárják, hogy útmutatást, kérdésekre választ kapjanak. Világosan megfogalmazott célokra, feladatokra, határidőkre, kreativitást igénylő feladatokra van szükségük. Kedvelik a rugalmas munkafeltételeket, amelyben telekommunikáció segítségével minden megoldható. Munkavállaláskor fontos szempont a tanulás lehetősége, a rugalmasság, a kreatív projektek jelenléte, e mellett igen rugalmasak, így megtartásuk nem kis kihívás a munkáltatók számára.

3 Halmozottan hátrányos helyzetűek – többszörös diszkrimináció



Többszörös diszkrimináció érhet minden olyan embert, aki a célcsoportokról szóló fejezetekben tárgyalt társadalmi csoportok közül egynél többhöz tartozik. Így például egy fogyatékos női munkavállaló vagy egy pályakezdő roma munkavállaló halmozottan ki van téve a diszkrimináció veszélyének. Némely társadalmi rétegnél azonban már maguk a hátrányok is oly mértékben halmozódnak, hogy azok legyőzésére (a belőlük következő, foglalkoztatást gátló tényezők elhárítására) sokszor az átlagos, társadalmilag felelős munkáltatói gyakorlatok mellett is nagyobb odafigyelésre, speciális, egyénre szabott bánásmódra van szükség. Kevés munkáltató vállal olyan dolgozót, aki ennyire speciális szükségletekkel rendelkezik, ám ez nem jelenti azt, hogy ők ne lennének a munkahelyi környezetbe illeszthetőek, és ne válnának be – hosszabb távon a speciális szolgáltatások megszüntetésével is.

Amunkaerőpiaconerős diszkriminációs veszélynek kitett, ugyanakkor munkavállalóként is speciális támogatást igénylők közül három jellegzetes csoporttal foglalkoztunk.

3.1 Tartós munkanélküliek

A halmozottan hátrányos helyzetű álláskereső a szociális szektorban is speciális csoportként merülnek fel. Hátrányaik halmozódása a munkaerőpiacon a kilencvenes évek közepétől folyamatosan mélyülő munkanélküliségre vezethető vissza. A munkanélküliségből adódó jövedelemhiány az érintett családok egzisztenciális alapjait kérdőjelezte meg, a tartós munkanélküliség pedig a munkavállalók munkavégző képességét, képességét amortizálta – így a hátrány halmozódóvá és örökletessé vált.

A legnagyobb számú halmozottan hátrányos réteg a regisztrált és nem regisztrált (tartós) munkanélkülieké. A munkanélküliek közül minden negyediknek legalább egy éve nincs állása – a tartós munkanélküliek nagy száma mégsem a munkanélküli-rátából tűnik ki: nagyobb részük már kikerült a regisztrált keretből: feketemunkásként, háztartásbeliként, egyéb eltartottként bukkannak fel a statisztikákban.

A tartós munkanélküliek fizikai állapota többnyire koruknak megfelelő, így nem vándorolnak át a megváltozott munkaképességűekről szóló statisztikákba. Helyzetüket meghatározza, hogy végzettségük nagyrészt alacsony: többségében alapfokú, vagy nem piacképes szakmunkás-végzettséggel rendelkeznek.

Többen közülük olyan családokban élnek, ahol a háztartásfő munkanélküli, vagy nincs kereső – így „örökölték” a hátrányos helyzetet: pályájukat gyakran munkanélküliként kezdték, többen közülük nem rendelkeznek néhány hónapnál hosszabb munkatapasztalattal. Ezek a családok gyakran anyagi és másodlagos szociális problémákkal is küzdenek, rendszeres a munkanélküliség halmozódása, újratermelődése, devianciák, a megélhetési bűnözés megjelenése.

A tartós munkanélküliek másik csoportja főként az alacsony végzettséggel vagy elavult szakmával rendelkező negyven felettiak közül kerül ki. Ők valaha sokat dolgoztak, nem egy közülük elismert szakember volt, ám nehezen látják át a munkaerő-piaci követelmények utóbbi években bekövetkezett változásait, munkakultúrájuk és szaktudásuk elavult, a munkavégzéshez szükséges praktikus ismeretekkel (pl. számítógépes ismeretekkel) nem rendelkeznek, ezeket a tanulásból való hosszas kiesés után nehezen sajátítják el. Egyes készségeik a tartós elszigeteltség következtében leépülnek, kommunikációs, kudarcűrő képességük, feladattudatuk, kitartásuk, felelősségvállalásuk egyaránt romolhat, elveszítik önbizalmukat, feleslegességérzet lesz úrrá rajtuk, emiatt a motiváltságuk erősen lecsökken. Egy részük nem szűkül be ennyire, ők háztáji illetve szürke- és feketemunkákból, alkalmi munkákból tartják fenn magukat és családjukat. Ám a rendszertelen jövedelemforrás miatt nekik is lételemükké válik az állandó bizonytalanság, és megszűnik a rendszerbe vetett bizalom – féltő, hogy ezek a személyek a fent részletezett módon továbbörökítik gyermekeikre családjuk hátrányos helyzetét.

A tartós munkanélküli, ha már alkalmazottként, legális munkát talált, hálás: a hosszú évek óta tartó bizonytalan állapot végét véli felfedezni. Motivációja ettől jelentősen megnövekszik: mind a munkavégzésre, mind a képzésekben való részvételre. Ahhoz azonban, hogy kudarcűrő-képessége, teljesítménye, ismereteinek naprakészsége felvegye a versenyt kollégáival, ha munkanélküliként nem vett részt képzéseken, illetve nem dolgozott legalább rövidebb időszakokat közhasznú vagy más támogatott foglalkoztatásban, még hosszú időre lehet szükség.

3.2 Hajléktalanok, otthontalanok⁹⁹

A népszámlálási adatok szerint hazánkban az effektív hajléktalanok száma 25-30 ezer fő között mozog. Lakástalan, azaz nem rendelkezik saját tulajdonú lakással, sem pedig albérlettel 1,6 millió ember – ez körülbelül 500 ezer háztartás. Az otthontalanok száma, azaz azoké, akik lakástalanok, vagy rendelkeznek ugyan önálló lakással, de a lakás színvonala, laksűrűsége miatt az nem alkalmas az elemi szükségletek kielégítésére, hárommillió fő – körülbelül egymillió háztartás.

Így a hajléktalanok tulajdonképpen többen vannak, mint az előbb említett, tartós munkanélküliek – az otthontalanok nagy része előző csoportnak is része.

Az otthontalanok jelentős része a lassan lecsúszók csoportja, amely korábban hagyományosan iskolázatlan, szegény, főleg mezőgazdaságból, illetve vidéken élő családok jellemzően ipari szakképzettséget szerző leszármazottaiból áll. E csoportba tartozók zömmel középkorúak, illetve idősebbek, szakképzettek, és elváltak, jelentős hányaduk a rendszerváltást követően került utcára, azaz több mint tíz éve hajléktalan. Az otthontalanok egy része rossz mentális állapotának valamilyen következménye miatt kerül ebbe a helyzetbe: pszichiátriai, szociális otthonból, kórházból kerül ki vagy értelmi fogyatékos. Jelentős a hajléktalanná válás veszélye az állami nevelés (nagykorúság miatti)

⁹⁹ Lakatos Ildikó: *Modellprogram a hajléktalanok ellátásában. Debrecen., 2002. alapján*

megszűnése után, fiatal korban, családi konfliktus miatt. Néhányan börtönből való szabadulásuk után kerülnek utcára.

A hajléktalanság ellátási szemléletű meghatározása szerint hajléktalan az, aki éjszakáit közterületen vagy nem lakás céljára szolgáló helyiségben tölti. Igazgatási szemléletű meghatározás szerint: aki bejelentett lakcímmel nem rendelkezik, vagy az egy hajléktalanszállás címe. A hajléktalanellátó rendszer feladata a hajléktalanok felkutatása, ellátása, fejlesztése, az önálló életvitelhez szükséges képességek helyreállítása, rehabilitáció, rehabilitáció. Ennek érdekében számos szociális szolgáltatás működik¹⁰⁰, ám a hajléktalanok lakhatási problémáit ideiglenesen megoldó elhelyezési formák közül csak kevés alkalmas arra, hogy onnan az otthontalan ember dolgozni járjon. Az utcáról, menedékhelyekről bejárva ez szinte megoldhatatlan – mert ezek az intézmények a megfelelő higiénés feltételeket az otthontalan ember számára csak részlegesen tudják biztosítani. Az átmeneti szállásokon, rehabilitációs intézményekben lakók már könnyebben tudnak munkát vállalni, ehhez adott a minimális feltétel: a bejelentett lakcím illetve a tisztálkodási és mosási lehetőség.

A dolgozó hajléktalan személy célja, hogy munkáját hosszú távon megtartsa, és annak segítségével újrakezdhesse életét: önálló, megfelelő körülményeket biztosító lakhatásra tegyen szert. Ezért munkahelyében az újrakezdés lehetőségét érzi, lojalitása várhatóan hamar kifejlődik, erősen és tartósan elköteleződik az őt foglalkoztató cég iránt – az elkötelezettség minden pozitív hozadékaival. Beilleszkedését segíti, ha csapatmunkában dolgozhat, bevonják a cég képzéseibe, munkatevékenységen kívüli életébe is. A hajléktalan személyek foglalkoztatását, mivel általában több hátrányos helyzetű csoporthoz is tartoznak – pl. tartós munkanélküliek, megváltozott munkaképességűek vagy negyven feletti munkavállalók is egyben – számos kedvezmény és támogatás segíti.

3.3 A büntetés-végrehajtásból kikerülők¹⁰¹

Ahhoz, hogy a valaki börtönbe jusson, nyilvánvalóan olyan normaszegést kellett elkövetnie, amit a társadalom és a jogrendszer nem tolerálhatott. De büntetett és büntetett, büntetés és büntetés között is van különbség. Többszörös gyilkos, adócsaló vagy egy autóbalesetet okozó egyaránt visszatérhet a társadalomba, szülőként, gyerekként, munkavállalóként. Önmagában a büntetett előélet még nem jelenti azt, hogy korábbi tetteket akár őszintén megbánva, valaki ne válhatna újból a társadalom normális tagjává.

Tévhit, hogy a börtönben általános az erőszak, a hierarchiát elsősorban a testi erő határozza meg. A büntetés-végrehajtási intézmények olyan szigorúan ellenőrizettek, hogy a belső bűnesetek száma elhanyagolható. Az elítéltek belső hierarchiájában a legmagasabb szinten – hasonlóan a kinti társadalomhoz – rendszerint a felsőfokú végzettségűek állnak. Az ő tudásuk például egy-egy kérvény beadásánál többet ér, mint a pusztán fizikai erőnlét.

Tévhit az is, hogy a börtönlakók napjai tétlenül telnek. Egy-egy intézményben oktatási, foglalkoztatási, kulturális és szabadidő-eltöltést szolgáló tevékenységek sora zajlik nap mint nap. Kihelyezett általános iskolai és szakképzések, gimnáziumi oktatások folynak, de lehetőség és igény szerint a felsőoktatási képzésbe is be lehet kapcsolódni. A benti munka a kinti élethez hasonlóan meghatározott munkarend szerint történik. Az intézményekben emellett önképző körök, képzőművészeti szakkörök működnek, rendszeres kulturális és sportrendezvények valósulnak meg. A börtönviseltek így gyakran büntetésük letöltése alatt is szereznek munkatapasztalatot. A foglalkoztatott elítéltekre a Munka törvénykönyve ugyanúgy érvényes, a munka ellátásáért jogszabályokban rögzített

¹⁰⁰ *Utcai szociális munka, népkönyha, krízisvonal, nappali melegedő, éjjeli menedékhely...*

¹⁰¹ *Hégely Péter: Mítoszok és sztereotípiák a büntetés-végrehajtásból kikerülőkkel szemben (in Eszköztár befogadó munkahelyeknek, 2008, FKFSZ Kht.)*

módon a mindenkori minimálbér 1/3-a jár. Bizonyos munkák ellátásánál lehetőség van továbbá teljesítményarányosan növekvő bérkifizetésre is. A fogvatartott a keresetével szabadon rendelkezik, a szigorúan szabályozott termékpalettából a börtönön belül is elköltheti, hazautalhatja, vagy akár egy elkülönített számlán gyűjtheti is a szabadulást követő időszakra.

Az egyes büntetés-végrehajtási intézmények területén, az intézményektől jogi értelemben elkülönült, ám a munkavégzés fizikai helyét tekintve az intézmény területén működő, 100%-ban állami tulajdonban álló Kft.-k végzik a foglalkoztatást. E vállalkozások megbízásukat piaci alapon szerzik, tevékenységüket tekintve önálló vagy kooperációs alapú termék-előállítás, illetve szolgáltatást végeznek, és/vagy bérmunkában bedolgoznak. Az alacsony hozzáadott értékű termeltetés a börtön falain belül kifejezetten előnyös a piaci vállalkozások számára. Az alacsony munkabérek és fajlagos üzemeltetési költségek mellett a rentabilitást erősítik az olyan járulékos tényezők is, mint az alkoholproblémák teljes hiánya, a munkaidő pontos betartása, vagy a szigorú ellenőrzés miatt lehetetlen lopások.

A szabadultak visszailleszkedését hivatásos és önkéntes pártfogók is segítik. A pártfogók részt vesznek a szabadultak utógondozásában, így például a családi kapcsolatok helyreállításában, eltűnt iratok pótlásában, szociális intézményekkel való kapcsolattartásban vagy egy munkahely felkutatásában.

A fogvatartottak által elvégzett munkák többsége nagyfokú monotonitást és stressztűrő képességet feltételez. Felmérések bizonyítják, hogy a belső foglalkoztatás intenzív üzemszerűsége miatt is, a szabadulók kifejezetten jó munkaerőként jelenhetnek meg az elsődleges munkaerőpiacon is. Számos példa mutatja, hogy valaki a szabadulást követően, első „rendes” munkahelyén a kapott bizalmat a többi munkavállalónál erősebb lojalitással hálálja meg. A szabadultak foglalkoztatását az állam direkt és indirekt módon egyaránt próbálja segíteni. Adó- és járulékkedvezmények kaphatók, számos állami/EU- pályázat pedig közvetlenül támogatja, vagy előnyben részesíti a szabadulók foglalkoztatását is felvállaló projekterveket.

4. Irodalom

Grainne Healy – Luca Koltai: Supporting older workers in the workplace. FKFSZ Kht., Budapest, 2007.

Garadnay Tímea – Lakatos Ildikó: Hatástanulmány az Opera Közhasznú Kulturális Egyesület Hefop/2006/2.2.1. Projektjéhez. Debrecen, 2008.

Komka Norbert: Az idősödő munkavállalók munkaerő-piaci helyzete a Középmagyarországi régióban. FEMI, Budapest, 2007.

Lakatos Ildikó: Modellprogram a hajléktalanok ellátásában. Debrecen, 2002.

Varga Júlia: Munkapiaci trendek Magyarországon. In.: http://econ.core.hu/file/download/trendek_varga/trendek_varga.pdf

Zubány Emese: Élünk a sokszínűséggel. In.: Munkaügyi Szemle, 2008. I. sz. p.35-38.



IX. A munka és a magánélet egyensúlyának elősegítése a munkahelyen (Fertetics Mandy¹⁰² - Keveházi Katalin¹⁰³)

1 A munka és a magánélet egyensúlyának fontossága össztársadalmi szinten



Korunknak a környezetszennyezéshez hasonló léptékű társadalmi kihívását a nemek közti korábbi egyensúlyok felbomlása, az új típusú egyensúlyok kialakulatlansága, a családok mint a jelenlegi munkaerőt újratermelő, a jövő munkavállalóját fejlesztő egységek átalakulása, válsága, ennek következtében a humán ökológia fenyegetettsége jelenti.

A munka világa döntően a férfiak egyoldalú jelenlétére szerveződött 50-60 évvel ezelőtt, és a világ legnagyobb részében a férfiak otthoni szerepvállalásának korlátozottságán, a munkahely számára való teljes mértékű rendelkezésre állás feltételezésén alapul ma is.

Magyarországon, de a világban másutt is jellemző, hogy aki dolgozik, napi 10-12, nem ritkán 14 órát tölt a munkahelyén, míg mások tartósan kívül rekednek a munkaerőpiacon. Az aktivitási mutatók alapján, különösen valamennyi hátrányos helyzetű réteg munkaerő-piaci jelenléte szempontjából igen kedvezőtlen helyzet foglalkoztatunk el a tagországok rangsorában. A munkáltatók az EU 25 tagországa közül épp hazánkban a legrugalmatlanabbak a munkaidő tekintetében, s mi töltjük Európában a legtöbb időt munkahelyünkön. Mivel a nemek közötti hagyományos munkamegosztás, a nők és a férfiak eltérő társadalmi szerepéről, képességeiről és motivációiról alkotott, nők és férfiak körében egyaránt elterjedt konzervatív gondolkodásmód miatt a munkáltatók a nőket „másodlagos munkaerőnek tekintik”, a munkahelyi és a családi/magánéleti kötelezettségek összeegyeztetésének ösztönzése hazai kontextusban szinte kizárólag nőket támogató gyakorlatok formájában jelenik meg. Ez azon túl, hogy megerősíti azt a személetet, hogy a családi feladatok, mint a gyerekekről és más családtagokról történő gondoskodás női feladat, nem veszi figyelembe azt, hogy a férfiaknak is fontos a magánéleti és a munkahelyi kötelezettségek közötti egészséges arányok felállítása. Ez nagymértékben hozzájárulna például a túlhajszoltságból következő egészségügyi és pszichés problémák megelőzéséhez.

Az egyén életének teljességéhez a szűk értelemben vett családon és a munkahelyen kívül hozzátartozna a társas kapcsolatok ápolása, a rekreáció, a továbbképzés, illetve a szintén javarészt nőkre háruló feladatként jelentkező gondoskodó és közösségi tevékenységek is. Ezekre aligha jut elegendő időnk.

A munkaerőpiac e demográfiai következményekkel is járó jellemzői miatt a munka és a magánszféra közti konfliktust egyre több munkavállaló szeretné enyhíteni, a rugalmasabb életvitel lehetőségéért akár bizonyos előnyöket is feláldozva.

A vállalatok döntő hányada ugyanakkor egyelőre nem vesz tudomást arról, hogy milyen károkat okoz munkavállalóinak, azok családjának, a társadalmi környezetnek, hogy

- a magánéletet semmibevevő munkahelyi elvárások a munkavállaló számára magánéleti krízist,
- ösztársadalmi szinten a család mint társadalmi újratermelési egység válságát,
- a jelen munkavállalói számára munkaerejük megújításának nehézségét, egészségük, létbiztonságuk romlását,
- a jövő generációinak veszélyeztetettségét eredményezik.

A vállalatok társadalmi felelősségvállalását a humán ökológia megóvásában az egyre

102 A szerző CSR-tanácsadó, tréner és kutató ügyvezető, vezető tanácsadó (Alternate Kft.)

103 A szerző a Jól-Lét Közhasznú Alapítvány vezetője

tudatosabbá váló munkavállalók mellett a piac is kikényszerítheti. Ám ahhoz, hogy a fogyasztók részéről is értékelt, elvárt társadalmi értéként jelenjen meg a munkahelyi és a magánéleti kötelezettségek jobb összeegyeztethetősége, igen fontos a társadalmi szemlélet átalakulása.

2 A munka és a magánélet összeegyeztetését biztosító szervezeti struktúra áttekintése

A vállalat elköteleződése a munka-magánélet egyensúlya, a nemek egyenlő esélyeinek biztosítása irányában az alábbi irányítási, menedzsmentszinteken érhető tetten:



2.1 Politikák, iránymutatások

Amennyiben egy vállalat a vállalatirányítás ezen szintjén (politikákban, iránymutatásokban, szabályzatokban, ajánlásokban) kifejezi elkötelezettségét a családbarátság, az esélyegyenlőség, a munka-magánélet egyensúlyának kérdésköre mellett, az a magas szintű elköteleződést, a felső vezetők deklarált szándékát jelzi (hiszen ezek szerint dokumentált, felső vezetők által jóváhagyott, érvényes kezdeményezésről van szó). Fontos szempont érvényességük, azaz hogy mely felső vezetői felelősséghez tartozik az adott politika, iránymutatás betartatása (tartozik-e valahova), biztosított-e a benne foglaltakról való tájékoztatás, azok megértése a munkatársak számára (fórumok, nyilvánosság, kapcsolódó képzés). Ilyen politikák:

- a társadalmi felelősségvállalási, CSR-stratégia (amely tartalmazza a legfelsőbb szintű iránymutatásokat belső társadalmi kérdésekre vonatkozóan);
- a fenntarthatósági stratégia (amely tartalmazza cég megközelítését a foglalkoztatás és a fenntartható fejlődés kapcsolatára vonatkozóan is);
- a diszkrimináció-ellenességi politika, esélyegyenlőségi terv, diverzitási/sokszínűségi politika;
- az etikai kódex (többek között az emberjogi kérdések, az etikus viselkedés, a rendezett munkaügyi kapcsolatok, a munkáltató-munkavállaló párbeszéd szabályozása); a képzési terv (mely egyrészt magát a képzési lehetőségeket mutatja be, másrészt tematikájában lefedi az érintett fontos, tájékoztatást igénylő kérdésköröket, mint az esélyegyenlőséget, a munkabiztonsági kérdéseket, a sokszínűséget stb.);
- az EHS (környezetvédelmi, egészségvédelmi és munkabiztonsági) politika;
- a minőségirányítási politika;
- a szervezeti ábra, SZMSZ, mely tartalmazza a munkavállalói érdekképviselőt, a véleménynyilvánítást, és azok felső szintű döntéshozatalba való integrálásának szervezeti formáit.

2.2 Rendszerek, intézmények

Amennyiben egy vállalat a vállalatirányítás ezen szintjén (rendszerek, intézmények) kifejezi elkötelezettségét az esélyegyenlőség, a munka és a magánélet egyensúlyának kérdésköre mellett, az a magas szintű elköteleződés mellett annak gyakorlatba való átültetésének igyekezetét jelzi. Ezek révén biztosított az elvek mindennapokra történő lefordítása, a folyamatos fejlődés, a számonkérhetőség, a mérés, hogy az adott ügynek gazdája legyen. Amennyiben e rendszerek tanúsítottak, munkaértekezleteken, megbeszéléseken témaként szerepelnek, és a munkavállalók és egyéb érintettek bevonásával fejlesztik azokat, igen fontos mérföldkövet jelenthetnek a magánélet-barát munkahely kialakításában. Az érintett területek:

- Minőségirányítási rendszer (pl. ISO)
- Munkabiztonsági és egészségvédelmi rendszer (pl. OHSAS)
- Tematikus és párbeszédet, javaslatlételt biztosító bizottságok működtetése (pl. szakszervezet, üzemi tanács, etikai, sokszínűségi, fenntarthatósági, esélyegyenlőségi stb.)
- Tematikus – ideális esetben anonimitást biztosító – forródrótok működtetése (pl. etikai forródrót)
- Munkavállalói véleménynyilvánításra alkalmas rendszerek (pl. rendszeres elégedettségi felmérések, fórumok, munkavállalói párbeszédpanelek stb.)
- Juttatási rendszer
- Munkaidőmodellek
- Munkavállalói rendezvények eseménynaptára
- Szabadságotlási rendszer

2.3 Akciók

Amennyiben egy vállalat a gyakorlatok, akciók, programok szintjén konkrét példákat tud bemutatni a fenti irányítási szinteken meghatározott rendszerek és politikák működésére, ténylegesen bizonyítja elkötelezettségét a családbarátság, az esélyegyenlőség, a munkamagánélet egyensúly kérdésköre mellett. Minden témához, minden hivatkozott politika, iránymutatás, érték, elv, rendszer, intézmény kapcsán érdemes konkrét példákat kérni, amelyeket dokumentációval, fényképekkel, idézetekkel, referenciák megadásával tudnak bizonyítani, alátámasztani. A konkrét példák bemutatása révén egyben megfigyelhető, értékelhető a vállalat valódi megközelítése, működése.

- Létszámaramányok különböző bontásban (nem, életkor, iskolai végzettség, munkatípusok stb.)
- Visszatérések aránya, formái nem szerinti bontásban
- Munkaidőmodellek szerinti bontásban foglalkoztatási és nem szerinti adatok
- Tájékoztatási, képzési akciók (a különböző témákról: az esélyegyenlőségről, az egészséges életmódról, a munkavállalói jogokról, az édesapák szülési és gyermekgondozási szabadságra menetelésének lehetőségeiről stb.)
- Példák egyéni életkörülményhez, igényhez való alkalmazkodásra
- Példák párbeszéd folytatására, az onnan nyert vélemények, észrevételek, kérések beépülésére
- Vállalati felelősségvállalási akciókban, TCR-ben, önkéntességben való munkavállalói részvétel lehetősége (egyéni és céges felelősségvállalás összekapcsolása)

A fenti felsorolásban szereplő szintek más-más szempontból jelentősek, ezért fontos, hogy egy szervezeti kultúra fejlesztésénél vagy vizsgálatánál mindegyik hangsúlyt kapjon:

- Stratégiák, iránymutatások: egyrészt illusztrálják a vezetés, menedzsment elköteleződését, másrészt biztosítják a dolgozók, munkavállalók számára a számonkérhetőséget.
- Rendszerek, intézmények: egyrészt biztosítják a munkavállalók számára a számonkérhetőséget, az igénybevételi kérelem alapját, másrészt biztosítják, hogy ne kizárólag személyfüggő, egyénfüggő legyen egy vállalat esetében a megvalósulás, hanem minden oda kerülő új vezetőnek, dolgozónak alkalmaznia kelljen.
- Akciók: egyrészt ezek révén látható, ellenőrizhető, hogy tényleg megvalósulnak-e a deklarációk és működnek-e a rendszerek, másrészt biztosítják a legjobb gyakorlatok terjedéséhez szükséges esettanulmányok háttéranyagát.

3 A családbarát munkahely és a munka-magánélet egyensúly fogalmának kapcsolata. A munka és a magánélet összehangolását, illetve a családbarátságot is támogató eszközök, potenciális előnyei és értékelésük



A családbarát munkahely fogalma Magyarországon 2000 óta összekapcsolódik a Családbarát Munkahely Díj pályázattal, mely 2008-ban került megújításra és vált a munka és a magánélet összeegyeztetését és a nemek közti egyenlőséget belső működésükben és külső kommunikációjukban megnyilvánulóan is segítő munkahelyeket elismerő díjjá.

A „családbarát” fogalom a hazai családizmus (ld. Nők és férfiak egyenlősége fejezet) kontextusában nőtámogató gyakorlatokként jelenik meg, ezért a korszerű értelemben vett családbarátság, azaz a nők és férfiak kiegyensúlyozottabb magánéleti szerepvállalásának támogatását is tartalmazza. A „munka-magánélet egyensúly” fogalom alkalmazásával minden munkavállaló magának érezheti a kérdést, a vállalatok vezetősége, munkatársai más szemüvegen keresztül nézhetnek adott problémákra, rendszerekre, kérdésekre. Ugyanakkor kulcsfontosságú, hogy a nemsemleges fogalom megvalósulása nemre érzékenyen történjen, vagyis vegye figyelembe, illetve kommunikációjával oldja a hagyományos szerepmegosztáson alapú uralkodó szemléletet, szolgálja a nemek egyenlőségének elősegítését is. Ezért a munka és a magánélet összeegyeztetését támogató eszközök elemzésekor azok nők és férfiak életére gyakorolt hatásaira is rávilágítunk. Ugyanakkor hangsúlyoznánk annak fontosságát is, hogy valamennyi munkavállalói csoport, sőt minden egyén számára is eltérő jelentéssel bír a munka és a magánélet egyensúlya. Ezért a politikák, rendszerek és akciók szintjén is érdemes figyelmet fordítani a munkavállalók bevonását biztosító mechanizmus hatékony működésére.

A munka-magánélet egyensúlyt (work-life balance: WLB) tartalmazó gyakorlatok „azon politikák, programok és attitűdök rendszere egy vállalati kultúrán belül, amelyek lehetővé teszik a munkavállalóknak, hogy maximálisan hozzájáruljanak a cég eredményeihez, de közben teljességgel éljék munkán kívüli életüket is.”

Az alábbi táblázat a különböző, munka-magánélet egyensúly megteremtését – így családbarátságot is – támogató eszközök tematikus csoportosítását tartalmazza, mely lehetőséget ad a nemtől, életkortól való függetlenítésre, hiszen bármely munkavállalói réteg esetében felmerülnek egyéni igények, élethelyzetek. Egy olyan vállalati brosúra például, mely a különböző lehetőségekről, azok igénybevételenek módjáról konkrét példák bemutatásával tájékoztatja a dolgozókat, nagyban segítheti a munkavállalókat. Amennyiben az érthetőséget szolgáló példák között szerepelnek olyan esetek is, amelyek előfordulása még ritka, az egyben ösztönzi is a dolgozókat, hogy más szemszögből is megvizsgálják lehetőségeiket (pl. a szülési szabadságok bemutatásánál egyaránt szerepelne női és férfi, szülői és nagyszülői példa is stb.).

8. ÁBRA, VÁLLALATOK ÁLTAL ALKALMAZHATÓ WLB-ESZKÖZÖK

Munkaidővel kapcsolatos:	Munkavégzéssel kapcsolatos:
Rugalmas kezdési/befejezési időpontok Rugalmas munkaidő Munkaidőbank Rövidített munkahét Rövidített munkaidő Túlmunka csökkentése Rész munkaidő Iskolaévvvel megegyező munkaév A munkaidő önkéntes beosztása (self rostering)	Othhonról végezhető munka Munkakör-/állásmegosztás (job sharing) Alkalmi, időszakos munka Távmunka Több műszakos munka, műszakcserék
Szabadságolási eljárások:	Juttatások, szolgáltatások:
Szülési szabadság meghosszabbítása Szülés utáni szabadság (apáknak is) Gyermekgondozási szabadság (apának is) Fizetés nélküli szabadság bővítése Családi szabadság Karrierszünet Kutatói szabadság (sabbatical)	Terhes nők számára szolgáltatások Gyermekfelügyelet Egyéb eltartottak juttatásai Oktatás Fórum, tanácsadás Házon belüli vásárlás, ruhatisztítás stb. Sportlehetőségek „Magánéleti személyi asszisztens” Önkéntesség, TCR Támogatási programok Orvosi ellátás „Bizalmi szoba” Kápolna, vallásgyakorlás lehetősége

Természetesen ezekhez az eszközökhöz kapcsolódnia kell tájékoztatási, képzési formáknak is annak érdekében, hogy

- a munkavállalók megtalálhassák köztük azokat, amelyek a legmegfelelőbbek egyéni igényeik és a munkáltató érdekeinek összehangolására, valamint hogy
- a munkavállalók és a vezetők is megfelelő tájékoztatást kapjanak a rendszerek, eszközök megfelelő működtetéséről, rendelkezzenek a szükséges ismeretekkel és kompetenciákkal.

Mielőtt rátérnénk az egyes eszközök bemutatására, összefoglalnánk a leggyakoribb potenciális előnyöket, amelyek a családbarát, munka-magánélet egyensúlyt támogató politikák bevezetésével elérhetőek lehetnek egy vállalat, szervezet számára:

Megtartás

- Megnövekszik a kulcsszereplők, az értékes munkaerő megtartási aránya.
- Versenyelőny származik, hogy a vállalat a „rejtett tudást” (tacit tudás) is meg tudja tartani.

Toborzás, kiválasztás, felvétel

- Vonzóbbá válik a munkahely a jobb képességű munkaerő számára.
- Elérhetővé válik az olyan potenciális munkaerő, amely nem képes vagy nem

hajlandó teljes munkaidőben dolgozni, de a vállalat számára értékes tudást, tapasztalatot jelenthet (fiatal szülők, nők, diákok, korlátozott munkaképességűek).

- Csökkennek a toborzási és felvételi költségek.

Költségcsökkenések, negatív hatások kompenzálása

- Csökkennek az (indokolatlan) hiányzások, az igénybe vett betegszabadságok.
- Csökken a fluktuáció.
- Csökken az ingázásból, vidéki hazautazásokból eredő költség.
- Alacsonyabb munkahelyi stressz.
- Csökken az összes létszámra eső fix költség.

Növekvő eredmény, közvetett előnyök

- Nő a termelékenység, a hatékonyság, a gazdasági teljesítmény.
- Nő a lojalitás, a vállalat iránti elkötelezettség.
- Jobb csoportmunka és kommunikáció
- Nő a képzések megtérülése.
- Javul a vállalat imázsa, a hatóságok és a társadalom felőli elismertsége.
- Nő a munkavállalói elégedettség, erősödik a vállalati kultúra.
- Időben felkészül a vállalat az érintettek változó elvárásainak való megfelelésre, a változó szabályozó környezet újításaira, szigorodására.

Az alábbiakban bemutatjuk a családbarátság, a munka-magánélet egyensúly és a nemek közti egyenlőség elősegítésének a fejlett világ szervezeteiben leginkább alkalmazott eszközeit és módszereit, mindegyik esetében kitérve értékelésükre is. Magyarországon ezek némelyike ismeretlen, szabályozatlan, vagy épp nem felel meg a Munka törvénykönyve előírásainak.

3.1 Alternatív (rugalmas) munkaidő

A megváltozott üzleti helyzet, munkajelleg, a munkavállalók demográfiai jellemzői és növekvő munkán kívüli kötelezettségei erősen befolyásolják a munkáltatók számára megfelelő munkaidőt. Nem mindig szükséges és lehetséges a kötött munkaidő (vagyis reggel 8 vagy 9 órától 17-18 óráig).

Ausztrál kutatások azt mutatják, hogy az életkorral párhuzamosan csökken a preferált munkaidő hossza, a nők inkább választják a rövidebb munkanapokat, és a férfiak esetében is szignifikáns kapcsolatot mutattak ki a családi állapot és a munkaidő rövidítésének vágya között. Hazánkban jelenleg még nem ez a helyzet, de az életszínvonal javulásával, az emberek tudatosodásával, a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának erősödésével várhatóan változik a jelenlegi tendencia, preferencia.

Ide soroljuk tehát azokat a munkarendeket, amelyek eltérnek a napi 8 órás vagy heti 40 órás munkaidőtől. Ilyen eszközök:

- Rugalmas kezdési és befejezési időpontok: a dolgozó választhatja meg naponta vagy hetente a munkakezdés és befejezés időpontját (mikor), csak a ledolgozott teljes munkaidőt lehet számon kérni tőle (mennyit).
- Rugalmas munkaidő: lehetőséget ad a napon belüli munkaidő szabad elosztására, csúsztatásra, illetve a részmunkaidő / teljes munkaidő / távmunka kombinációinak kialakítására. Általában egy hétre, hónapra vagy évre vonatkoztatva határozzák meg a ledolgozandó munkaidőt, annak eloszlását viszont már a dolgozó határozhatja meg. Hazánkban kollektív szerződés nélkül három havi munkaidőkeret határozható meg. Amennyiben van kollektív szerződés, ez az időszak egy évig terjedhet.
- A rugalmas munkaidő egy világszerte elterjedt változata az ún. „V-idő”, amely azt jelenti, hogy a dolgozó egy évre lebontva variálhatja munkaidejét, beleértve rövidebb-hosszabb szabadságokat, családi távolléteket, megrövidített munkaidőt,

illetve vállalt túlórákat, hosszított heteket.

- Egy másik ismert formája a „munkaidőbank-számlák”, amelyekre a dolgozók jóváírhatnak vagy terhelhetnek munkaórákat, ugyanúgy, mint a bankban a pénzüsszegeket, dolgozhatnak „hívásra” (ügyeletben, úgy és akkor, ahogy és amikor kell).
- Ideiglenes részmunkaidő: bizonyos időtartamra, mikor stressz, leterheltség miatt indokolt, csökkenthető a munkaidő az érintett dolgozó számára, ami lehetőséget ad egy kis szabadságra, hogy a teljes visszatérés után újra teljes emberként tudjon dolgozni, és a cég számára is teljes munkát végezzen.
- Szabályozott részmunkaidő: általában a 4 vagy 6 órás munkaidőt sorolják ide (ez esetben napi szinten szabályozott), ám jelentheti a 2 vagy 3 napos munkahetet is (akkor heti szinten szabályozott). Elsősorban friss szülők szeretik ezt a megoldást választani.
- Rövidített munkahét: egyre több vállalat veszi tudomásul, hogy a hétvégék felértékelődnek munkavállalók számára. Ezért a szabad péntek nagyon kedvelt megoldás, ilyenkor a pénteken elengedett munkaidőt a másik négy napon dolgozzák le.
- A munkaidő önkéntes beosztása: miután meghatározzák a feladathoz, projekthez szükséges emberek számát és a szükséges képességek, készségek illetve tudás körét, a munkavállalók önként határozhatják meg, hogy mennyi időt kívánnak az adott munkára áldozni.
- Rövidített munkaév: a szabadnapok megnövekedése, az évre vetített munkanapok rugalmasabb elosztásának eredményeképpen jöhet létre.¹⁰⁴
- Az alternatív munkaidőformák esetében fontos, hogy minden munkavállaló egységesen tájékoztatást kapjon a lehetőségekről (nemtől, életkortól függetlenül), és amennyiben az adott munkavállalómunkaköre lehetővé teszi, esélye legyen annak igénybevitelére.

3.2 Alternatív (rugalmas) munkavégzés

Ide soroljuk azokat a munkamódszereket, amelyek formájukban (helyszínben, módszerben) különböznek a hagyományos munkavégzéstől. Ilyenek lehetnek:

- Állásmegosztás, munkakörmegosztás: azt a munkavégzési rendet jelenti, amikor kettő vagy több dolgozó osztozik egy teljes állás feladatain, felelősségén, elszámolásán és juttatásain. Bár a legtöbb munkáltató még vonakodik a munkakörmegosztás gyakorlatától, valójában a módszer sikeres megvalósítása megtakarításokat eredményez időben, valamint a felvétel és a megtartás költségeiben. Elsősorban jól definiálható feladatokkal, határidőkkel és felelőségekkel meghatározható munkák esetében alkalmazható sikeresen, képlékeny feladatú, sok utazást igénylő munkák esetén nem. Kulcsfontosságúvá válik a hatékony kommunikáció. A legnagyobb kihívás természetesen a jó partner(ek) megtalálása, kiválasztása.
- Távmunka: világunk és korunk technológiai és technikai újításai, a munkavégzést földrajzilag határtalanná teszik. Ez elsősorban az otthoni munkavégzés elterjedéséhez járulhat hozzá. Fontos, hogy könnyen mérhető legyen a távmunkához kapcsolt munka eredménye, a támogató szervezeti kultúra (a távmunkát végző ne érezze magát „magányos farkasnak”, illetve a nem távmunkában dolgozók ne érezzék/éreztessek, hogy kivételezésnek tartják a

¹⁰⁴ Ilyenre lehetőség van például az ausztráliai Melbourne Egyetemen, ahol az általános 52 hetes munkaév csak 48 hétből áll. Itt ugyanis pótlólagosan négy hét szabadságot vehetnek igénybe a dolgozók (arányosan csökkentett fizetés mellett)

távmunka engedélyezését).

- Időszakos alkalmi munka: bárminemű magánéleti korlát – korlátozott képességű hozzátartozó, újszülött, krónikus betegségben szenvedő gyermek – miatt előfordulhat, hogy valaki nem tud hosszabb ideig kötöttséget vállalni. Ilyen helyzetben lehet megoldás az időszakos munka. Határozott időre szóló pontosan definiálható, eredményorientált megbízásokat jelent, amelyek általában otthon is elvégezhetők, rugalmas munkaidőben.

Az alternatív munkavégzési formák kapcsán ugyancsak fontos, hogy a munkavállalók nemtől, életkortól függetlenül tájékoztatást kapjanak a lehetőségekről és igénybe vehessék azokat (amennyiben munkakörük megengedi).

3.3 Szabadságotlasi eljárások

A munkáltatónak érdemes felülvizsgálnia szabadságotlasi eljárását. Elegendő szabadnapot biztosít-e munkavállalóinak, rendelkeznek-e a megfelelő rugalmassággal, hogy azt szükségleteikhez mérten vehessék igénybe, indokolt lehet-e egy differenciált szabadságotlasi rend bevezetése¹⁰⁵.

Általában világszerte a kormányok és a szakszervezetek határozzák meg a kötelező fizetett és betegszabadság hosszát, ám néhol lehetőség van más, speciális szabadnapokkal való kiegészítésre is. Ilyenek lehetnek:

- a szülési szabadság: sok országban ugyancsak a kormány által minimálisnak meghatározott időszak, ami közvetlenül a szüléssel kapcsolatos;
- a szülői/gyermekgondozási szabadság: szülés után vagy örökbefogadással kapcsolatosan igénybe vehető szabadnapok, melyeket mindkét szülő igénybe vehet. Általában 12 hónapos fizetett szabadságot jelent. Nemzetközi tendencia, hogy mind a fiatal anyák, mind az apák ugyanannyi napot kapnak. További előnyt jelenthet, ha ennek kezdési és befejezési időpontját, időtartamát is az érintett szabhatja meg.

A nemek közötti egyensúly elősegítésére törekvő munkáltatók odafigyelnek arra, hogy a szülési, a szülői/gyermekgondozási szabadság nemtől független igénybevételenek lehetőségét egyértelműen jelezzék munkavállalóik számára. Továbbá mindamelllett, hogy az állam körvonalazza a maximálisan igénybe vehető időtartamot, meg kell adni a munkáltató és a munkavállaló számára a lehetőséget az egyéni megegyezésre, a rugalmasságra (pl. akár arra, hogy a TGYÁS-t követő időszak felét az anya, másik felét az apa vegye igénybe stb.).

- speciális családi szabadság: amikor különleges helyzet alakul ki valakinek a családi életében (pl. építkezés, a házastárs külföldi kiküldetése stb. miatt), és szüksége van arra, hogy rövidebb-hosszabb ideig szüneteltesse munkáját, általában választania kell a hagyományos általános szabadnapok igénybevétele vagy a felmondás között. A munkáltató azonban, értékes munkaerőről lévén szó, dönthet úgy, hogy időszakos „családi szabadságot” ad neki.
- Tervezett karrierszünetek: általában egyetemek, főiskolák és kutatóintézetek esetében alkalmazták a kutatói szabadságot (sabbatical), amely egyre gyakrabban előfordul a magánszektorban is. Előre meghatározott időszakot kell eltölteni a munkahelyen és meg kell szerezni a közvetlen főnök beleegyezését ahhoz, hogy valaki igénybe vehesse ezt a pihenőt. Előre meghatározzák az időtartamot – fél, egy, vagy két év –, amely alatt a dolgozó megkaphatja a fizetése bizonyos

¹⁰⁵ 2000-ben az alanyi jogon járó fizetett szabadnapok száma: az Amerikai Egyesült Államokban 10, Ausztriában 30, Braziliában 22, Dániában 33, Franciaországban 25, Németországban 20 (a gyakorlatban 30), Japánban 10, Litvániában 28 (de akár 58 is lehet, ha stresszel járó munkakörrel van szó).

százalékát, vagy fizetés nélküli szabadságnak is tekinthető. Ezt a munkavállalókat nagy terhelésnek kitévő vállalatok esetében érdemes alkalmazni, a dolgozó kiégettség, túlhajszoltság elkerülése érdekében.

- Fizetés nélküli szabadság: érdemes garantálni a munkavállaló számára, hogy indokolt esetben akár egyéves időtartamig igénybe vehessen fizetés nélküli szabadságot. Természetesen megfelelő előkészületeket kell ehhez tenni, hogy a munkáltató számára ne jelentsen hátrányt.
- Különleges családi ügyben adott soron kívüli szabadság: általában családi haláleset esetén szokták felajánlani a dolgozónak erre a célra kijelölt „szabadnapot” a hagyományos szabadnapokon felül.

A szabadságolási eljárások esetében – különös tekintettel a gyermekvállalással kapcsolatos szabadságokra – fontos, hogy a munkavállalók nemtől függetlenül tájékoztatást kapjanak a lehetőségekről és igénybe vehessék azokat (amennyiben munkakörük megengedi).

3.4 Egyéb szolgáltatások, támogatások, juttatások

Érdemes minél rugalmasabb juttatási rendszert kínálni a munkavállalóknak, hogy a dolgozók saját igényeiknek megfelelően választhassanak a szolgáltatások közül. Fontos, hogy a lehetőségek legyenek írásba foglalva, minden munkavállalóra vonatkozzanak, s hogy legalább egy-egy adómentes és adóval terhelt juttatás is választható legyen.

A rugalmas rendszer előnye, hogy csökkenhet általa a vállalt összköltsége. Hiszen bizonyos juttatások között trade-off (átváltás) jelentkezik, mivel van olyan juttatás, amit a dolgozó felad egy másikért cserébe. Gyakran maga a munkavállaló is részt vállal bizonyos juttatás költségeiben. A rendelkezésre álló „elkölthető kredit” alapján minden juttatás mérhetővé válik.

Gyermekfelügyelet

A gyermeknevelés egyre nehezebbé válik az emberek számára, elsősorban a kétkeresős családmódel elterjedése állít kihívásokat a szülők elé. A vállalatoknak érdemes erre tekintettel lenni és támogatni dolgozóikat. Elterjedt módszerek:

Gyermekek a munkahelyen („children on workplace”): Olyan munkahely kialakítását jelenti, mely támogatja a gyermekes munkavállalókat, lehetővé teszi nekik, hogy ha szükséges, be tudják vinni rövidebb-hosszabb időre gyermeküket a munkahelyre. Ilyen megoldás lehet például babakocsi-feljárók megépítése, a szoptató anyukák számára berendezett privát szoba, vagy munkaidőben rendelkezésre álló, ilyen célú távozási idő, a munkahelyen vagy annak közelében létesített gyermekmegőrző.

Kismamaszoba: Azon édesanyák esetében, akik röviddel a szülés után már visszatérnek dolgozni, nem szabad megfeledkezni arról, hogy a szoptatás még jó ideig folytatódhat. A munkáltató az ehhez szükséges körülmények megteremtésében is részt tud vállalni. Berendezhet erre a célra egy kisebb szobát, ahova a kismama elvonulhat, ha behozzák neki gyermekét. Munkaidejében adhatnak neki annyi rugalmasságot, hogy bizonyos időközönként gyermekéhez mehessen.

Munkahelyi gyermekmegőrző: Ha egy dolgozó betegszabadságon van, még nem feltétlenül beteg. Gyermekmegőrzők létesítésével a munkáltató lehetővé teszi, hogy dolgozóinak ne kelljen választania a munka és a család között az előbb említetthez hasonló helyzetekben, ráadásul csökkenti a munkába járás idejét is, hiszen nem kell munka előtt még az óvodába is elmenni.

Anyagi támogatás: sok esetben bölcsődével, óvodával vagy személyes gyermekfelügyelővel is meg tudná oldani az érintett dolgozó gyermeke felügyeletét, de nem tudja vállalni ennek anyagi vonzatát. Ebben az esetben segítséget jelentenek az

ilyen célra igénybe vehető anyagi támogatások.

A gyermekintézmények létrehozása, üzemeltetése vagy támogatása esetében fontos, hogy ez ne csak olyan munkahelyeken valósuljon meg, ahol sok a női munkavállaló, hanem – akár éppen példaértékűen, tájékoztató és nevelő céllal – a férfias munkahelyeken is.

Oktatás, oktatás támogatása

A munkavállalók alkalmazkodó-képességének javítása, a bevezetett politikák és rendszerek illetve gyakorlatok sikerkritériuma, hogy a munkavállalók ismerjék az azok működtetéséhez szükséges információkat, és rendelkezzenek a szükséges készségekkel. Ehhez kapcsolódóan tehát képzési, oktatási, személyiségfejlesztési igény merül fel, amelyben a vállalat és az érintett munkavállaló együtt vállalhat terhet. A vállalat ilyen jellegű képzések biztosításával, vagy ilyen típusú oktatási programokon való részvétel támogatásával képes segíteni illetve felkészíteni a munkavállalókat.

Terhes nők a munkahelyen

A női munkavállalók a családalapítással kapcsolatban több félelemről is beszámolnak. Tartanak attól, hogy elveszítik munkahelyüket (vagy nem tudnak visszatérni), és hogy nem kapják meg felettesüktől és kollégáiktól azt a rugalmasságot, amit állapotuk megkíván.

A jogszabályok egyre jobban védik a terhes munkavállalókat. A tiltás ellenére manapság is előfordul, hogy új női munkatárs felvételénél kötelezik őt arra, hogy nyilatkozatot tegyen arra vonatkozóan, hány évig nem szül majd; vagy a terhesség bejelentésekor egyéb indokkal elbocsátják. A kétkeresős családmódel terjedése nyomán a jogszabályok egyre gyakrabban megengedik, hogy az apa, illetve egyes helyeken más közeli hozzátartozó is szabadságra mehessen az újszülöttel, ha az anya ezt nem tudja/akarja vállalni.

A vállalat terhes munkatársnőit támogathatja azzal, hogy külön parkolóhelyet biztosít számukra a munkahely könnyebb megközelíthetősége érdekében, egészséges és biztonságos munkakörnyezetet teremt, vagy egy kanapét biztosít a terhes nő részére az irodájában.

A bizonytalanság nagyon negatívan hathat az érintett nőkre, ezért a „visszatérési politika” milyensége, annak kommunikálása és alkalmazása csökkenthet olyan potenciális mentális problémákat vagy következményeket, melyek kihatnak a munkakörnyezetre, munkatársakra. Ha a nők tudják, hogy visszatérésük garantált, és kellő tolerancia, támogatás és rugalmasság várja őket, sokkal eredményesebb dolgozói lesznek a cégnek mind a szülés előtt, mind a szülési szabadság utáni visszatérés idején.

Eltartottak esete

Az előregedő társadalmak esetében egyre nagyobb probléma lesz, hogy az idős – általában beteg–szülők, illetve rokonok, egyre nagyobb felelősséget rónak családtagjaira. Az érintettek számára különösen fontos lehet a rugalmas munkaidő, a részmunkaidő, az otthonról végezhető munka vagy a családi okokhoz kapcsolódó szabadságok lehetősége. Sokszor az anyagi támogatás is megoldás lehet, ha az eltartott gondozását ápolóra, szakemberre lehet bízni.

A házasodási és gyermekvállalási kor kitolódása, az egyre több válás a középkorú családos munkavállalók mellett az egyedülálló, akár egészen fiatal dolgozók idősgondozási kötelezettségeit is bővíti. E kötelezettség ellátása nemtől függetlenül bátorítható a munkáltatók által.

„Magánügyi személyi asszisztens”

A „magánügyi személyi asszisztens” újfajta, elsősorban amerikai cégeknél alkalmazott módszer. Egyrészt alkalmazhatják a munkahelyen, mint az összes dolgozóhoz vagy azok

egy csoportjához rendelt személyt, vagy a munkavállalók otthonánál, mint az adott egyénekhez rendelt személyt. Feladata olyan magánéleti ügyeket intézni, amire a munkavállalónak nincs ideje, vagy amihez a munkaidejéből „lopni” el a szükséges időt: pl. vacsorához asztalt foglalni, orvossal időpontot egyeztetni, fodrásznál időpontot kérni, a gyermekeket iskolába illetve hazaszállítani stb.

Egyéni felelősségvállalás támogatása: önkéntesség, TCR

A vállalatok társadalmi felelősségvállalása kapcsán különböző módszerek segítségével összekapcsolható az egyéni és a vállalati felelősségvállalás. Az egyéni felelősségvállalási vágyak, igények, fókuszok (idősek, gyermekek megsegítése, kultúra vagy művészet támogatása stb.) sokszor egybeeshetnek a vállalati támogatási politikák céljaival. A kettő összekapcsolása révén a munkatársak bevonásával növekedhet elkötelezettségük, lojalitásuk, miközben a vállalat saját társadalmi felelősségvállalását teljesíti. Fontos a kettő összekapcsolásánál, hogy mindkettő szerepet kapjon a végső program kialakításában. Tehát a dolgozó vágyai, céljai, képességei is figyelembe legyenek véve, a vállalat pedig ugyancsak járuljon hozzá erőforrással (munkaidő-kedvezményel, pénzzel, eszközökkel). Ilyen célt szolgáló modellek lehetnek:

Önkéntességi programok: A munkavállalók önkéntességi alapon részt vesznek közös vagy egyéni, a vállalati támogatási célokba illeszkedő karitatív tevékenységben, munkaidőben. Ezáltal eleget tudnak tenni lelki vágyaiknak, azon szándékuknak, hogy segítsenek, karitatív kezdeményezésekben vegyenek részt, miközben a vállalati érdekeket is szolgálják, s közvetetten hozzájárulnak a cég imázsépítéséhez. Az önkéntességi programok a közös takarítástól kezdve a felújítási munkákon keresztül, egészen a tudásmegosztó programokig terjedhetnek.

Támogatási bank: A vállalat – bizonyos közösen lefektetett objektív, átlátható, vállalati elvek szempontrendszer alapján – támogat egyéni kezdeményezéseket úgy, hogy ugyanazt az erőforrást, amit az egyén fordít a célra, a vállalat is támogatásként nyújtja pénzügyi vagy tárgyi eszköz formában. Például: ha egy munkavállaló magánpénzéből támogat egy közcélú non profit szervezetet, a vállalat ugyanakkora összeggel támogatja azt, megerősítve munkavállalója egyéni elköteleződését.

Egészséges életmód támogatása

Egyre több vállalat ismeri fel szerepét dolgozói egészségének megóvásában. Ez nem egyszerűen szociális kérdés: a fizikailag és mentálisan egészséges munkaerő köztudottan nagyobb teljesítményű, és a vállalati kultúrára (elégedettség, lojalitás) is pozitívan hat. Ide tartoznak a következő szolgáltatások:

Sportlehetőség: A munkavállalók fitness-terem munkahelyi kiépítése, sportbérletek nyújtása vagy a sportolás költségeinek átvállalása révén ösztönözhető, hogy odafigyeljenek egészségükre. A sportolás érdekében a munkáltató engedélyezheti, hogy később jöjjön be valaki dolgozni, vagy napközben szünetet tartson (általában ezek nem számítanak be a ledolgozott munkaidőbe, csak némi rugalmasságot, felfrissülést engednek meg).

Egészséges életmód tanácsadás: Ez a szolgáltatás elsősorban Amerikából indult és terjed, hiszen a (társadalmi szintű egészségi problémát jelentő) testsúlyproblémák megoldása a munkahely érdeke is, hogy a munkavállalók vitalitással, gyorsan tudjanak dolgozni. A felgyorsult élettempó a táplálkozás terén is kívánivalót hagy maga után, s erre ugyancsak odafigyelhet a munkáltató (hiszen egyértelmű összefüggéseket mutatnak ki a táplálkozás és a teljesítmény között).

Orvosi szolgáltatások: Ide tartozik a kötelező illetve választható védőoltások, a rendszeres (általános évi) kivizsgálások költségeinek átvállalása. Az orvosi ellátások

(fogorvos stb.) növekvő árai és a nehezen egyeztethető időpontok miatt indokolt lehet a munkáltatói segítség, akár szervezésben, akár ilyen célú fizetett szabadnapban, akár anyagi támogatásban kifejezve.

Támogatási program

Jóformán bármely részterületre, problémára ki lehet írni támogatási programot. Oktatásra, örökbefogadás támogatására, gyermekfelügyelet megoldására, eltartottak támogatására, áttelepítésre, lakásépítésre stb. Ha a vállalatnak bizonyos problémákra nincs más megoldási ötlete, akkor pénzben támogathatja az érintett dolgozóit. Figyelni kell azonban arra, hogy a családosok előnyben részesítését szükségtelen "kivételezésként" értékelhetik azok, akiket a kedvezmény nem érint: tudatosítani kell a munkavállalókkal, hogy ez a támogatás a helyzetnél fogva meglévő hátrányok kompenzálására szolgál. Az ilyen juttatásoknál természetesen külön szerződésben szabályozható a támogatásként kapott összeg teljes vagy részleges visszafizetésének elvárása a munkahely elhagyása esetén.

Távollét – kapcsolattartás – visszatérés

Mindazon munkavállalóknak, akik időszakosan nem, vagy otthonról, esetleg részmunkaidőben dolgoznak, biztosítani kell, hogy hozzáférjenek a szakmai információkhoz, lássák a karrierlehetőségeket, a szervezet szerves részének érezzék magukat:

Kapcsolattartás: Ajánlatos, hogy a vállalattal és a munkával kapcsolatos változásokról a távollévő dolgozó is tudomást szerezzen. Ez a hatékony visszajövetel elengedhetetlen alapfeltétele. Ezen kívül más előnye is származhat a munkáltatónak belőle: folyamatosan tud munkavállalója karrierterveiről.

Alkalmi munka felajánlása: pl. a szülői szabadságon levő munkavállalók esetében kitűnő lehetőség arra, hogy a cég szakmailag szinten tartsa munkavállalóját, illetve amennyiben időszakosan túlterhelt a munkahely, úgy igénybe vegye szolgáltatásait. A legtöbb szülő szívesen él ezzel a lehetőséggel.

Szakmai fejlődés: A családos dolgozók munkaidőn kívül nehezen tudnak időt szakítani személyes, szakmai fejlődésükre, ezért érdemes őket támogatni ilyen jellegű szabadságolás keretében.

Részvétel: A távollévő szülőknek is biztosítani kell, hogy részt vegyenek az őket, illetve munkájukat érintő szakmai megbeszéléseken, képzéseken. Az ilyen események időpontját a friss szülők életritmusához kell igazítani, illetve támogatni lehet a gyermekelhelyezés megoldását is a megbeszélés idejére.

Visszatérés: A legjobb, ha már a szabadságolás előtt körvonalazzák a későbbi munkavállalás kereteit. Ez csökkenti a bizonytalanság-érzetet a munkavállaló oldalán, és növeli a munkáltató rendelkezésére álló információkat. Általában a jog is szabályozza, hogy a szülési szabadság után ugyanabba, vagy azonos szintű és azonos kvalitást igénylő munkakörbe kell visszavenni az érintett munkavállalót.

Mindezekben az esetekben többnyire a nők érintettek, célszerű tehát külön kommunikálni a férfiak távollétének támogatását is.

4 A munka és a magánélet összeegyeztetését segítő vállalati politikák bevezetésének és szélesítésének nehézségei

Ezen kezdeményezések térnyerését a szemléletváltás összetett feltételrendszeréből adódóan több lényeges, munkáltatóknál és munkavállalóknál egyaránt felmerülő körülmény nehezíti. A multinacionális vállalatoknál különösen jellemző, hogy a

munkáltató és a munkavállaló is meg van győződve róla, hogy munkája nem végezhető el többletmunka, túlóra nélkül. Általában hiányzik az elköteleződés, illetve hit a munka és a magánélet összeegyeztethetősége iránt. Ezt természetesen oldhatja a legjobb gyakorlatok terjedése, és ha az érintettek több lehetőséget kapnak szakmai vitákra, kérdéseik feltételére és válaszadásra, tapasztalatcserére.

A munkavállalók kezdeményező-készsége feltételezi a munkavállalók érdekvédelem előmozdításának eszközeinek fejlettségét, munkahelyükkel kapcsolatos biztonságérzetük megfelelő szintjét, mely hazánkban a munkahely elvesztésétől való félelem és a családbarát munkakultúra ismeretlensége, alulértékeltsége mellett nehezen fejleszthető. Komoly szerep hárul e téren is a munkavállaló önértékelésének, jogtudatosságának, és a munkáltatói szempontokról való ismereteinek fejlesztése érdekében az államra és a civil kezdeményezésekre.

Külső nyomás kényszeríti a vállalatot hasonló politikák bevezetésére, és nem önkéntesen teszi ezt meg, ezáltal hiányzik a vezetők elköteleződése. Emiatt igen fontos, hogy a jogszabályi kényszer, állami ajánlás és az önkéntes vállalások alkalmazása közötti egyensúly fennmaradjon, ezek egymást szorosan kiegészítsék.

Bizonyos megoldások nem illeszkednek bizonyos munkakörökhöz. Továbbá sokszor hiányzik a kreativitás és innovativitás a megoldások alkalmazásában. Ezért fontos, hogy legyenek szakértők, és a szakértők véleményét, tanácsait vegyék igénybe a vállalatok (pl. audit). Továbbá az ezzel kapcsolatos nehézségek áthidalását is segíti a legjobb gyakorlatok terjedése.

További akadályt jelent a már létező tapasztalatok nem egyértelműen pozitív mivolta. A következő problémák merültek fel a már létező WLB-alkalmazásokkal szemben különböző nemzetközi és hazai kutatások, valamint vállalatok elmondásai alapján:

Amennyiben az állami vagy egyéb szabályozás révén bizonyos eszközök bevezetését kötelezőnek írják elő, elveszik az önkéntességéből eredő előnyök egy része (elköteleződés, versenyelőny, imázs előny). Ezért fontos, hogy az önkéntesség és a szabályozó erő egyensúlyban maradjon a különböző eszközök kapcsán. Jó eszköz lehet a példamutatásra, ha az állam saját területén, pl. az állami vállalatok körében kötelezővé teszi bizonyos eszközök alkalmazását, majd jó gyakorlatként, működő példaként, előnyöket és költségeket tartalmazó kalkulációkkal együtt terjeszteni lehet a példákat.

Amennyiben az eszközök bevezetésével vagy a velük járó kedvezmények igénybevételeivel egyenesen arányosan nő a bürokrácia, az adminisztratív kötelezettség, az frusztrációt okozhat a vállalatoknak, dolgozóiknak. Ezért fontos, hogy az igénybe vett eszközök és az esetleges kapcsolódó előnyök vagy terhek arányban legyenek a közvetetten nyerhető előnyökkel (több, vagy legalább annyi előny legyen, mint költség).

Amikor olyan eszköz működik egy vállalatnál, amely csak meghatározott célcsoportot érint (pl. csak kismamákat, diákokat, férfiakat stb.), a nem érintett dolgozók körében elégedetlenség léphet fel, hiszen pozitív diszkriminációként élik meg. Ilyen esetekben kulcsfontosságú annak kommunikálása, hogy az adott eszköz miért csak az adott munkavállalói körre vonatkozik, és miért van szükség esetükben eltérő megközelítésekre, módszerekre. Szükséges továbbá olyan kreatív megoldások alkalmazása, mely - az egyik csoport előnyeit kompenzáló - kizárólag más célcsoportokra vonatkozik.

Amikor bizonyos eszközök kialakítása, bevezetése oly módon történik, hogy a munkavállalókat magukat nem is vonják be, az elégedetlenséget szülhet. Egyrészt azért, mert ilyenkor fennáll a veszély, hogy az intézkedés nem valódi szükségletre, igényre reagál, másrészt azért, mert nem lehetőségnek, hanem kényszernek élik meg a dolgozók. Ebből a szempontból is nagy jelentőségű a kommunikáció, valamint az érintettekkel folytatott párbeszéd. A fejlesztéseknek a munkavállalók bevonásán, véleményük, tapasztalataik, ötleteik és igényeik megismerésén kell alapulni, és folyamatosan lehetőséget kell

biztosítani nekik a véleménynyilvánításra.

Gyakran előfordul, hogy a vezetők kommunikációja és tevékenysége ellentmond egymásnak, például azt kommunikálják, hogy nem kell túlórázni, fontos a munka és a magánélet egyensúlya, mindenki menjen haza időben, de közben ők nap mint nap túlóráznak. Ilyenkor a munkavállalók elbizonytalanodnak, hogy hallgatóságos elvárás-e vajon mégiscsak a túlórázás, vagy félreértettek valamit. Ezen segít, ha bármilyen intézkedés bevezetése esetében az intézményben, a vállalatnál a vezetők közül legalább egy-egy ember példát mutat, és saját magára is érvényesíti az adott eszközt, lehetőséget. Ezzel példát statuálnak a munkavállalók számára, hitelessé teszik a felső vezetői elkötelezettséget.



5. További információk
www.munka-maganelet.hu
www.jol-let.com

X. A támogatás eszközei, gyakorlatok (Koltai Luca¹⁰⁶)

1 A sokszínűség menedzsmentje

Az új dolgokat mindig elkezdni a legnehezebb. De hol érdemes elindulni? Nem formálható át egy szervezet egy éjszaka alatt, először az alapokat kell lefektetni, a befogadó szemlélet beépítése a szervezeti kultúrába hosszú építkezés.



Az építkezésben segítség, ha néhány kérdést tisztázunk magunknak.

Hová?

Az első lépés a vízió kialakítása. Ennek megformálása, hogy hogyan képzeljük el szervezetünket, mint sikeres és befogadó munkahelyet.

Olyan kérdésekre keressük a választ, mint:

- Hogyan teremthetünk erősebb, sokszínűbb teameket?
- Hogyan érvényesülhet jobban az innováció?
- Találhatunk-e új piacokat, és hol?
- Milyen külső és belső elvárásoknak kell megfeleljen a szervezet és a róla alkotott kép?

A megoldások mindenhol mások; ami valahol beválik, máshol nem járható út. A lehetőségek és a várt sikerek meglehetősen eltérnek a különböző méretű, helyzetű, különböző szektorban és eltérő helyen működő munkáltatók közt. Egyedi megoldások vezetnek a célhoz!

Honnan?

A valóban befogadó munkahely megteremtéséhez őszintén meg kell vizsgálni a szervezetet. A korlátok eltávolításához ismerni kell magukat a korlátokat! Meg kell vizsgálni a szervezetben a hátrányos és a befogadó gyakorlatokat is. A helyzetkép felvázolásába beletartozik a hátrányos helyzetű csoportokba tartozók (nők, kisebbséghez tartozók, 45 év feletti, fogyatékkal élők, kisgyermeket nevelők) feltérképezése a szervezet különböző területein. Vajon mennyire vannak jelen e csoportok a vezetők közt vagy a továbbképzésben résztvevők közt?

Milyen adatok szerepeljenek a helyzetképben?

A tervezés első lépéseként érdemes feltárni a jelenlegi viszonyokat, melyek minden egyes szervezetben eltérőek. Sikeres programok csak a jelen állapotok, igények ismeretéből indíthatók ki. Alapvető szempontjai lehetnek:

- Mely hátrányos helyzetű csoportok vannak jelen a szervezetben?
- Milyen az arányuk bizonyos munkakörökben, a belépő munkavállalók, a kilépő munkavállalók, a képzésben résztvevők, az egészségügyi szűrésben részt vevők között?
- Milyen területeken éri hátrány az egyes munkavállalókat?
- A jelenlegi juttatási, eljárási rendszer felülvizsgálata.
- A munkaköri leírások lehetőségét adnak-e a közvetlen vagy közvetett diszkriminációra?
- Van-e érvényben esélyegyenlőségre vonatkozó megállapodás (pl. kollektív szerződés, etikai kódex)?
- Milyen problémák és igények jelennek meg a szervezetben?
- Milyen esélyegyenlőségi vagy társadalmi felelősséggel kapcsolatos tevékenységre költ a cég? Mennyit és hogyan?

106 A szerző a Budapest Esély munkatársa

A helyzetfelmérés kapcsán kiderül, hogy mely területeken milyen az egyes célcsoportokba tartozók aránya, hol vannak azok a helyek, ahol a szervezetben elfoglalt arányukhoz képest jóval kevesebben jelennek meg. Vajon a foglalkoztatás során a továbbképzésben, előrelépésben, a fizetések alakulásában alakulnak-e ki hátrányok az egyes csoportok közt?

A felmérés során ki lehet kérni a munkavállalói érdekképviselők vagy közvetlenül a munkavállalók véleményét, hogy miben látják azokat a pontokat, ahol javítani lehetne a hátrányos helyzetű munkavállalók esélyein.

A korlátok feltérképezéséhez nem elég csak a vezetők véleményét figyelembe venni. Sok vállalkozásnál fókuszcsoportot alkalmaznak, melybe olyanokat is meghívnak, akik nem vesznek részt a döntéshozatalban, például az alacsonyabban fizetett munkakörökben dolgozókat, a munkavállalói érdekképviselőket.

2. Policy – esélyegyenlőségi terv elkészítése

Ahhoz hogy a befogadó munkahelyi szemlélet sikeres legyen, és ne csak eggyel több szabályzat álljon a humán erőforrás-vezető polcán, biztosítani érdemes a következőket:

a) A vezetők elkötelezettsége: A felső vezetőknek, menedzsereknek ki kell mutatniuk elkötelezettségüket. A szervezetet akkor fogja áthatni a befogadó szemlélet, ha a vezetők minden területen jó példával járnak elől, és beosztottaik számára is kifejezik az esélyegyenlőség fontosságát.

b) A munkavállalók elkötelezettsége: Mint minden szervezeti változáshoz a befogadó szemlélet elterjesztéséhez is szükséges a munkavállalók bevonódása. Érdemes már a tervezéskor aktív párbeszédet folytatni a munkavállalók csoportjaival. Ki kell emelni azokat a hasznokat, amelyeket a kollégák élveznek az esélyegyenlőségi terv életbelépésével.

c) A folyamatos kommunikáció lehet az elkötelezettség felépítésének kulcsa. A hírlevelek, sokszínűségi sikertörténetek, rendszeres fókuszcsoport-ülések, tréningek és képzések biztosítják, hogy a munkavállalók lássák a téma fontosságát.

d) Tiszta és átlátható célok: Az esélyegyenlőségi terv céljainak világosnak és jól érthetőnek kell lenniük, hogy a munkatársak minden területen és szinten megértsék őket. Az elveket a mindennapi cselekvéseik során kell alkalmazniuk, így fontos, hogy akár belső képzéseken, tréningeken tisztázzuk: kinek mit jelentenek. Sokszor érdemesebb kisebb lépésekkel haladni. A belátható, elérhető célok kevésbé riasztóak és könnyebben okoznak sikerélményt, így lelkesedéssel lehet továbblépni. A cselekvések anyagi vonzatainak felmérése, meghatározása fontos szerepet játszik. Sok olyan lehetőség van, ami kevés pénzbe kerül és mégis hasznos a hátrányos helyzetű munkavállalóknak. A reális célok kitűzéséhez elengedhetetlen az anyagi következmények és korlátok ismerete.

e) A folyamatok és eredmények mérése: Az esélyegyenlőségi terv tartalmazzon konkrét cselekvéseket, melyek eredménye és hatása mérhető. Ezeket az eredményeket rendszeres időközönként mérni és monitorozni szükséges. Érdemes megvizsgálni, hogy a tervezett tevékenység vajon kiváltotta-e a várt hatást, valóban segítette-e céljaink elérését.

2.1 Első lépések

Felelős kinevezése

Ahogy egy szervezet életében mindennek, így az esélyegyenlőségi terv elkészítésének, megvalósításának és felügyeletének is kell, hogy legyen felelőse.

Nagyobb szervezeteknél előnyös lehet egy esélyegyenlőségi bizottság felállítása. Jó, ha a bizottságot egy befolyásos vezető irányítja, és tagjai reprezentálják a dolgozók lehető legszélesebb körét. A munkavállalói képviselők, szakszervezetek bevonása elengedhetetlen.

Kisebb szervezetekben esélyegyenlőségi referens kinevezése vezethet sikerre.

A tervezésben és a végrehajtásban is nagy segítség lehet egy felelős munkatárs.

Érdemes elgondolkodni munkavállalói hálózatok felállításán (pl. GE women network, roma rendőrök szövetsége stb.). Ezek a hálózatok segíthetik a humánerőforrás-folyamatok fejlesztését befogadóbb irányba.

Az esélyegyenlőségi terv / sokszínűségi stratégia készítése

Elsőként le kell szögeznünk, hogy nincs olyan stratégia, amely minden szervezetben egységesen érvényes lenne. Minden esélyegyenlőségi dokumentum tükrözi a készítő szervezet munkahelyi kultúráját, értékeit.

Az esélyegyenlőségi terveknek azon túl, hogy a törvényi kötelezettséget teljesítik, jelentős szerepük van a munkáltató külső megítélésében is.

Bármilyen stratégiát is készít egy szervezet, a legfontosabb, hogy hogyan valósul meg. Vajon egyik lesz a sok terv és szabályzat közül a polcon, vagy élővé, gyakorlattá válik?

3 Toborzás, munkaerő-felvétel

3.1 Álláshirdetés

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alapján tilos diszkriminatív álláshirdetés megjelentetése. Így az olyan hirdetések, mint „Fiatal dinamikus munkatársat keresünk...” törvénysértőek.

A hirdetések megfogalmazásakor törekedni kell arra, hogy az elvárások szigorúan a munkakör betöltéséhez kötődjenek. Minél kevesebb kizáró okot tüntetünk fel, a jelentkezők annál szélesebb köréből válogathatunk.



3.2 Jelentkezési formanyomtatványok

A jelentkezési formanyomtatványok sokszor olyan információkat is megkérdeznek, amik nem relevánsak a munkakör szempontjából. Ez elriaszthat jelentkezőket, és lehetőséget ad diszkriminációra is.

A formanyomtatványok esetében is az a legcélravezetőbb, ha csak a munkakör szempontjából fontos készségekre, tapasztalatokra kérdez rá. Tilos megkérdezni a jelentkezők korát vagy nemét, kivéve, ha ennek valamely jogszabályi rendelkezés miatt van jelentősége.

A fényképek csatolásának kívánalma lehetőséget teremt diszkriminációra a jelentkező kora vagy bőrszíne alapján. Így ezt jobb elkerülni. A digitálisan is elérhető jelentkezési lapok a fogyatékkal élők számára is lehetőséget teremtenek, hiszen speciális számítógépes programokkal ők is képesek értelmezni és kitölteni azokat.

3.3 Merítsünk széles körből

A jelentkezők minél szélesebb körét tudjuk megszólítani, annál több személyből válogathatunk a kiválasztás során. A társadalom bizonyos tagjai számára nem hozzáférhetőek vagy nem egyforma mértékben hozzáférhetőek a hagyományos hirdetési csatornák. A toborzás során szélesebb kört szólíthatunk meg, ha a speciális csoportok számára jobban hozzáférhető csatornákat is felhasználunk. Ha például a fogyatékkal élő vagy a roma közösséget segítő szervezetek, hálózatok számára is eljuttatjuk az

álláslehetőséget, több jelentkező közül válogathatunk. Ez többnyire a munkáltatók számára ingyenes megoldás.

A KÖZ-PONT állásinformációs rendszer például ingyenesen juttatja el a meghirdetett álláslehetőségeket segítő szervezetek hálózatához a Közép-magyarországi Régió területén. www.pestesely.hu

3.4 Felvételi beszélgetés

A felvételi elbeszélgetés során óriási szerepet játszanak a jelentkezőkről szerzett benyomások. Ilyenkor fordul elő a leggyakrabban diszkrimináció is. A beszélgetés az első alkalom a jelentkező számára is, hogy találkozzon a szervezettel. Így érdemes odafigyelni arra, hogy milyen képet sugároz a szervezetről.

Az interjúzást több személy végezze, akik egységes kérdéseket tesznek fel a jelölteknek. A felvételi bizottságot igyekezzünk sokszínűen összeválogatni, a férfiak és nők egyensúlya fontos szerepet játszhat. A felvételi eljárásokban meghallgatóként résztvevő személyeket érdemes felkészíteni. Képzést vagy tréninget szervezhetünk számukra, hogy elkerüljük személyes előítéleteik megjelenését a felvételi eljárások során.

A fogyatékkal élő jelentkezők számára biztosítsuk az egyenlő lehetőségeket. Már a hirdetés során érdemes jelezni, hogy az ő jelentkezésüket is várjuk.

Az interjún való részvételt segíti:

- jeltolmács,
- akadálymentes helyszín,
- segítő munkatárs,
- parkolóhely biztosítása.

E lehetőségeket jelezzük az interjúra történő meghíváskor.

3.5 Az állásinterjún fel nem tehető munkáltatói kérdések

Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalást hozott arra vonatkozóan, hogy melyek az állásinterjún feltehető kérdések, illetve mely kérdések eredményezhetnek közvetlen hátrányos megkülönböztetést. Az állásfoglalásnak van egy hosszabb és egy rövidített változata, melyek megtalálhatók a www.egyenlobanasmod.hu honlapon.

Mindig a konkrét eset összes körülménye alapján lehet megítélni, hogy az állásinterjú során a munkáltató által feltett mely kérdések eredményezhetnek közvetlen hátrányos megkülönböztetést. Példálózó jelleggel kimondható, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetést eredményezhetnek különösen a magánéletre, párkapcsolatra, családi életre, tervezett gyermekvállalásra, szexuális szokásokra, lakóhelyre, származásra, vallási vagy politikai meggyőződésre, politikai események megítélésére, vagyoni helyzetre, egészségi állapotra vonatkozó kérdések.

Ilyen kérdések lehetnek például az állásinterjú alanyához:

- Hány gyermeke van?Milyen a családi állapota?
- Milyenek a vagyoni viszonyai?
- Vannak-e kiskorú gyermekei?Szeretne-e a jövőben gyermeket vállalni?
- Milyenek a szexuális szokásai?Van-e házasságon kívüli kapcsolata?
- Milyen vallású, gyakorolja-e a vallását?
- Tagja-e valamelyik pártnak?

Az interjúk dokumentálása lehetőséget ad a későbbi jogviták elkerülésére, például készíthetünk magnófelvételt, amelynek másolatát a jelentkező is megkaphatja.

3.6 Kiválasztás

A munkaerő kiválasztása során a jelentkezők képességeire, készségeire koncentrálunk, ne a hiányosságokra, fogyatékoságokra. Csak az adott munkakör szempontjából releváns információkat vegyük figyelembe. A személyről megtudott egyéb információk sokszor sztereotíp következtetésekhez vezethetnek. Például a jelentkező korából nem következik egyértelműen a dinamizmus vagy a tapasztalat sem.

Fair munkaerő-felvétel – ellenőrző lista

- Pontos és világos leírás létezik a munkakörök tartalmáról?
- A kiválasztási kritériumokat a munkakör leírása alapján fogalmazták meg?
- A jelentkezési kritériumok nem túl magasak?
- A kritériumok a készségekre, képességekre és tudásra koncentrálnak, nem más személyes tulajdonságokra?
- Az álláslehetőségek belső ÉS külső csatornákon is meghirdetésre kerültek?
- Elkerüli a kizárólag informális úton történő toborzást?
- Az álláshirdetések nem diszkriminatívak ill. nem utalnak a munkakör betöltéséhez szükségeseken kívüli elvárásokra (pl. nem, kor stb.)?
- Minden jelentkezést egyformán vizsgálnak meg?
- Több mint egy jelölt vesz részt állásinterjún?
- A jelöltek mindegyikét megkérdezik, hogy van-e szükségük az interjú során segítségre vagy segédeszközökre? Ezeket biztosítják?
- Minden jelölttel tisztelettel és figyelemmel bánnak?
- Az interjú strukturált, a kiválasztási kritériumok nyomán előre megtervezett kérdésekből áll?
- Minden interjúalany azonosan strukturált interjún vesz részt?
- Nem tesznek fel diszkriminatív kérdéseket?
- A döntések, az értékelés az interjú után és nem közben történnek?
- A felvételi eljárás során használt teszteket, gyakorlati próbákat szakemberek állították össze?
- Az eredményeket bizalmasan kezelik?
- A referenciák csak másodlagos információs forrásként szolgálnak?
- A döntéshozatal során a kritériumokat elkülönítve bírálják el, objektív eredmények alapján?
- A teljes folyamatot dokumentálják és monitorozzák?
- A toborzásban résztvevő személyek és ügynökségek felkészültek az esélyegyenlőség segítésére (pl. részt vettek képzéseken, tréningen)?

4 Bérezés, juttatási rendszerek,

Bár az „egyenlő munkáért egyenlő bért” igény jogosságát senki nem vitatja, ennek ellenére a gyakorlatban továbbra is megjelennek a bérkülönbségek. Az EU-ban a férfiak átlagosan 15 százalékkal keresnek többet az ugyanolyan képzettséggel, teherbírással rendelkező női munkavállalóknál. Magyarországon a férfiak és a nők nettó havi bére közötti különbség a férfiak nettó havi bérének 14 százaléka, a nők kárára. A tipikus női szakmák – például tanító – esetén akár 35-40 százalék is lehet a különbség, s ennek egyenes következménye, hogy a nők nyugdíja is kevesebb lesz. Pedig – a statisztikai adatok szerint – legalább 10-15 évvel tovább élnek, mint a férfiak.¹⁰⁷

Az európai irányelvek és a hazai jogszabályok szerint nem lehet különbséget tenni

107 Forrás: BérBarométer adatbázis, 2006. október

az EGYENLŐ ÉRTÉKŰ MUNKÁT VÉGZŐ munkavállalók fizetése és juttatásai közt a foglalkoztatás jellege (részmunkaidő, határozott idő) vagy a munkavállaló VÉDETT TULAJDONSÁGA (pl. neme vagy kora) alapján.¹⁰⁸

Munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás.

4.1 *Mi tekinthető egyenlő munkának?*

A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni¹⁰⁹. Két munkavállaló munkája egyenlő értékének megállapításához nem szükséges, hogy megegyezzen a munkakörük, illetve a munkaköri leírásuk. Két munka akkor tekinthető egyenlő értékűnek, ha a fenti szempontok alapján a ténylegesen végzett munkatevékenység szempontjából a munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak. Az összehasonlítható helyzetet a végzett munka és az adott munkavégzéshez ténylegesen szükséges képzettség, szaktudás szempontjából kell megítélni.

Az egyenlő bér elvének alkalmazásához az érintett munkavállalóknak összehasonlítható helyzetben kell lenniük. Éppen ezért az Európai Bíróság ítélete¹¹⁰ szerint nem sérti az egyenlő bér elvét a szülői szabadságon lévő női munkavállalónak fizetett egyösszegű juttatás, amelyet a munkából történő távolmaradásuk miatt felmerülő hátrány ellensúlyozására szántak. Ebben az esetben ugyanis a női munkavállaló az anyasággal összefüggő különleges helyzete miatt nincs összehasonlítható helyzetben a férfi munkavállalókkal.

A munkaadók általában drágábbnak tartják a nők foglalkoztatását, főleg mert többletköltséget jelentenek a gyermekvállalással kapcsolatos kifizetések. Az ENSZ munkaügyi szervezetének, az ILO-nak egyik kutatása azonban kiderítette: a közhiedelemmel szemben a vállalatok nem járnak rosszul nők alkalmazása esetén: átlagosan – a fentiekkel együtt is – csak mintegy 1 százalékkal kerül többbe a cégeknek a nők alkalmazása, mint a férfiaké.

Sokszor a juttatási rendszerek, és nem a bértábla okozza a fizetésbeli eltéréseket. Érdemes megvizsgálni a szervezetet, hogy képünk legyen arról, hogy az egyes juttatásokat vajon azok a csoportok használják-e, akik megsegítésére szántuk. A bérezés, a juttatások alakulását folyamatos monitorozással követhetjük az egyes csoportokban. Érdemes felmérni, akár az esélyegyenlőségi terv részeként, hogy hogyan alakulnak a bérek egyenlő munkát végző munkavállalói csoportok (pl. férfiak és nők) közt.

4.2 *Ötletek a bérezés területén*

A munkáltató

- felülvizsgálja a bérezési rendszert és a hátrányos helyzetek kialakulásának okait,
- az indokolatlan béreltéréseket megszünteti,
- felülvizsgálja az eddigi juttatások, kedvezmények rendszerét, megszünteti a hátrányos megkülönböztetést eredményező gyakorlatot,
- felméri, hogy hogyan alakulnak a bérek egyenlő munkát végző munkavállalói csoportok (pl. férfiak és nők) közt,
- biztosítja, hogy a juttatások minden munkavállalót megillessenek, a részmunkában,

¹⁰⁸ Munka törvénykönyve 142/A §

¹⁰⁹ Munka törvénykönyve 142/A §

¹¹⁰ 218/98. Oumar Dabo Abdoulaye and Others [1999] ECR I-5723.

távmunkában dolgozókra is vonatkoznak,

- a hátrányos helyzetű csoportokat juttatásokkal támogatja (pl. speciális nyugdíj-előtakarékossági programokat szervez a 40 év felettieknek, nyugdíj előkészítő programokat szervez, az önkéntes magánnyugdíj-programokat folytatja a gyermekszülési/gondozási távollét ideje alatt is, lakhatási támogatást, étkezési támogatást, utazási támogatást biztosít a hátrányos helyzetű csoportok számára, támogatja a hátrányos helyzetű munkavállalók kulturális, sportolási, üdülési lehetőségeit, jubileumi jutalmat biztosít).

5 Betanítás, továbbképzés, előléptetés

5.1 Betanítás

Az új munkatárs betanításának folyamata sokszor hosszú időt vesz igénybe. Semmilyen kutatás nem igazolja, hogy ez az idő a munkatárs képességein és a betanítás folyamatán kívül bármitől (pl. kortól vagy nemtől) függne.

A betanítás nem csak a szakma, hanem a szervezet megismerését is magában hordozza. A legtöbb új munkavállaló számára lehetőség a szervezeti kultúra megismerésére is.

Munkahelyi patrónusok/mentorok a befogadás és a beilleszkedés segítésére

A munkahelyi patrónusok a törzsgárda elismert tagjai, akik nem csak szakmai kérdésekben nyújtanak támogatást az új munkavállalóknak, hanem segítenek eligazodni a szervezetben. A jól felkészített patrónusok nagy segítséget jelenthetnek a hátrányos helyzetű csoportokba tartozók beilleszkedésében, és megfelelő vezetői támogatással a befogadó munkahelyi szemlélet kialakításában is.

Vannak szervezetek, ahol a fiatal vezetők fejlődését is patrónusok segítik, kiemelt figyelemmel pl. a nők előléptetésének segítésére.

5.2 Képzés, továbbképzés

A hatékony szervezet számára elengedhetetlen a jól képzett, felkészült munkaerő.

Gyakran megesik, hogy bizonyos csoportok rendszeresen kimaradnak a továbbképzésekből résztvevők köréből. A továbbképzésekből kimaradók a naprakész tudást veszítik el. Így csökken a szervezet hatékonysága. A képzési terv elkészítésekor vagy annak részeként mérjük fel, hogy az egyes munkavállalói csoportok (pl. nők, férfiak, gyermeket nevelők stb.) milyen arányban vettek részt korábban képzésekben. Számszerű célokat is kitűzhetünk ezen arányok megváltoztatására.

A képzések meghirdetésekor a képzési tervek elkészítésekor érdemes külön figyelmet fordítani azokra, akik az elmúlt időszakban nem vettek részt oktatásban. Mi lehetett ennek az oka, és hogyan tudnánk ezt az okot megszüntetni? A munkavállalók sokszor maguk is úgy gondolják, hogy nem vesztenek sokat, ha kimaradnak, de a szervezet elveszíti a potenciális tudásukat.

Érdemes mindenki számára nyilvánvalóvá tenni, hogy az életen át tartó tanulás a munkavállalók és a szervezet számára is fontos, és valamennyi munkavállaló egyenlően kiveheti a részét belőle.

A képzéseket úgy kell megszervezni, hogy széles kör számára elérhető legyenek. Érdemes odafigyelni például a kisgyermeket nevelők igényeire, vagy hogy akadálymentes helyszínen rendezzük meg a továbbképzést.

Ötletek a képzés területén

A munkáltató

- minden munkavállaló számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét, ennek érdekében

- a munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékoztatáshoz való hozzáférést,
- a tájékoztatás mindenki számára hozzáférhető és érthető módon történik,
- a képzési formák és a képzési kézikönyvek mindenki számára elérhetőek és érthetőek kell legyenek,
- a képzéseket a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi,
- bizonyos képzésekben részvételi kvótákat állapít meg a hátrányos helyzetű csoportok számára (pl. számítógépes képzés, idegen nyelvi képzések),
- rugalmas képzési rendszert alakít ki (pl. nyelvi képzés a munkahelyen),
- képzési szabadságot biztosít a képzésben résztvevő munkavállalók számára.

5.3 Előléptetés

Az üvegplafon jelensége jól ismert a magyar munkahelyeken is: ahogy a szervezeti hierarchiában egyre feljebb haladunk egyre kevesebb a nők száma.

Sok szervezetnél léteznek kezdeményezések a hátrányos helyzetű csoportokba tartozók előlépésének segítésére. Első lépés az egyenlő bánásmód és megbecsülés biztosítása és hangsúlyozása. A munkavállalók rendszeres értékelése csak a munkahelyi teljesítményükre szorítkozzon, és vegye figyelembe erőfeszítéseiket és lehetőségeiket.

Érdemes ösztönözni a munkavállalókat, hogy saját előlépési tervet készítsenek, amelyben feltárják az előlépéshez szükséges hiányzó tudásokat, képességeket és fejlesztendő területeket. Az előléptetések során előnyben részesíthetünk bizonyos csoportokat. Vagy támogató rendszerekkel (mentorok, nőháló stb.) segíthetjük a vezetők fejlődését. Vannak szervezetek, ahol kvótákat állapítanak meg például női vezetők arányára.

Ötletek az előléptetés területén

A munkáltató

- a szakmai gyakorlati idő számításánál figyelembe veszi a gyermekszülés/gondozás miatti távollét, képzés miatti távollét idejét,
- létszám bővítésnél előnyként, leépítésnél hátrányként veszi figyelembe azt, ha a munkavállaló családos,
- egyenlő esélyű előléptetési lehetőségeket biztosít minden munkavállaló számára,
- az előléptetésnél figyelembe veszi a munkavállalók képzésben töltött idejét,
- figyelembe veszi a gyermekgondozás miatt a munkahelyről távol töltött időt mint szakmai tapasztalati időt,
- lehetővé teszi, hogy a munkavállalói érdekképviselői szervezetek tájékozódjanak az előmeneteli eljárásokról,
- biztosítja a részmunkaidőben dolgozók szakmai előmenetelét is.

6. Atipikus munkavégzési formák (Keveházi Katalin - Koltai Luca)¹¹¹

Az EU és az ILO szerint a jövőben kialakított munkahelyek jelentős része már nem az Európában megszokott, munkajogi védelemmel körülbástyázott állás lesz. Az atipikus munkavállalást idehaza hajlamosak vagyunk az otthonról végezhető munka fogalmával összekötni, holott ennél sokkalta kiterjedtebb gyűjtőfogalomról van szó. Széles

¹¹¹ Keveházi Katalin: *Az atipikus foglalkoztatásban rejlő lehetőségek elterjedésének ösztönzői és gátjai, különösen a munka és magánélet, valamint a nemek közti egyensúly szempontjából in A munka - magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon alapján*

értelemben véve az Európai Unió dolgozóinak közel fele csak így kap (vagy vállal) munkát.

A non-standard, tehát atipikus besorolású foglalkoztatás kategóriájába szájunk íze és statisztikai felkészültségünk alapján számos munkavállalási forma tartozhat.

A flexibilis munkavállalási formák alkalmazásakor fennáll a törékeny foglalkoztatás veszélye: ebben az esetben a munkavállaló sokszor kiszolgáltatottabb a vállaltvezetésnek.

6.1 Munkaidő szerint:

Részmunkaidős munkavállalás

A fogalom a hivatalos munkaidőnél rövidebb idejű munkaviszonyt takarja, mely heti pár órától akár heti 39 óráig is terjedhet. 2006-ban a részmunkaidősök aránya négy százalék volt. A felmérések szerint az alacsony részmunkaidős-arány elsősorban a közép-európai volt szocialista országokra (Magyarország, Csehország, Szlovákia és Szlovénia) jellemző¹¹². E formát főként a nyugdíjas korosztály választja, akik így vállalnak munkát időskori ellátásuk mellett. Annak ellenére, hogy ilyen csekély a részmunka aránya, a munkaerőpiacon lenne igény e formákra. Az Ecostat egy korábbi felmérése szerint a megkérdezett férfiak és nők 43 százaléka szívesen dolgozna részmunkaidőben. A felmérésből az is kiderült: főként a kisgyermekesek élnének e lehetőséggel, ám az alacsony keresetek visszatartó erőt jelentenek. A munkáltatók is ellenérdekeltek, hiszen a részmunkaidős foglalkoztatás fajlagos költségei magasabbak, mint a teljes munkaidőséi. E költségek között vannak a tételes egészségügyi hozzájárulás, a több foglalkoztatottal járó adminisztráció, a többlet-munkaszervezés és a betanítás pluszfeladatai. Az Ecostat szerint ☐ a hátrányok ellenére ☐ a munkaadók mintegy 29 százaléka tervezi a részmunkaidős foglalkoztatás valamilyen szintű bevezetését.

Lépcsőzetes munkaidő

A lépcsőzetes munkaidő bevezetése lehetőséget ad a munkavállalók számára a szabadabb időbeosztásra. Lépcsőzetes munkaidőről beszélünk, ha a dolgozók vagy a dolgozók egyes csoportjai némileg eltérő, de rögzített időpontokban kezdik, illetve fejezik be a munkát. A lépcsőzetes munkaidő-szervezés bizonyos határok között lehetőséget ad a dolgozók számára arra, hogy maguk határozzák meg munkaidejük kezdetét és végét.

Rugalmas munkaidőrendszer

A rugalmas munkaidőrendszerek, így a sűrített munkaidő, a törzsidő kombinálása az otthon végezhető munkával lehetőséget ad a dolgozók számára kedvezőbb életvitel kialakításához.

Osztott munkakör

Az osztott munkakör kialakítása egy teljes munkaidős feladatkör szétosztását jelenti. Ám míg a részmunka alacsony státuszú és bérezésű formaként terjedt el, a munkavállalók, leginkább kisgyermekes nők kezdeményezésére kialakuló job-share a magasan kvalifikáltakra jellemző. A munkáltató nagyfokú szervezettsége, a munkakört betöltő személyek együttműködésének igénye, a két munkavállaló alkalmazásával járó többletköltségek, illetve a részmunkaidős jövedelmek relatíve alacsony mivolta azonban egyaránt nehezíti ezt a fajta munkavégzést annak ellenére, hogy így a munkáltató könnyebben oldhatja meg például a helyettesítést, szabadságolást. Az a tény, hogy a feladat elvégzésének minőségét két ember látásmódja, képességei garantálják szintén pozitívumként említhető. A munkavállaló szempontjából biztonságot jelent a pár léte, jelentős segítséget jelenthetnek egymásnak mind a munkában, mind a harmonikus életvitel kialakításában.

¹¹² *Munkaerőpiaci Tükör 2008*

6.2 Munkavégzés helye

Bedolgozói munka

A távmunkától eltérő, ténylegesen a lakóhelyen végzett otthoni munka (home-work, bedolgozás) jellegzetesen női arcú. Ebben a munkaformában gyakran olyan manuális termékeket állítanak elő, melyek létrehozása nem igényel különösebb kvalifikációt, befektetést, munkaeszközöket. A bedolgozói jogviszonyban állók darabbérben dolgoznak, korlátok nélküli időbeosztással, akár családtagjaikat is bevonva. A gazdaságilag függő bedolgozók számára nincs előrelépés. Az ILO minimum-sztenderdekre vonatkozó ajánlására jött létre az ún. „biztosított bedolgozó” jogviszony, mely folyamatos minimális biztonságot nyújt: a munkavállaló akkor is megkapja havi díjazásának min. 30%-át, ha a foglalkoztató nem látja el munkával.

Távmunka

A KSH adatai szerint mintegy 75 ezer távmunkás van Magyarországon, a foglalkoztatottak néhány százaléka, ami az EU 13 százalék körüli és az USA mintegy 25 százalékos átlagához viszonyítva csekély. A távmunka mind az állam, mind a munkaadók és a munkavállalók elvárásait képes teljesíteni.

Előnyei: segít az elmaradott régiók felzárkózásában, jó lehetőséget teremt a kismamáknak, a mozgáskorlátozottaknak, a nagyobb városoktól távolabb élőknek - de más társadalmi rétegeknek is -, és megtakarítást jelent a munkaadónak.

A távmunka lehetővé teszi cégen belül az egyes munkafeladatok térbeli elválasztását. A napi gyakorlatban ez azt jelenti, hogy a legtöbb adatrögzítő vagy -feldolgozó, illetve telefonos ügyfélszolgálati teendőt el lehet végeztetni a fővárosban vagy a nagyvárosokban lévő cégek központtól távolabbi településeken is. Számos olyan munkakör van, amely betanulható és távmunkában végezhető.

E konstrukcióban a munkaadók számára lényeges, hogy költségeik csökkenthetők. A bérköltségek 30, az ingatlan költségei pedig 50 százalékkal is alacsonyabbak lehetnek egyes vidéki régiókban, mint a fővárosban. A távmunka bevezetése természetesen jelentős kockázatokat is rejthet, amelyek azonban alapos tervezéssel minimálisra csökkenthetők és kezelhetők.

6.3 Munkaszerződés jellege

Önfoglalkoztatás

Az önfoglalkoztatás nem munkaviszonyban történő foglalkoztatási forma, így a munkajog által biztosított garancia-rendszer e polgári jog által szabályozott munkavállalási formára nem vonatkozik. Így az önfoglalkoztatók szociálisan kiszolgáltatottnak tekinthetők, ugyanakkor nagyobb önállóságuk előnnyé válhat.

Magyarországon a társas vállalkozók is önfoglalkoztatók, vagyis az egyéni vállalkozók és az egyéni cégek mellett a Bt.-k bel- és kültagjai, a Kkt.-k tagjai, a Kft., a Kht., a közös vállalat és az egyesülés tagjai, ha a társaság tevékenységében ténylegesen és személyesen közreműködnek, és ez nem munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében történik. A szövetkezeti tagok külön kategóriát képeznek. Az önfoglalkoztatók közé tartoznak a segítő családtagok, a kiegészítő tevékenységet folytató vállalkozók és a mezőgazdasági őstermelők is. Többségük a szolgáltatói szektorban működő egyéni vállalkozó, vagy jogi személyiség nélküli társas vállalkozások dolgozó tulajdonosa, illetve családtagja.

Határozott idejű munkaszerződéssel történő foglalkoztatás

A munkaszerződés jellege szerint legfontosabb atipikus munkaviszony a határozott idejű szerződés, mely az uniós (99/70/EK) irányelv szerint Magyarországon 1 naptól 5 évig terjedő időre köthető, objektív feltételektől függően, legfeljebb kétszer hosszabbítható

meg.

Határozott idejű foglalkoztatás esetén a határozatlan időtartamra kötött munkaszerződésektől eltérően nem értelmezhetők bizonyos jogi garanciák, így a felmondási jogosultság és tilalom, a végkielégítésre való jogosultság. Speciális, átmeneti időre szóló munkáltatói igény esetén, döntően a munkáltató kezdeményezésére alkalmazzák, ugyanakkor előnyük mindkét fél részére a kiszámíthatóságban rejlik.

A határozott idejű munkaszerződés az amely esetenként 4-6 órás részmunkát jelent az a munkavállalók körében nem túlzottan, a munkaadók körében viszont kedveltebb forma. Ezt főként a szezonális munkáknál alkalmazzák 180-220 nap időtartamra. Határozott időre mintegy 80 százalékban szakképzetlen embereket alkalmaznak. A munkaadók e formát a rugalmassága miatt kedvelik, hiszen a felesleges munkaerőtől költségek nélkül tudnak megválni. A határozott idejű munkaszerződést gyakorta váltja ki az alkalmi munkavállalói könyvvel (AM könyv) történő foglalkoztatás.

Munkaerő-kölcsönzés

A mára önálló iparágga fejlődött munkaerő-kölcsönzés során a munkaadó és a munkavállaló közt nem jön létre jogviszony, az utóbbit munkaviszonyban alkalmazó kölcsönző a polgári jog keretei között szerződik azzal, akinél az ellátandó munkafeladat ideiglenesen felmerül: a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkáltató személye elválik. Képzettségi szinttől függetlenül ma már valamennyi munkavállalói csoport munkaviszonnyal átmenetileg nem rendelkező tagja számára csökkenti a létbizonytalanságot, hozzájárul „piacképessége” megőrzéséhez, munkatapasztalat szerzéséhez hosszú távú elkötelezettség vállalása nélkül.

Ez az atipikus forma ugyanakkor veszélyezteti a hagyományos munkahelyeket (ld. Japán). Ezért az ILO és az Európai Unió is minimum-sztenderdek (szervezkedés szabadsága, egyenlő bánásmód, diszkriminációmentesség, személyes adatok védelme, bevándorlók védelme, gyermekmunka tiltása) szintjén, néhány ország azonban szigorúan (Németország, Franciaország, Hollandia, stb.) szabályozza, míg más tagállamok egyenesen tiltják (pl. Svédország), illetve nem ismerik el a munkaerő-kölcsönzést.

Alkalmi munkavállalói kiskönyv

Az intézkedést követően évről évre emelkedik azok száma, akik e lehetőséggel élnek, illetve növekedés tapasztalható a kiváltott közteherjegyek tekintetében is. Az AM könyvek száma - derül ki az Országgyűlés foglalkoztatási és munkaügyi bizottsága elnöke, Simon Gábor összegzéséből - 2004-ben 131 ezer volt, egy évvel később meghaladta a 268 ezret, 2006-ban pedig közel 419 ezer könyvet váltottak ki. A munkaügyi központok adatai szerint tavaly összességében közel 613 ezer érvényes AM könyv volt forgalomban.

E foglalkoztatási formának több előnye, de több hátulütője is van - állítják a szakemberek. Kedvező, hogy a könyv tulajdonosainak csaknem kétharmada nyilvántartott álláskereső, illetve legnagyobb számban a nehéz munkaerő-piaci helyzetű megyékben váltották ki. Ugyanakkor - a munkaügyi kirendeltségek jelzései szerint - a normál munkaviszonyok mellett, azok kiváltása-lecserélése révén terjed az AM könyv. Ennek oka főként az „adó- és járulékkímélés”. A Nyugat-dunántúli Munkaügyi Központ elemzője, Deák Ferenc is úgy látja, az AM könyves foglalkoztatás megítélése nem egyértelműen pozitív, annak ellenére, hogy sokan váltják ki.

A regionális adatok szerint 2006-ban a legtöbb közteherjegyet a Közép-magyarországi, a legkevesebbet a Nyugat-dunántúli Régióban adták el. Ez utóbbi térségben tapasztaltak szerint sok probléma adódik a bélyegek beragasztásával. Noha az érintettek a kiváltott könyvet fel tudják mutatni az ellenőrzéskor, a közteherjegyet nem mindig ragasztják be. Mindez teret nyit a feketegazdaság „virágzásához”.

Állami támogatással létrejövő határozott idejű munkaviszonyok (bértámogatás, közmunka, közhasznú munka, közcélú munka)

Az atipikus munkaformák között jelentős szerepe van a közfoglalkoztatásnak. Ezzel a leghátrányosabb helyzetű emberek foglalkoztatását kívánják előmozdítani, őket kívánják visszavezetni - még ha csak időlegesen is - a munkaerőpiacra.

7 Jogviszony megszüntetése

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény kimondja a diszkrimináció tilalmát a munkaviszony (vagy munkavégzésre irányuló más jogviszony) megszüntetése esetén is.¹¹³ Ennek ellenére sok esetben valósul meg diszkrimináció, az idősebbek vagy gyermeket várók/nevelők munkaviszonya gyakran szűnik meg e tulajdonságuk miatt.

A diszkrimináció tilalma mellett megjelenik a szolidaritás szemlélete is. Akadnak olyan munkáltatók, akik a létszámleépítés során védeni kívánják a hátrányos helyzetű munkavállalókat, és például a családosok elbocsátását igyekeznek elkerülni.

7.1 Gondoskodó elbocsátás

A gondoskodó elbocsátás azt az üzenetet hordozza a cégnél maradottaknak, hogy a munkaadó gondoskodik minden alkalmazottról. Az outplacement nyugodttá teszi a munkahelyi klímát, segít az értékes, de a tömeges elbocsátás láttán megriadó munkavállalói réteg megtartásában, megnyugtatózásában, míg az elbocsátott munkavállalókban nem okoz rossz szájízt a vezető döntése, segít a rossz élmény feldolgozásában, és nyitva hagyja a kaput, hogy valamikor visszatérjen a céghez.

8 Irodalom

Koltai Luca: Eszköztár befogadó munkahelyeknek. FKFSZ Kht. 2008, Budapest

dr. Tardos Katalin: Befogadó és sokszínű munkahelyért. ILO 2007, Budapest

Tóth Annamária, Koltai Luca (szerk.): A munkahelyi patrónusrendszer. FKFSZ Kht. 2008, Budapest

Gaszó Júlia, Koltai Luca (szerk.): Megfelelő embert a megfelelő helyre – Tippek és tanácsok a migránsok munkahelyi befogadására. FKFSZ Kht. 2008, Budapest

Grainne Healy, Koltai Luca: Megfelelő embert a megfelelő helyre – Tippek és tanácsok idősebb munkavállalók munkahelyi befogadására. FKFSZ Kht. 2008, Budapest

Tóth Annamária, Koltai Luca (szerk.): Megfelelő embert a megfelelő helyre – Tippek és tanácsok pályakezdekők munkahelyi befogadására. FKFSZ Kht. 2008, Budapest

Csiszér Éva, Egerszegi Dorottya, Koltai Luca (szerk.): Megfelelő embert a megfelelő helyre – Tippek és tanácsok a nők munkahelyi befogadására. FKFSZ Kht. 2008, Budapest

Zalabai Péterné, Végh Katalin, Csapó Gábor, Koltai Luca (szerk.): Megfelelő embert a megfelelő helyre – Tippek és tanácsok a fogyatékkal élők munkahelyi befogadására. FKFSZ Kht. 2008, Budapest

Debreceni Erzsébet, Koltai Luca: Országos felmérés az esélyegyenlőségi tervekről. FKFSZ Kht. 2008, Budapest

Esélyegyenlőségi tervek a Fővárosi Önkormányzat intézményeiben (2006) www.pestesely.hu

Mi az Esélyegyenlőségi terv? Módszertani segédanyag. Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht. 2004, II. felújított kiadás 2007.

¹¹³ 2003. CXXV. törvény 21. §





9 További információk

www.esoember.hu
www.autonomia.hu
www.drahu.org.hu
www.demnet.org.hu
www.efoesz.hu
www.eta.szov.hu
www.fszk.hu
www.segitnet.hu
www.jol-let.com
www.kek-madar.hu
www.kezenfogva.hu
www.maholnap.hu
www.mvgyosz.hu
www.motivacio.hu
www.mesoszinfor.hu
www.menedek.hosting1.deja.hu
www.mskszmsz.hu
www.napra-forgo.dynamo.hu
www.salvavita.hu
www.siketvak.hu

XI. A társadalmilag felelős gyakorlatok – Szervezetek, minősítések és díjak, jó gyakorlatok (Garadnay Timea - Koltai Luca)¹¹⁴

Egy – a vállalatok és a CSR viszonyát vizsgáló 2007-es – tanulmány¹¹⁵ alapján a CSR-hoz és társadalmi felelősséghez való viszonyuk alapján a kis-, középvállalkozások és a nagyvállalatok egyaránt három-három fő típusra oszthatók:

- Azok a cégek, amelyek érzéketlenek a téma iránt gyakran hivatkoznak az anyagi források hiányára, ám nagyobb, prosperáló gazdasági szervezeteknél gyakori az érzékenység és az akarat hiányának felvállalása.
- Más cégek gyakorlatában megjelennek egyes CSR-eszközök, ám ezek nem integráltak a menedzsment-rendszerekbe, és olyan elszigetelt akciókban valósulnak meg, amelyekről a vállalat vezetése közvetlen, gyors hasznot remél; erre példa az, amikor a beszállító KKV csupán a megrendelő aktuális elvárásainak akar megfelelni.
- A vállalatok harmadik fő típusa tudatosan, elkötelezetten igyekszik alkalmazni a CSR-eszközöket. Ezek többsége külföldi tulajdonú nagyvállalat, vagy a szocializmusban alapított állami nagyvállalat, amely régi szociális ellátórendszerét mentette át modernebb formába, és nevezi CSR-nak. Ez utóbbi, paternalista cégek CSR-tevékenysége nagyjából kimerül a munkavállalókkal való fokozott törődésben, erre azonban tudatosan odafigyelnek.

A munkavállalókkal kapcsolatos gyakorlatokra számos jó példa található azoknál a multiknál, amelyek az anyacég vállalati kultúráját hozták magukkal. Némely ottani jó gyakorlat viszont hazai körülmények között nem alkalmazható kellő hatékonysággal.

Ebben a fejezetben néhány olyan nemzetközi és hazai szervezetet, rendszert, díjat mutatunk be, amelyek a cégek társadalmilag felelős működését kívánják elősegíteni. A fejezet végén az FKFSZ Kht. Befogadó munkahely pályázatán induló hazai cégek gyakorlatban alkalmazott jó példái közül szemezgetünk.

1 Nemzetközi kitekintés

1.1 A Diversity Works for London tapasztalatai¹¹⁶

A Diversity Works for London (DWfL) projekt célja, hogy felkeltse a londoni nagycégek, kis- és középvállalkozások érdeklődését a társadalmi tudatosság iránt, illetve segítséget nyújtson a munkáltatóknak a társadalmilag tudatos működéshez, a jó gyakorlatok kialakításához.

Egy audit rendszert is kidolgoztak a helyi problémákra reagálva. London lakossága 7,56 millió fő, közülük 66% aktív korú, 19% 15 éves vagy fiatalabb. A Nagy-Britannia és EU szinten is fiatal város egyik legfőbb jellegzetessége a különböző nemzetekhez, nyelvhez és kultúrához tartozó bevándorlók magas számából származik: a lakosság harmada nem brit születésű, a bevándorlók közel kétharmada színes bőrű. Így a számítások szerint tíz éven belül a munkahelyek 80%-át valamilyen kisebbségi csoporthoz tartozó munkavállaló fogja betölteni. A 4,6 millió munkahely 76%-a a magánszektorban található, fele részt nagyvállalatoknál. Jelenleg jelentős számú lengyel és ír munkavállaló dolgozik az építőiparban, míg a feketék, az indiai és a pakisztáni származásúak jellegzetesen a vendéglátó iparban és egyéb szolgáltatásokban helyezkednek el. A jelenlegi városvezetés



114 A szerzők a Budapest Esély munkatársai

115 dr. Kiss Krisztina: Tanulmány a vállalatok társadalmi felelősségvállalásáról Magyarországon., 2007.

116 <http://www.diversityworksforlondon.com/>

a munkahelyi sokszínűség elvének és gyakorlatának elterjedésében látja az egyedüli helyes fejlődési útvonalat, ezért ösztönzi a cégeket az ezzel kapcsolatos nyitásra, a jó gyakorlatok kialakítására. A program célja, hogy a bevándorlók számára a munkaerőpiac egyéb szektorai is megnyíljanak, illetve több lehetőséget kapjanak a szakmai karrier építésére, az előmenetelre.

A célok elérése érdekében a LDA egy információs honlapot hozott létre, amelyen a regisztráltak számára elérhetőek a társadalmi tudatosság kialakítását segítő útmutatók, önvizsgálati kérdőívek is. A kérdőívek hat londoni hátrányos helyzetű célcsoporttal kapcsolatban mérik a cégek gyakorlati működésének társadalomtudatosságát. Ezek a célcsoportok: nők, idősebb munkavállalók, feketék és más nemzeti kisebbségek, vallási kisebbségek, fogyatékosok és sérültek, homoszexuálisok. A gazdasági szervezetek a kérdőív segítségével felmérhetik társadalomtudatosságuk szintjét, majd tanácsadók segítségével járhatják végig azt az utat, amely az ideális társadalomtudatosság kialakításához számukra szükséges. Azok a cégek, amelyek a hat célcsoporttal kapcsolatban feltett kérdésekre adott válaszaik alapján úgy ítélik meg, hogy felkészültek az egységes kritériumrendszer követelményeire, egy szociális auditban vehetnek részt. Az auditon jól teljesítők használhatják a DWfL arany minősítést.

A program államilag finanszírozott, az állami szektor és a cégek együttműködésén alapul, a cégek számára a tanácsadás és az audit térítésmentes. Az arany minősítést elnyerő cégek nem kapnak állami támogatást vagy kedvezményt, hasznuk abból származik, ha a honlapon, reklámjaikon, nyilvánosságra hozott értékeiken és stratégiájukon keresztül partnereik, megrendelőik, vevőik felé kommunikálják társadalomtudatosságukat, és az ezt tanúsító címkét. A programban jelenleg százharminc cég vesz részt, az arany minősítést eddig hét cég nyerte el, jelenleg közel tíz cég vár auditra.

1.2 A belga social label¹¹⁷

2002 januárjában a belga parlament törvényt fogadott el a vállalkozások társadalmilag felelős gyakorlatait minősítő social labelről. A világon akkor egyedülálló jogszabály a cégek számára olyan, a termékekre vonatkozó címke megszerzését teszi lehetővé, amely garantálja, hogy a termék előállításának teljes folyamata során tiszteletben tartják az ILO társadalmi felelősséggel kapcsolatos alapvető ajánlásait.

A labelt a Gazdasági Minisztérium adja, a stakeholderekből álló bizottság ajánlása alapján, legfeljebb három évre. Kizárólag olyan termékek kaphatják meg, amelyek előállítása során nemcsak a termelő üzem, hanem annak beszállítói is tiszteletben tartják az ILO nyolc alapvető konvencióját¹¹⁸. A minősítést a Gazdasági Minisztérium által kijelölt felügyelők végzik, akik jelentést készítenek a cégről, amelyet a dolgozókkal és a felelős vezetőkkel a cég székhelyén, telephelyén működő helyi szervezetekkel készített interjúkra és személyes látogatásra alapoznak. Ez alapján javasolhatja a stakeholderekből álló Committee for Socially Responsible Production (Bizottság a Szociálisan Felelős Termelésért) a label kiadását. A Bizottság tizenhat tagból áll, jelen vannak benne a kormány, a munkavállalók, kereskedelmi egyesülések, a fogyasztóvédelmi civil szervezetek és a fejlesztési együttműködések képviselői. A bizottság létrehozott egy programot a résztvevő szervezetek monitorozására, előrehaladásuk ellenőrzésére is. A minősítést a Gazdasági Minisztérium akkreditálja és az általa megbízott felügyelők ellenőrzik. A Gazdasági Minisztérium évente jelentést tesz a Parlamentnek a social label működéséről.

Az a cég, amely kéri és megkapja a social labelt, és ezt követően valamilyen törvényteleniséget követ el, akár két és fél millió eurós büntetéssel, a felelősök pedig öt évig terjedő szabadságvesztésével is sújthatók. A minősítés központjában azok az ILO-

¹¹⁷ www.social-label.be

¹¹⁸ http://actrav.itcilo.org/english/about/about_fundamentals.html

sztenderdek állnak, amelyek egy világszerte egységes szociális jogokról szóló törvény magjai lehetnek. Ezek a sztenderdek nemcsak garantálják a jogokat, hanem megmutatják azok tiszteletben tartásához szükséges erőforrásokat is.

1.3 ENSZ Global Compact

A Global Compactot Kofi Annan ENSZ-főtitkár hívta életre, 1999-ben, arra biztatva a vállalkozásokat, hogy környezetvédelmi és társadalmi célok érdekében legyenek stratégiai partnerei az önkormányzatoknak, civil szervezeteknek, helyi közösségeknek.

A kezdeményezés Magyarországon 2005-ben indult el. A Global Compact célja, hogy társadalmilag felelős magatartásukkal a vállalkozások és munkáltatók részeseivé váljanak a társadalmi kihívások megoldásának. Így az üzleti szféra összehangolt erőforrásokkal segítheti az önkormányzatokat és a szociális partnereket a közös célok megvalósítása érdekében.

A szervezet 10 alapelve:

Emberi Jogok:

1. A vállalkozásoknak tiszteletben kell tartaniuk és támogatniuk kell az emberi jogokat.
2. Biztossá kell válni, hogy a szervezetek nem sértik tevékenységükkel az emberi jogokat.

Foglalkoztatási sztenderdek:

3. A munkáltatóknak ragaszkodniuk kell a társulás szabadságához és a kollektív szerződés lehetőségéhez.

4. A kényszermunka minden formájának elítélése

5. A gyermekmunka tilalma

6. A munkahelyi diszkrimináció tilalma, és a sokszínűség elősegítése

Környezetvédelem

7. A vállalkozásoknak meg kell előzni a környezeti károk okozását.

8. A környezettudatosság növelése érdekében lépéseket kell tenni.

9. Ösztönözni kell a környezetbarát technológiák alkalmazását.

Korrupcióellenesség

10. A vállalkozásoknak küzdeniük kell a korrupció minden formája ellen.

1.4 Globális Jelentéstételi Kezdeményezés (Global Reporting Initiative, GRI)

A kollektív fenntarthatóságot fenyegető kockázatok tették szükségessé, hogy az érintettekkel (stakeholderekkel) folytatott párbeszéd a piaci kapcsolatok és döntések részét képezze. Ilyen stakeholderek lehetnek az üzleti, munkaügyi, civil szervezetek, befektetők, elszámoltatók stb. Az egyértelmű és nyílt párbeszéd feltétele pedig egy egységes nyelv- és indikátorrendszer bevezetése volt.

Ezt a rendszert hozta létre a Globális Jelentéstételi Kezdeményezés: a jelentéstételi keretrendszert a cégek fenntarthatósági jelentésük elkészítéséhez 1997-től használják. A GRI célja, hogy megbízható és hiteles keretet adjon, amelyet bármekkora méretű, bármely helyszínen és bármely ágazatban tevékenykedő szervezet használhat.

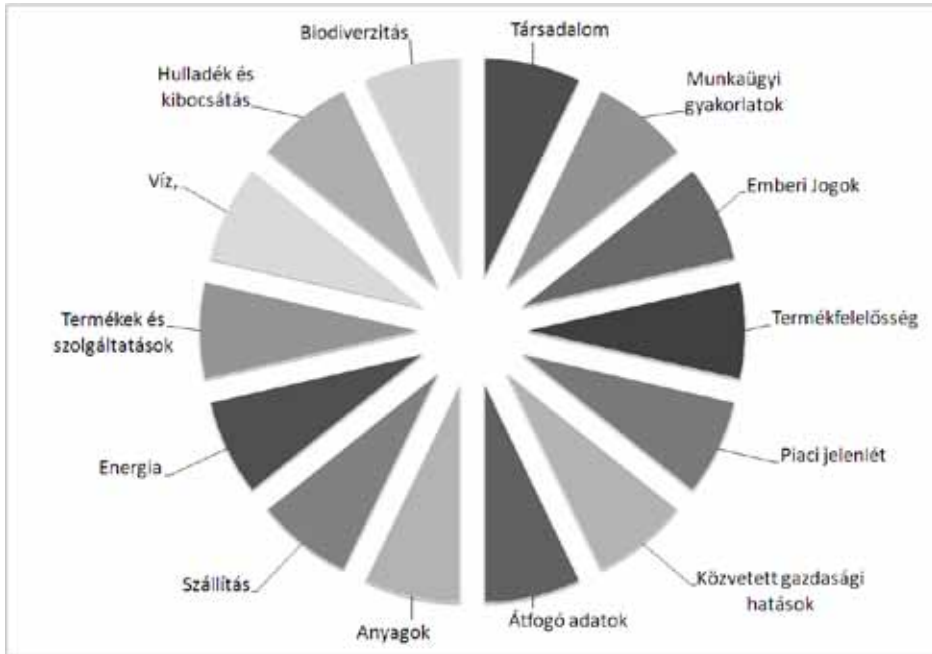
A jelentéstételi keretek kialakításában minden érintett csoport szakértőinek véleményére, együttműködésére támaszkodtak, így a GRI széles körben elterjedt, hiteles mérőeszközzé vált.

A GRI alapján létrejövő fenntarthatósági jelentések célja, hogy mérje a cég fenntartható fejlődés elérése érdekében tett gazdasági, társadalmi és környezeti erőfeszítéseit, és a stakeholderek számára elérhetővé tegye a mérések eredményeit. A GRI méltányos: a pozitív és a negatív teljesítményelemeket is vizsgálja és közzéteszi, ez alapján összemérhetőek a cégek, szervezetek fenntarthatósággal kapcsolatos eredményei,

kialakíthatók egységes normák, viselkedési kódexek.

A Keretrendszer általános és ágazatspecifikus tartalommal is rendelkezik, amellyel a világ minden tájáról származó érintettek széles csoportja értett egyet és talált a szervezetek fenntarthatósági teljesítményével kapcsolatban alkalmazhatónak. Az alábbi ábra a GRI által érintett területeket szemlélteti.

9. ÁBRA, A GRI JELENTÉSTÉTELI KERETRENDSZER INDIKÁTORAINAK TERÜLETEI¹¹⁹



2 Hazai díjak, pályázatok¹²⁰

Hazánkban is egyre több cég használja a GRI keretrendszerét fenntarthatósági jelentései készítéséhez. Ám mindazok ellenére, hogy a hatályos jogszabályok is előírnak bizonyos környezetvédelmi, gazdasági és társadalmi felelősségről szóló minimumot, az egységes követelmények és gyakorlatok még nem terjedtek el széles körben. Sok társadalmilag felelős magatartást tanúsító cégre egységes, átgondolt rendszer helyett a kezdeti kísérletezés: egy-egy jó gyakorlat átvétele (cafeteria, távmunka...), vagy némely terület (pl. környezetvédelem) kiemelése mellett más területek (pl. munkavállalókkal kapcsolatos gyakorlatok) társadalmilag felelős gyakorlatainak teljes hiánya jellemző.



A hazai jogszabályok szankciói mellett a cégek társadalmilag felelős gyakorlatainak ösztönzésében jelentős szerepet töltenek be az ezek elismeréseként adható díjak. Jelenleg több díj is létezik, amelyek közül az alábbiakban a társadalmilag felelős munkáltatói magatartásért adható díjak közül mutatunk be néhányat. Ezek a díjak általában egyszeri pályázat útján érhetőek el, sok esetben csak egy-egy területre kívánnak összpontosítani.

¹¹⁹ Az ábra Keveházi Katalin Fertetics Mandy: Szociális audit, mint a társadalmi felelősségvállalás ösztönzője c. tanulmányában szereplő ábra alapján készült.

¹²⁰ A fejezet hazai díjakat bemutató része Keveházi Katalin Fertetics Mandy: Szociális audit, mint a társadalmi felelősségvállalás ösztönzője c. tanulmányának felhasználásával készült.

A fejezet végén ezért kitérünk a magyarországi social label munkáltatói dimenziójára, amelynek kialakításánál ezeket a már meglévő minősítéseket tekintettük át, és mint alapot kívántuk egységes, szerves minősítési rendszerbe foglalni.

2.1 Munkahelyi esélyegyenlőségi díjak

A társadalmi felelősségvállalás koncepciója jelenleg már nemcsak egy elmélet, amely néhány vállalat ügye, hanem az elmúlt években rohamosan terjedő elvárássá változott.

Ma Magyarországon hozzávetőlegesen tíz olyan díj van, amelyet a munkáltatók a társadalmi felelősségvállalás részterületein elért eredményeikért kaphatnak. Ezek többsége a humánerőforrás-gyakorlat egy-egy szegmensét értékeli, míg például a Környezeti Megtakarítás Díj a cégek környezettudatos gyakorlatát. E díjak azonban nem auditrendszerűek, hanem pályázhatók, így sokszor nem lehet tudni, hogy a leírtak mögött mi a tényleges tartalom. Ez negatív hatásokkal is járhat, csökkentheti a díjak értékét, ezért mutatkozott meg hamarosan az egységesítés igénye. Ennek jeleként az 1025/2006 (III. 23) Kormányhatározat 4. pontjában jelenik meg először a „társadalmilag felelős vállalkozás” (social label) minősítés kidolgozásának szükségessége. Az auditszerű minősítésekről a következő fejezetben ejtünk szót.

Néhány díj a területen:

- Legjobb Munkahely Felmérés¹²¹ : A felmérést a Hewitt Associates több mint tíz éve végzi az egész világon, Magyarországon 2001 óta. A felmérés célja, hogy a vállalatok átfogó és összehasonlítható képet kapjanak munkavállalók elégedettségéről, az esetleges humánpolitikai problémákról és a vállalat fejlődési lehetőségeiről.
- A befogadó és sokszínű munkahelyért¹²² : 2007 novemberében az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének (ILO) regionális irodája ezzel a címmel tüntetett ki kilenc olyan magyarországi vállalatot, amelyek kiemelkedő teljesítményt nyújtottak a munkahelyi esélyegyenlőség megvalósulása érdekében.
- Befogadó Munkahely: A Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda az Európai Szociális Alap és a Magyar Kormány támogatásával hirdette meg a „Befogadó munkahely” díjat. A 2005 óta adományozott díj az Európai Unió EQUAL közösségi kezdeményezésének támogatásával indult Befogadó Budapest program része. A díjra két kategóriában, költségvetési és nonprofit szervezetek, illetve vállalkozások is pályázhattak. A bíráló bizottság a szakmai értékelésben az érintett célcsoportok jelenlétét, a folyamatok szabályozását, az esélyegyenlőségi terv tartalmát, a juttatási és a képzési rendszert, valamint a munkaügyi kapcsolatokat és a munkavégzés körülményeit is vizsgálja.
- Legjobb Női Munkahely: A pályázat meghirdetésével és a beérkezett pályázatokban ismertetett jó gyakorlatok terjesztésével a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség rá kíván mutatni a nők foglalkoztatásának esélyegyenlőségi aspektusán túl a nők alkalmazásának gazdasági szükségszerűségére: a nők munkahelyi integrációja és esélyegyenlőségének biztosítása a versenyképesség szempontjából is meghatározó jelentőségű. A díjat adományozók célja egyrészt a beérkezett pályázatok segítségével feltérképezni, milyen HR-intézkedésekkel biztosítható hatékonyan a női-férfi esélyegyenlőség a nők munkaerő-piaci integrációjában és karriertervezésekor; másrészt a legjobb gyakorlatok összegyűjtésével és terjesztésével segítséget nyújtani az érdekelt vállalatoknak, hogy a HR-vezetők feltérképezhessék, milyen fejlődési potenciállal rendelkezik a vállalat e téren.
- Családbarát Munkahely: A Szociális és Munkaügyi Minisztérium 2000 óta ítéli oda

¹²¹ <http://was7.hewitt.com>.

¹²² http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/good_practices.pdf

a Családbarát Munkahely díjat azoknak a cégeknek, amelyek a munkavállalóikat a munka és a magánélet összeegyeztetésében segítő vállalati gyakorlatot alkalmaznak. A díj a kiemelkedő jó példák elismerésével és nyilvánossá tételével kíván hozzájárulni a szervezetek társadalmi felelősségvállalásának és versenyképességének növeléséhez.

3. A társadalmi felelősségvállalási audit mint ösztönző¹²³

Hagyományos értelemben az auditrendszerekben a szervezeteket külső szakértők vizsgálják abból a szempontból, hogy megfelelnek-e a törvényi előírásoknak. A 80-as években bevezetett minőségbiztosítási auditok célja a vállalatok teljesítményének növelése. A teljesítmény a piacok megtartásával, új piacok megszerzésével is növelhető, amelyhez sokszor szükséges bizonyos sztenderdeknek való megfelelés. Ilyen sztenderdek születtek a minőségügy (ISO9001), a munkavédelem és egészségbiztonság (OHSAS), a környezetvédelem (ISO14001) területén, ezeket már hazánkban is több cég alkalmazza. Elérhető a fenti dimenziókat átfogó, az érintett fogyasztókat és munkavállalókat is bevonó értékelési rendszer is (ilyen például az EFQM önértékelési rendszer).¹²⁴

„A szociális auditrendszerek szintén a vállalatok piaci és társadalmi megítélését befolyásolják. Felméri, hogy működésük, illetve annak eredménye mennyiben felel meg a társadalmi értékeknek, célkitűzéseknek, hogy hol tart az adott szervezet a társadalmi felelősségvállalásban, a cégen belül is megjelenő társadalmi kérdések kezelésében, megoldásában. A szociális audit lehetővé teszi annak mérését és kommunikálását, hogy milyen értékeket jelenít meg, illetve kíván a jövőben képviselni az adott szervezet, mint a társadalommal sokrétű kapcsolatban álló egység. A szociális auditokat a tudatos fogyasztói, különösképpen a környezetvédelmi mozgalmak erősödése hívta életre: például az ún. ökoauditok révén kommunikálják a cégek társadalmi felelősségvállalásukat a környezetvédelem területén.”¹²⁵

3.1 A magyarországi Társadalmilag Felelős Vállalkozás Minősítés

A magyarországi social labelt - illetve e társadalmilag felelős gyakorlatot több szempontból vizsgáló rendszer munkáltatói dimenzióját - a Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht. (Budapest Esély) dolgozta ki 2008-ban, európai uniós támogatással. A munkában részt vettek a Budapest Esély által létrehozott Szinegál Független Esélyegyenlőségi Tanácsadói Hálózat (Szinegál) tagjai, és néhány olyan cég, amely saját szervezetében már eredményeket ért el a társadalomtudatosság terén.

A magyarországi social label célja a társadalmi felelősség kérdése iránti érzékenyítés, és azoknak a cégeknek a felkarolása, amelyek már érdeklődést mutatnak a társadalmilag felelős működés iránt. A minősítés ezért a jó gyakorlatok bevezetéséhez és cégek közötti áramlásához tanácsadást, az elért eredmények ellenőrzéséhez pedig egységes auditrendszert biztosít.

A szociális felelősségvállalás irányába elkötelezett vagy elköteleződni kívánó vállalatok a minősítés honlapján (www.sociallabel.hu) regisztrálhatnak, önkéntöltős kérdőív segítségével felmérhetik azt, hogy hol tartanak a társadalomtudatos gyakorlatok megvalósításában. A kiinduló állapottól függően a vállalatok igénybe vehetik tanácsadók segítségét, akiktől segítséget kérhetnek a céget minősítő auditra történő felkészüléshez is.

¹²³ Keveházi Katalin – Fertetics Mandy (2008): *A családbarát munkahely audit. Kézirat; Jól-Lét Alapítvány. c. tanulmány alapján.*

¹²⁴ Lásd: http://www.uti.bme.hu/data/segedanyag/17/efqmmmodell_092900.pdf

¹²⁵ Keveházi – Fertetics: *idézett mű.*

A minősítésnek három szintje van.

- Bronz fokozatot kapnak azok a vállalatok, amelyek a munkavállalók körében található hátrányos helyzetű csoportokról és azok szükségleteiről adatokkal, illetve ez alapján elkészített stratégiával, cselekvési tervvel rendelkeznek – tehát határozott lépéseket tettek a társadalmilag felelős gyakorlatok kialakítása felé.
- Ezüst fokozatúnak az a cég minősül, amelynél már megkezdődött a cselekvési terv végrehajtása, és ennek eredményei mutatkoznak. A munkavállalók bevonása a jó gyakorlatok kialakításába, ellenőrzésébe, az eredmények cégen belüli rendszeres kommunikációja az Ezüst fokozat megszerzéséhez már elengedhetetlen feltétel.
- Arany fokozatot az a szervezet kap, amely a környezetében, dolgozói, vevői, partnerei között terjeszti a társadalomtudatosság eszméjét, és ebben látható eredményeket tud felmutatni. Azaz úton van afelé, hogy beszállítóinak, partnereinek kiválasztásában épp olyan komoly szempont legyen a társadalmilag felelős működés, mint a termékek vagy szolgáltatások minősége.

A Társadalmilag Felelős Vállalkozás Minősítés előnye, hogy nem egyszeri, lezárt folyamat, hanem a folytonos haladást, fejlődést ösztönző, nyitott végű rendszer. Minden vállalkozás számára elérhető és átjárható, a mikrovállalkozásoktól a multikig, az induló beruházásoktól a prosperáló, bevált üzletekig, vagy épp a válságidőszakot megélő cégekig. Rugalmas, így forprofit, nonprofit szervezet vagy költségvetési intézmény számára is hatékonyan nyújt támpontokat, segítséget a társadalomtudatos gyakorlat kialakításában és fejlesztésében. Objektív mérőeszközöket használó, egyszerű rendszer, így a felhasználók számára könnyen átlátható.

Hátránya, hogy a társadalmilag felelős gyakorlatoknak nem tér ki minden dimenziójára: az etikus vállalkozás, környezetettudatos cég kérdéseiben csupán a törvények által előírt minimum teljesítését követeli meg a minősített cégektől. A minősítési rendszer még fejlődik, a kidolgozók 2009-ben gyakorlati tapasztalatok és a visszacsatolások alapján korrigálják, pontosítják az indikátorokat és az eljárásokat. A social label munkáltatói dimenziójának minősítése alkalmas rá, hogy a díjak által megteremtett hagyományokat fejlessze, tovább vigye, a társadalmi felelősség egyéb dimenzióival kiegészülve pedig új alapokra helyezheti vagy felválthatja a jelenlegi díjakat.

4 Jó példák hazai munkáltatóktól¹²⁶

Az elmúlt évek során egyre több új díj pályázata és tanulmányok tárták fel az esélyegyenlőség terén elért jó gyakorlatokat, ezek közül mutatunk be néhányat.



4.1 Budapest Főváros XIII. kerületi Önkormányzat

A befogadó személet az önkormányzat egészére jellemző – ezt a partnerek visszajelzései is megerősítik. Munkáltatóként nemcsak irányelveket fogalmaz meg, amelyek szépen mutatnak akár a helyi szintű szabályozásban, akár az esélyegyenlőségi tervben, hanem a mindennapokban is alkalmazza a kidolgozott akciókat, intézkedéseket munkavállalói érdekében.

A pályakezdőket, GYES-ről visszatérőket mentorok segítik, az önkormányzat egészséges életmódra ösztönzi negyven év feletti munkavállalóit, ehhez folyamatos szűrővizsgálatokat is biztosít. Munkatársai számára akadálymentes munkakörnyezetet, a fix bérezés mellett rendszeres, a jövedelemre visszaható teljesítményértékelést, széleskörű juttatási rendszert biztosít. Az elbocsátott dolgozókat outplacement programja

¹²⁶ A fejezet hazai jó példákról szóló része az FKFSZ Kht. kiadványai alapján készült.

keretében segíti.

Az önkormányzat 2007-ben részletes helyzetfelmérésre alapozott, jól strukturált esélyegyenlőségi tervet készített, amelyet rendszeresen monitoroz. Az Esélyév kapcsán, a Befogadó Munkahely díjért indulva átfogó esélyegyenlőségi stratégiát is kidolgozott, ennek megvalósítása iránt elkötelezett. Rendelkezik helyi esélyegyenlőségi programmal és foglalkoztatási akciótervvel is, a fenntartása alá tartozó intézmények számára közös normákat fektetett le.

A XIII. kerületi Önkormányzat nyerte a 2007. évben a Befogadó Munkahely díj Költségvetési és nonprofit szervezetek kategóriáját.

4.2 IBM Magyarországi Vállalatai

Az IBM az egyik legrégebbi és legnagyobb befektető Magyarországon. Hazánkban öt telephelyükről három üzletág juttatja el a világ minden pontjára szolgáltatásait és termékeit az „on-demand” üzleti modell megvalósításával.

„Az IBM elfogadva és értékelve munkatársainak változatosságát, valamint mindazokét, akikkel a cég kapcsolatba kerül, kollégáitól elvárja a teljes egészében diszkrimináció- és zaklatásmentes környezet biztosítását. Az IBM a nők és a kisebbségi csoportok számára programokat dolgoz ki, melyek e csoportok megerősítését szolgálják.”

A cégnek számos olyan tevékenysége van, amely az egyenlő bánásmód, az esélyegyenlőség elvének betartását célozza. Női munkacsoportja (Women Leadership Council) a cég vezetői számára kezdeményez programokat, a munka és a magánélet egyensúlyát támogatja a részmunkaidő, az otthoni munkavégzés, a rugalmas munkaidő.

Az IBM aktívan együttműködik a Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetségével, a Motiváció Alapítvánnyal, és alapító tagja volt a Business & Disability – European Network önkéntes vállalati szövetségnek, amelynek célja a fogyatékos emberek integrációjának elősegítése a társadalom minden területén. A cég a HBLF keretein belül induló roma tehetséggondozó program, a ROMASTER kidolgozásának segítője és első támogatója. A közelmúltban megalakult a meleg és lesbikus munkatársak csoportja, az EAGLE (Employees Alliance for Gay and Lesbian Employees). A dolgozók előmenetelének támogatására kiterjedt mentoring-rendszert működtet, amelyben a tapasztaltabb kollégák aktív közreműködésével folyik a tehetséggondozás.

4.3 Magyar Posta Zártkörű Részvénytársaság

Tipikus gondoskodó munkáltató, amely hagyományosan széles körű juttatásokkal segíti a dolgozókat. A „postás családok” kiemelt figyelmet kapnak náluk: támogatják a kisgyermekes, nagycsaládos dolgozókat, elősegítik a részmunkaidős foglalkoztatást. Tehetség- és pályamenedzsment módszerük nemcsak a fiatal dolgozók képzését, előlépését segíti, hanem az egész életen át tartó tanulást is ösztönzi.

A Magyar Posta még számos programmal segíti a nagyobb figyelmet igénylő munkavállalóit. A koruk miatt egészségi problémákkal veszélyeztetettek, a megváltozott munkaképességű munkatársak, a szervezetből távozni kényszerülő munkavállalók egyaránt a figyelem fókuszában vannak, számukra is tervszerű segítő programokat, szolgáltatásokat szerveznek.

Az esélyegyenlőség elősegítésére koordinációs bizottságot hoztak létre, ahol a munkáltatón kívül a szakszervezetek is részt vesznek a Magyar Posta esélyegyenlőségi politikájának alakításában.

Az Esélyévben belső pályázatot hirdettek „Egyenlő elbánás – egyenlő esély a munkahelyen” címmel, és egy-egymillió forint jutalmat adtak a pályázaton legjobb helyezéseket elérő három postahivatalnak. Így az esélyegyenlőségi terv nem csak dokumentum, hanem minden dolgozó életében kézzelfoghatóan megjelenik.

A Magyar Postánál a befogadó szemlélet a szervezeti kultúra, a munkahelyi szolidaritás valós része. Esélyegyenlőségi terve 2007-ben a Legjobb Esélyegyenlőségi Terv díját kapta, a Versenyszféra kategóriában.

4.4 Üllés Község Önkormányzata

A Csongrád megyei település nagyon átgondolt, komplex esélyegyenlőségi programmal rendelkezik. Az Üllés nyolc intézményének százhusz dolgozóját érintő munkahelyi esélyegyenlőségi terv összhangban áll a települési esélyegyenlőségi programmal és a szintén kidolgozott közoktatási esélyegyenlőségi tervvel.

Az esélyegyenlőségi tervben megjelenő célcsoportoknak jól célzott intézkedésekkel biztosítja az egyenlő hozzáférés esélyét: munkavállalóinak van lehetősége távmunkára, részmunkaidős munkavégzésre. Az önkormányzat figyel alacsony jövedelmű és családos munkavállalóira: családi napközit működtet. Az egységes bérezési rendszer helyett a teljesítmény- és minőség ellenőrzésére helyezi a hangsúlyt.

Üllés községben az elkötelezett vezetést felkészült szakemberek segítik, látszik az esélyegyenlőség szellemiségének beágyazottsága. A település önkormányzatának esélyegyenlőségi terve 2007-ben elnyerte a Legjobb Esélyegyenlőségi Terv díjat, Önkormányzatok és intézményeik kategóriában.

4.5 Magyar Telekom Nyrt.

A Társaság kiváló példája a társadalmilag felelős vállalkozásnak. Számos programot akciót szervez a lokális közösségek érdekében, és az etikus, diszkrimináció-mentes munkakörnyezetért. Humánpolitikájában és normatív intézkedéseiben éppúgy sokszínűek és szakszerűek esélymegerősítő intézkedései, mint a belső tudatformálás tekintetében. A rendszer folyamatosan követi az igények változását, a munkavállalói szervezetek e fejlesztésben is aktív szerepet kapnak.

A cég a munkatársak érdekképviselőjét támogatandó biztosítja a szakszervezetek és az Üzemi Tanács szabad működését, folyamatosan együttműködik azokkal. A több munkavállalót érintő változásokkal kapcsolatban mindig figyelembe veszi az érdekképviselők állásfoglalását; eltérő elképzelések esetében keresi a konszenzus lehetőségét.

A vállalat a kiválasztási folyamatban és a munkatársak életpályája során egyaránt elkötelezett, hogy biztosítsa az egyenlő esélyeket, kortól, nemtől, etnikai hovatartozástól, vallási és politikai meggyőződéstől, valamint szexuális beállítottságtól függetlenül. A munkaerő-felvételnél külön figyelmet fordít arra, hogy elsősorban munkatársai jussanak lehetőséghez: ezt a FreeJob (csak a cég munkavállalói számára látható álláshirdetési rendszer), és a 30 napos kizárólag belső keresésre vonatkozó szabályzat biztosítja. A pozícióra kiválasztott kollégák hatékony beilleszkedésének támogatására orientációs programot működtet. A kiválasztás diszkriminációmentességét biztosítja az egységes, kompetencia alapú toborzás-kiválasztás kézikönyv is.

A Magyar Telekom kiemelt figyelmet szentel a pályakezdőknek a Rajtkő gyakornoki programmal, melynek keretében minden évben 15-20 frissen végzett fiatal munkába állását, és belső képzését teszi lehetővé.

A vállalat emberierőforrás-stratégiájában kiemelt cél a diszkrimináció-mentesség és az esélyegyenlőség biztosítása. A Magyar Telekom az SA8000 szabvány alapelemei közül kiemelten foglalkozik a diszkriminációmentességgel.

Figyelemre méltó a Működési Kódexben bevezetett panasztételi folyamat, amelynek célja, hogy amennyiben etikai szempontból rendellenes magatartást észlelnek, a munkatársak anonim módon, maximális diszkréció mellett jelenthessék be a visszaéléseket.

Az esélyegyenlőség gyakorlati megvalósítását segítik elő az atipikus foglalkoztatási formák (a távmunka, a részmunkaidő, a rugalmas munkaidő), és a csökkent munkaképességűek szervezett foglalkoztatása. A munkavállalói juttatások mértéke a részmunkaidőben dolgozókat is 100%-ban megilleti. A családi és munkahelyi kötelezettségek megosztását segítő részmunkaidős foglalkoztatás a nők 10%-át érinti, míg a férfiak 1,6%-a dolgozik ebben az atipikus formában.

A 2006. év eredménye az is, hogy szervezetenkénti team, illetve esélyegyenlőségi felelős foglalkozik a diverzitásra vonatkozó kérdésekkel, és számukra a vállalat biztosítja a képzéseken, konferenciákon való részvételt. Így került sor például az ILO „Befogadó és sokszínű munkahelyért” tréningjének megrendezésére is.

A Magyar Telekomnál nagy hangsúlyt kap a távozókról való gondoskodás. A cég több olyan megoldást is alkalmaz a gondoskodó leépítés során, amelyek csökkentik az egyoldalú elbocsátások számát. A különböző atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása mellett a távozók elhelyezkedésének támogatására outplacement-rendszert működtet, amely képzéseket biztosít, és segíti a távozók álláskeresését.

5 Irodalom

„A befogadó és sokszínű munkahelyekért” Jó példák magyarországi vállalatoktól. Szerk.: Tardos Katalin PhD., ILO, Budapest, 2007.

A belga social label honlapja: www.social-label.be

A magyar social label (Társadalmilag Felelős Vállalkozás Minősítés) honlapja: www.sociallabel.hu

Bevezetés a vállalatok szociális felelősségvállalásába. Európai Bizottság Vállalkozáspolitikai Főigazgatóság kiadványai. Budapest, 2006.

Directorate-General for Enterprise, European Commission (Európai Bizottság, Vállalkozási Főigazgatóság 2006.)

Diversity Works for London honlapja: <http://www.diversityworksforlondon.com/>

Dr. Kiss Krisztina: Tanulmány a vállalatok társadalmi felelősségvállalásáról Magyarországon. ENSZ Fejlesztési Programja, 2007.

Ferge Zsuzsa: Miért szokatlanul nagyok a magyarországi esélyegyenlőtlenségek? In.: Esély 2008/2. sz. 3-15.p.

Garadnay-Erdélyi Timea: Social label – egységben a társadalomtudat In.: www.szochalo.hu/csr, 2008.09.22.

Garadnay-Erdélyi Timea: Social label: születőben az újfajta CSR megközelítés In.: www.hrportal.hu, 2008.12.11.

Keveházi Katalin – Fertetics Mandy: Szociális audit, mint a társadalmi felelősségvállalás ösztönzője. Kézirat, 2007.

Kun Attila: A multinacionális vállalatok „önkéntes” szociális felelősségéről az ILO, az OECD és az ENSZ kezdeményezései tükrében. Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Tomus V., Fasciculus 8., Szeged 2005.

Kun Attila: A munkavállalók információs és konzultációs jogai a Munka Törvénykönyvének a 2005. évi VIII. törvénnyel történt módosítása tükrében. In.: MUNKA-Adó, Ecovit, 2005. június

Kun Attila: A vállalati szociális elkötelezettség tematizálásának alapvonalai az Európai Unióban. In.: Jogelméleti Szemle, 2004/1.

Kun Attila: A vállalati társadalmi felelősség (CSR) mozgatói, avagy az állami szabályozás „kálváriája”? Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica, Publicationes Doctorandorum Juridicorum, Szeged



XI. A társadalmilag felelős gyakorlatok – Szervezetek, minősítések és díjak, jó gyakorlatok

Csapó Gábor, Garadnay Timea, Koltai Luca: Social Label kézikönyv a Társadalmilag Felelős Vállalkozás Minősítés használatához (2008, FKFSZ Kht.)

Koltai Luca: Eszköztár befogadó munkahelyeknek (2008, FKFSZ Kht.) www.pestesely.hu

Koltai Luca: A Befogadó munkahely díj nyerteseinek jó példái -2007 FKFSZ Kht. www.pestesely.hu

Koltai Luca: A Befogadó munkahely díj nyerteseinek jó példái -2006 FKFSZ Kht. www.pestesely.hu

Koltai Luca: A Befogadó munkahely díj nyerteseinek jó példái -2005 FKFSZ Kht. www.pestesely.hu

6. További információk

www.humanstudio.egalnet.hu

www.sociallabel.hu

www.szinegal.hu



XII. Állami támogatások és igénybe vételük feltételei, módja (Vucskó Bernadett – Csiszér Éva)

A magyar gazdaságban az elmúlt évtizedekben drasztikusan csökkent az alacsony képzettséggel végezhető munka iránti igény, a gazdasági szektorok átalakultak, a munkaerő-piaci viszonyok gyorsan változtak, ezért az aktív korú szakképzetlen, vagy elavult szakképesítéssel rendelkező, illetve idősödő munkavállalók egyre inkább kiszorultak a munkaerő-piacról

A kedvezőtlen gazdasági és foglalkoztatottsági folyamatok következtében a munka nélkül lévők száma növekvő tendenciát mutat. A foglalkoztatottság növelésének előremozdítására a Kormány különböző formákban támogatja a hátrányos helyzetűek foglalkoztatását, valamint a munkahelyek megtartását.

A legújabb rendelkezéseket az „Út a munkához” program tartalmazza (2008. évi CVII. törvény egyes szociális és foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról).

1 Foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás

A bértámogatás célja, hogy a hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatását segítse elő, vagyis azoknak a személyeknek a munkához jutását, akik olyan csoportokhoz tartoznak, amelyeknek nehézségekkel kell szembenéznükhöz, amikor segítség nélkül be akarnak kerülni a munkaerőpiacra. Olyan személyek, akik elhelyezkedési nehézségeik, a munkatapasztalat hiánya, megváltozott munkaképességük vagy más tartós hátrányból adódó valós vagy vélt alacsonyabb termelékenységük miatt támogatás nélkül nem, vagy csak a többi munkavállalóhoz képest sokkal nehezebben találnak munkát.

1.1 Hátrányos helyzetű munkavállaló továbbfoglalkoztatása esetén

Bértámogatás igényléséhez a munkaadónak vállalnia kell, hogy legalább 12 hónapig foglalkoztat hátrányos helyzetű személyt úgy, hogy előtte nem bocsátott el munkavállalót a működési körében felmerülő okból a megelőző 12 hónapban rendes felmondással, valamint a támogatás ideje alatt nem szünteti meg a munkaviszonyt. A kérelemhez megadott nyilatkozatokat és dokumentumokat is kell csatolni.

Hátrányos helyzetű személy az, akit munkahelye elvesztése fenyeget és 50 év feletti, vagy csak alapfokú végzettséggel rendelkezik

Nem kaphat támogatást az, aki azonos az előző munkahely munkaadójával/tulajdonosával.

Támogatás: vissza nem térítendő támogatás, a munkabér és járulékai legfeljebb 50%-ának megfelelő összegben, legfeljebb egy év időtartamra. A legalább huszonnégy hónapja álláskeresőként nyilvántartott személy foglalkoztatásához legfeljebb kétévi időtartamra nyújtható.

A foglalkoztatást megelőzően benyújtott kérelem alapján állapítható meg, a kérelmet az illetékes munkaügyi kirendeltséghez kell benyújtani. Támogatás esetén hatósági szerződésben foglalják egybe a részleteket.

1.2 Hátrányos helyzetű álláskereső foglalkoztatása esetén

Bértámogatás igényléséhez a munkaadónak vállalnia kell, hogy legalább 12 hónapig foglalkoztat hátrányos helyzetű vagy megváltozott munkaképességű álláskeresőt úgy, hogy előtte nem bocsátott el munkavállalót a működési körében felmerülő okból a megelőző 12 hónapban rendes felmondással, valamint a támogatás ideje alatt nem szünteti meg

a munkaviszonyt. A kérelemhez megadott nyilatkozatokat és dokumentumokat is kell csatolni.

Hátrányos helyzetű személy az, aki álláskereső és

- legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, vagy
- ötvenedik életévét betöltötte, vagy
- 25. életévét még be nem töltő pályakezdő, vagy
- a foglalkoztatás megkezdését megelőző 16 hónap alatt legalább 12 hónapig, (25 év alatti pályakezdő esetén 8 hónap során 6 hónapig) álláskeresőként volt nyilvántartva, vagy
- egy 18 év alatti gyermeket egyedül nevel, vagy
- a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesült, vagy
- a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül előzetes letartóztatásban volt, szabadságvesztés vagy elzárás büntetését töltötte.

Bővebb információ elérhető az illetékes munkaügyi kirendeltségeken, valamint a vonatkozó jogszabályokban: 1991. évi IV. tv. 16. §, 6/1996. (VII. 16.) MÜM rendelet 11.§.

2 Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható támogatás

Bértámogatás igényléséhez a munkaadónak vállalnia kell, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalót legalább napi 4 órában foglalkoztatja. Csak akkreditált munkáltató részére nyújtható támogatás!

A vissza nem térítendő támogatások fajtái:

2.1 Rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás:

A támogatás legfeljebb a megelőző második év átlagkeresetének egy tizenketted részének a szakképzettség szerinti arányosított része lehet. Mértéke a munkabér és járulékai együttes összegének a munkaképesség változástól függően 40-75%-a, illetve közhasznú szervezetek esetében 100%-a lehet. Legfeljebb 36 hónapra adható, mely meghosszabbítható. A foglalkoztatás feltétele, hogy a munkáltató legalább 12 hónapig olyan munkakörben foglalkoztatja a megváltozott munkaképességű munkavállalót, melyre a szakvélemény szerint egészségi állapota, gyakorlata, képzettsége és megmaradt képességei szerint alkalmas, valamint hogy a foglalkoztatás előtt hasonló munkakörben nem bocsátott el munkavállalót a megelőző 12 hónapban, és a támogatás ideje alatt nem szünteti meg a munkaviszonyt, a foglalkoztatással statisztikai létszámát emeli. A foglalkoztatást megelőzően, illetve a foglalkoztatás közben is kérhető bértámogatás, bármikor, amint az akkreditáció megvan. Az akkreditációs tanúsítvány a kérelem melléklete, a támogatás a dolgozó után a tanúsítvány dátumától igényelhető. A kérelmet az illetékes munkaügyi kirendeltséghez kell benyújtani. Támogatás esetén hatósági szerződésben foglalják egybe a részleteket. A támogatás havonkénti bontásban kerül utalásra.

2.2 Költségkompenzációs támogatások:

Védett foglalkoztatók költségkompenzációs támogatása: csak védett foglalkoztató igényelheti. Megtéríthető a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkába járásával közvetlenül összefüggő személyszállítás többletköltsége, a foglalkoztatásához,

a munkavégzés feltételeinek biztosításához, az irányításhoz és adminisztrációhoz kapcsolódó, valamint a logisztikai, munkaszervezési és szállítási költségek. Pályázati eljárás keretében igényelhető a támogatás legfeljebb 36 hónapra folyósítható, és nem haladhatja meg az elszámolható költségek 100 százalékát.

A munkahelyi segítő személy foglalkoztatásával kapcsolatos költségekhez nyújtott támogatás: legalább 67%-ban megváltozott munkaképességű, vagy legalább 50 %-os egészségkárosodású munkavállalók munkaköri feladatainak ellátása miatt szükséges segítő személy alkalmazására. A segítő tevékenység időtartalmára járó munkabér és járulékainak együttes összege állapítható meg. A támogatás iránti kérelmet az illetékes munkaügyi kirendeltséghez kell benyújtani.

Rehabilitációs költségtámogatás:

Támogatás nyújtható a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatónak, ha pályázati eljárás alapján kötött hatósági szerződésben olyan személyek foglalkoztatását vállalja, akiknek - egészségi állapotuk, illetőleg fogyatékoságuk jellege miatt - a nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatására nincs lehetőség. Hatósági szerződés olyan munkáltatóval köthető, amely közhasznú szervezet, és rehabilitációs foglalkoztatást folytat. A pályázathoz meghatározott nyilatkozatokat szükséges beadni. Támogatásként a foglalkoztatáshoz kapcsolódó költségek legfeljebb 80%-a téríthető meg. A támogatás ideje legfeljebb 2010. június 30-ig meghosszabbítható.

Bővebb információ elérhető az illetékes munkaügyi kirendeltségeken, valamint a vonatkozó jogszabályokban: 1991. évi IV. tv. 39. §, 177/2005. (IX. 2.) Kormányrendelet, 15/2005. (IX. 2.) FMM-rendelet.

3 A foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása

Az a munkáltató, amely alkalmi munkavállalói könyv (AM könyv) alkalmazásával foglalkoztat, kedvezőbb adó- és járulékfizetési kötelezettségben részesül. A munkáltatónak nem kell a személyi jövedelemadó-előleg meghatározásával, levonásával, igazolásával foglalkozni, mert az összes ilyen kötelezettségét teljesíti a közteherjegy beragasztásával. A közteherjegy értéke kedvezőbb adó- és járulékfizetési szabályokon alapul, és az adott naptári napra kifizetett nettó munkabérhez igazodik.

A társadalombiztosítási jogszabályokban előírt nyilvántartási és bejelentési kötelezettség nem terheli a munkáltatót. Mindezek helyett nyilvántartást kell vezetnie. A befizetett közteherjegy 75%-a az összevont adóalap adóját csökkenti magánszemély munkáltató esetén, ha AM könyvvel foglalkoztat munkavállalót.

4 Képzési támogatás

A képzések hatékonyságának növelése, a képzésben részt vevő álláskereső minél nagyobb arányú elhelyezkedése érdekében az eddigieknél szorosabb együttműködést tesz szükségessé az állami foglalkoztatási szerv és a munkaadók között.

Az állami foglalkoztatási szerv az érvényes munkaerőigénnyel rendelkező munkaadóval megállapodást köt a munkaerőigény kielégítése érdekében. A megállapodásban az állami foglalkoztatási szerv vállalja, hogy támogatja az általa nyilvántartott álláskereső állam által elismert szakképzés megszerzésére irányuló, valamint a közúti közlekedés C, D és E járműkategóriájára érvényes vezetői engedély megszerzését biztosító olyan képzését, amely a munkaadó munkaerőigényében megjelölt munkakör betöltéséhez szükséges. A munkaadó vállalja, hogy az álláskeresővel munkaviszonyt létesít.

Ha van olyan munkaadó, aki a fenti módon vállalja munkaerőigényében bejelentett üres álláshelyének betöltését, és van olyan álláskereső, aki a munkaadóhoz kiközvetíthető, akkor az állami foglalkoztatási szervnek a megállapodást meg kell kötnie. Ebben az esetben tehát az állami foglalkoztatási szerv a képzési támogatást nem mérlegelési jogkörben nyújtja.

Bővebben: 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról, 1991. évi IV. törvény 14/A §a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról.

5 A pályakezdő fiatalok, valamint a gyermek gondozását, illetve családtag ápolását követően, továbbá a gyermek gondozása mellett munkát keresők és a tartósan álláskeresők foglalkoztatásának kedvezménye

5.1 START kártya

Pályakezdő fiatal foglalkoztatásának kedvezménye. A munkaadót pályakezdő fiatal foglalkoztatásának időtartamára a START kártya érvényességi idején belül munkaadói járulékkedvezmény illeti meg, függetlenül a foglalkoztatás időtartamától, határozatlan vagy határozott idejű jellegétől.

Kedvezmény:

- a) a tételes egészségügyi hozzájárulás alóli mentesség;
- b) a foglalkoztatás első évében a bruttó munkabér tizenöt százalékának, második évében huszonöt százalékának megfelelő fizetési kötelezettség. Legfeljebb középfokú végzettséggel rendelkező vagy pályakezdő fiatal esetében legfeljebb a kötelező legkisebb munkabér másfélszeres, felsőfokú végzettségű esetében a minimálbér kétszeres összegének megfelelő járulékalap után vehető igénybe.
- c) A kedvezmény a munkaadót abban az esetben illeti meg, ha a pályakezdő a munkába lépést megelőző napon rendelkezik START kártyával vagy azt helyettesítő igazolással.

START kártyát válthat ki, aki

- a) a huszötödik életévét, felsőfokú végzettség esetén a harmincadik életévét még nem töltötte be, és
- b) tanulmányait befejezte vagy megszakította, és
- c) a tanulmányainak befejezését követően első ízben létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt vagy ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt, és e jogviszony létesítését megelőzően megbízási szerződés, vállalkozási szerződés alapján vagy egyéni vállalkozóként sem végzett munkát.

5.2 START PLUSZ kártya

Gyermekgondozási segély, gyermekgondozási díj, gyermeknevelési támogatás, valamint ápolási díj folyósításának megszűnését követő foglalkoztatás, a gyermekgondozási segély folyósítása melletti foglalkoztatás, valamint a tartósan álláskeresők foglalkoztatásának kedvezménye

Az érvényes START PLUSZ kártyával rendelkező személy foglalkoztatása után a munkaadót járulékkedvezmény illeti meg:

- a) mentes a tételes egészségügyi hozzájárulás alól,
- b) a foglalkoztatás első évében a bruttó munkabér tizenöt százalékának, második évében huszonöt százalékának megfelelő fizetési kötelezettség terheli.
- c) A munkaadó az (1) bekezdés b) pontjában meghatározott kedvezményt legfeljebb a kötelező

legkisebb munkabér kétszeresének megfelelő járulékalap erejéig érvényesítheti. Ha a munkavállaló munkabére a kötelező legkisebb munkabér kétszeresét meghaladja, az azt meghaladó összeg tekintetében az általános járulékfizetési szabályokat kell alkalmazni.

- d) A foglalkoztatás időtartama a harminc napot meghaladja és a munkaidő legalább a napi négy órát eléri.
- e) Ha a START PLUSZ kártya érvényességének időtartama két évnél rövidebb, az érvényességi időtartam első tizenkét hónapjára a kedvezőbb járulékfizetési lehetőséget kell alkalmazni.

START PLUSZ kártyát válthat ki:

- a) a gyermekgondozási segély, a gyermekgondozási díj, a gyermeknevelési támogatás, valamint
- b) az ápolási díj folyósításának megszűnését követően

Annyiszor váltható ki, ahányszor különböző személyekre tekintettel az ellátás megállapítására sor kerül.

5.3 START EXTRA kártya

A munkaerőpiacon halmozottan hátrányos helyzetben lévő álláskereső foglalkoztatásának kedvezménye.

START EXTRA kártya kiváltására jogosult

- a) a tartósan álláskereső, ha ötvenedik életévét betöltötte, vagy életkorra való tekintet nélkül legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, és
- b) a rendelkezésre állási támogatásra jogosult álláskereső.

Az érvényes START EXTRA kártyával rendelkező személy foglalkoztatása után a munkaadót járulékkedvezmény illeti meg:

- a) Tételes egészségügyi hozzájárulás megfizetése alóli mentesség.
- b) A foglalkoztatás első évében a munkaadó mentesül a munkaadói járulék, társadalombiztosítási járulék megfizetése alól. A foglalkoztatás második évében a nettó munkabér tizenöt százalékának megfelelő járulékfizetési kötelezettség terheli.

További járulékkedvezmény vehető igénybe, ha

- a) az érvényes START EXTRA kártyával rendelkező személy lakóhelye gazdasági, infrastrukturális, társadalmi, szociális, foglalkoztatási szempontból legkedvezőtlenebb helyzetű kistérségben vagy településen van, és
- b) foglalkoztatásával az éves átlagos statisztikai állományi létszámát emeli, továbbá a bővített létszámot a meghatározott időtartam alatt megtartja, valamint
- c) kötelezettséget vállal arra vonatkozóan, hogy a foglalkoztatási időszak vége előtt a munkaviszonyát működésével összefüggő okból rendes felmondással, illetve közös megegyezéssel nem szünteti meg; továbbá önmaga ellen végelszámolási eljárás megindítását nem kezdeményezi, és tudomásul veszi, hogy ezen kötelezettség megszegése a kedvezmény jogosulatlan igénybevételének minősül.

Ez azt jelenti, hogy a munkaadó a kártya érvényességi időtartama első évének letelte után további két évig mentesül a tételes egészségügyi hozzájárulás megfizetése alól, ezen túlmenően a társadalombiztosítási járulék megfizetése alól.

Bővebben: 2004. évi CXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról.

6 Az álláskeresők mikro-, kis- és középvállalkozásnál, valamint civil szervezetnél történő foglalkoztatásának támogatása

Kedvezmény illeti meg a legfeljebb kétszázötven fő éves átlagos statisztikai állományi létszámmal rendelkező, legalább 6 hónapja működő munkáltatót, ha aktív korúak ellátásában nem részesülő,

- a) legalább három hónapja nyilvántartott álláskeresőt, vagy
- b) rövidebb ideje nyilvántartott, a foglalkoztatás megkezdése előtti 365 napban keresőtevékenységet nem folytatott álláskeresőt, illetve
- c) olyan személyt foglalkoztat, akinek jogviszonya a foglalkoztatás megkezdését megelőző három hónapon belül csoportos létszámcsökkentéssel szűnt meg,
- d) ezzel az éves átlagos statisztikai állományi létszámát emeli, továbbá
- e) a bővített létszámot a foglalkoztatás meghatározott időtartama alatt megtartja.

Az álláskereső foglalkoztatása után a munkáltató a foglalkoztatás megkezdésétől számított egy évig mentesül:

- a) a tételes egészségügyi hozzájárulás,
- b) a társadalombiztosítási járulék, valamint
- c) a munkaadói járulék megfizetése alól.

A munkáltató a kedvezményt - teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén - legfeljebb a kötelező legkisebb munkabér 130 százalékának, részmunkaidőben történő foglalkoztatás esetén ezen összeg időarányos részének megfelelő járulékalap után érvényesítheti.

Az álláskereső foglalkoztatása megvalósulhat: legalább négyórás részmunkaidőt előíró, határozatlan időre szóló munkaszerződés kötésével, és ez alapján legalább kétéves időtartamú foglalkoztatásban. Ahol négy órát elérő részmunkaidő: a napi négy órát, -illetve - munkaidőkeret megállapítása esetén a munkaidőkeret átlagában a heti húsz órát elérő munkaidő. A támogatás megítélésekor csoportos létszámcsökkentésnek minősül: a jogviszonynak az Mt. 94/C. § (4) bekezdésében, a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény 17/B. § (1) bekezdésében, illetve a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 38/A. § (2) bekezdés a) pontjában meghatározott módon történő megszűnése.

Az állami foglalkoztatási szerv igazolja, hogy az álláskereső megfelel-e a feltételeknek.

A munkaadó a kedvezménnyel érintett munkavállalónként adatot szolgáltat az állami adóhatóságnak a foglalkoztatásról. Bővebben: 2005. évi CLXXX. törvény a foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről.

7 Bérgarancia-támogatás

A munkavállalók szociális biztonságának elősegítése érdekében adható támogatás. A bérgarancia-eljárás keretében a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetnek a munkavállalóval szemben fennálló, kiegyenlíthetetlen bértartozása előlegezhető meg.

A pénzügyi támogatás a felszámolás kezdő időpontja előtt megszűnt munkaviszonyból származó bértartozások fedezetéül is szolgál.

A kérelmet visszatérítendő pénzügyi támogatás iránt kell benyújtani az állami foglalkoztatási szervhez, mely a kérelem benyújtását követő nyolc napon belül határozattal dönt. A támogatás kamatmentes.

Ha a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetnek a munkaügyi központ bérgarancia-támogatást nyújtott, a támogatás visszafizetése annak folyósításától számított 60. napon, illetve ha a felszámolási zárómérleg benyújtására a 60. napot megelőzően került sor, a felszámolási zárómérleg benyújtásának napját megelőző napon válik esedékessé. Amíg a

támogatás teljes összegét nem fizették vissza, addig a felszámoló bérfizetésen kívül más célra kifizetést nem teljesíthet.

Bővebben: 1994. évi LXVI. törvény a Bérgarancia Alapról.

8 A munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatások

A támogatások csekély összegű (de minimis) támogatásoknak minősülnek.

8.1 Csoportos személyszállítás támogatása

(1) Támogatás adható annak a munkaadónak, aki a munkavállalóinak lakóhelyük (tartózkodási helyük) és a munkahelyük között történő oda-vissza utazását csoportos személyszállítás útján oldja meg. A támogatás feltétele, hogy

- a) a csoportos személyszállítással érintett munkavállalók lakóhelye (tartózkodási helye) olyan településen van, hogy a munkavállalóknak a lakóhely és a munkahely közötti, tömegközlekedési eszközzel történő oda-vissza utazása nem, vagy csak aránytalan nehézséggel oldható meg (ideje naponta ☐ tömegközlekedési eszközzel ☐ a két órát meghaladja, a települések körét a munkaügyi központ határozza meg), és
- b) a munkaadó megfelel a rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeinek.

A támogatás szempontjából előnyben részesül az a munkaadó, aki nagyobb arányban oldja meg megváltozott munkaképességűek, vagy alkalmazásukat közvetlenül megelőzően a munkaügyi központ által nyilvántartott álláskeresők ilyen utaztatását. Csoportos személyszállításnak minősül, ha a munkaadó saját vagy bérelt autóbusszal, mikrobusszal, személygépkocsival, vagy erre a célra igénybe vett szolgáltatás útján, a munkaadóhoz vezető útvonalon egy vagy több településről legalább négy munkavállaló szállításáról gondoskodik.

A támogatás legfeljebb egy évre adható, mértéke a csoportos személyszállításban érintett munkavállalók lakóhelyétől a munkahelyéig tartó útvonalra vonatkozó autóbuszberletek árának a munkaadót terhelő részéig terjedhet. A támogatás az illetékes munkaügyi kirendeltségen igényelhető. A támogatás mértékéről, időtartamáról, a támogatás részletes feltételeiről a munkaadó és a regionális munkaügyi központ kirendeltsége hatósági szerződést köt.

Bővebben: 39/1998. (III. 4.) Korm. rendelet a munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról.

1.72 Helyközi utazás támogatása

A munkaadó, valamint a munkavállaló részére, legfeljebb egyéves időtartamra, egészben vagy részben megtéríthető a munkába járással kapcsolatos utazási költségnek az őt terhelő része, ha a munkaadó

- a) olyan személy foglalkoztatását vállalja, aki legalább hat hónapja ☐ pályakezdő, valamint megváltozott munkaképességű személy esetében legalább három hónapja ☐ a regionális munkaügyi központ által nyilvántartott álláskereső, és
- b) hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a kérelem benyújtását megelőző hat hónapon belül ☐ a működésével összefüggő okból ☐ nem szüntette meg, valamint
- c) megfelel a rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeinek.

Bővebben: 39/1998. (III. 4.) Korm. rendelet a munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról, 78/1993. (V. 12.) Korm. rendelet a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítésről.

9 Munkaerő-piaci programok támogatása

A Munkaerőpiaci Alap előre meghatározott, összetett célok érdekében biztosíthatja olyan programok megvalósításának pénzügyi fedezetét, amelyek térségi foglalkoztatási célok megvalósítására, munkaerő-piaci folyamatok befolyásolására, valamint a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő rétegek foglalkoztatásának elősegítésére irányulnak.

Munkaerőpiaci program keretében a munkaadó részére a munkaviszonyban foglalkoztatott személy munkabére és járulékai legfeljebb száz százalékának megfelelő összegű támogatás nyújtható.

9.1 TÁMOP 1.1.1.

A TÁMOP 1.1.1 „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” című kiemelt projekt keretében nyújtható támogatások munkáltatók számára:

- Munkagyakorlat-szerzés támogatása: abban az esetben adható, ha a programban résztvevő személy korábbi munkakörétől eltérő új munkakörben, vagy a korábbihoz hasonló, de magasabb képzettségi fokot igénylő másik munkakörben történő foglalkoztatására kerül sor. A támogatás mértéke a bér és a járulékok együttes összegének 100 %-a 3 hónapra. Lehetőség van a támogatás után 6 hónapra bértámogatás igénybevételére is.
- Foglalkoztatás-bővítő bértámogatás: a bér- és járulékok együttes összegének 60%-a adható a munkáltatónak 6 hónapon keresztül.
- Munkába járáshoz kapcsolódó helyköziutazás-támogatás: mind a munkáltatót, mind a munkavállalót terhelő utazási költségek téríthetők meg.

9.2 TÁMOP 1.1.2.

A TÁMOP 1.1.2. „Decentralizált programok a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért” (Társadalmi Megújulás Operatív Program) projektbe bevont résztvevő regisztrált álláskeresők foglalkoztatása esetén az illetékes munkaügyi kirendeltség döntése alapján adható bérköltség-támogatás a munkaadónak.

A program szolgáltatási és támogatási programelem-kínálatából segítő tevékenységek választhatók, mint támogatott foglalkoztatáson keresztül a munkagyakorlat-szerzés, a munkatapasztalat-szerzés, valamint a munkakipróbálás.

10 Pályázati rendszerben kérhető támogatások

A támogatások tartalmától függően az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium, valamint az Állami Foglalkoztatási Szervek pályázati felhívást tehetnek közzé az adott támogatások elnyerésére.

Pályázati eljárás alapján nyújtható támogatások:

Munkahelyteremtés, -megőrzés támogatása: Támogatás nyújtható új munkahelyek teremtéséhez, a meglévő munkahelyek megtartásához, a foglalkoztatási szerkezet átalakítás elősegítéséhez, valamint a munkaerő szakmasztruktúrájának korszerűsítéséhez fűződő foglalkoztatáspolitikai célok elérése érdekében. A hazai gazdasági válság visszaszorítására, a kialakult helyzet tompítására, a recesszió hatásainak kezelésére elkülönített összeget fordítanak pályázati programok keretében, mely a munkahelyek megőrzését, illetve a munkahelyteremtést szolgálják. Forrásait mind európai uniós, mind hazai forrásból fedezik. 2009-ben a közel 100 milliárd forintot fordítanak a támogatásokra. A kiírótól függően több támogatási igényt lehet benyújtani, pl. munkahelymegőrző támogatásra,

munkaerő-piaci szolgáltatásra, munkaerő-piaci képzésre, bérköltség-támogatásra, munkába járással összefüggő költségek támogatására.

- **Megőrzés Program:** A program célja, hogy elsősorban a munkahelyek megőrzésével, az ezzel összefüggő munkaszervezési intézkedésekhez kapcsolódó támogatásokkal, valamint az ehhez kapcsolódó munkaerő-piaci képzéssel járjon hozzá az érintett munkavállaló munkahelyének a megtartásához, alkalmazkodóképességének fejlesztéséhez. A program keretében a munkáltatók támogatást vehetnek igénybe ahhoz, hogy a gazdasági visszaesés miatt átmenetileg csökkenő munkaerő-szükségletüket ne elbocsátással kezeljék, hanem törekedjenek a munkavállalók munkahelyének megőrzésére, munkaszervezési intézkedések vagy egyéb eszközök bevezetésével minimalizálják az elbocsátások számát. (Például: a munkáltató a munkával nem töltött időben a munkavállalót a munkaviszony fenntartása mellett képzésbe vonja).
- **Munkába Program:** A program célja, hogy a gazdasági visszaesés következtében állásukat veszítők elhelyezkedését, munkába állását segítse. Azok a munkáltatók pályázhatnak, amelyek éves átlagos statisztikai állományi létszáma 2008-ban minimum 1 fő volt. Ha a pályázó üres álláshelyeinek feltöltésére a munkaügyi központ által közvetített álláskeresőket alkalmaz, vagy más munkáltatótól - aki a gazdasági visszaesés következtében kényszerül a munkajogi állományi létszámának csökkentésére - vesz át munkajogi jogutódlással munkavállalót, akkor bérköltség-támogatást vehet igénybe.
- **Új Kilátások Program:** A program célja, hogy a gazdasági visszaesés miatt létszámfelettivé vált dolgozók elhelyezkedési esélyei javuljanak, és lehető legrövidebb idő alatt munkát találjanak. Célja továbbá a gondoskodó vállalati magatartás támogatásával hozzájárulni ahhoz, hogy az elbocsátott munkavállaló hatékony segítséget kapjon a szakmai újrakezdéshez. Azok a munkáltatók pályázhatnak, amelyek a gazdasági visszaesés következtében legalább 3 főt elbocsátanak. A program keretében a munkáltatók támogatást vehetnek igénybe ahhoz, hogy külső szolgáltató szervezet bevonásával csoportos és/vagy egyéni formában szakszerű segítséget vegyenek igénybe az elbocsátások miatt kialakult krízishelyzet humánus kezeléséhez. Akkor tekinthető eredményesnek a támogatott tevékenység, ha a célcsoport tagjait a külső szolgáltatóval együtt kereső tevékenységhez juttatja, vagy olyan ellátás (pl.: főállású anya, otthonápolás stb.) eléréséhez segíti, mely számára a megélhetéséhez szükséges forrásokat biztosítja, vagy konkrét munkahely ígéretében képzésbe vonja, vagy legalább egy, a munkavállaló egyéni céljával összeegyeztethető, dokumentált, képzettségének megfelelő, napi ingázással ellátható valós állásajánlathoz juttatja.
- **Munkahelyteremtő beruházások támogatása:** A program teljes támogatási keretösszege 1,5 milliárd Ft, melyre a pályázók 2009. február 2. és 2009. március 18. között nyújthatnak be koncepciókat az illetékes regionális munkaügyi központokhoz. Már akár két fős munkahelyeknél is igénybe vehető.
- **Magas hozzáadott értékű tevékenységek munkahelyteremtő beruházásainak támogatása:** A programra összesen 250 millió Ft támogatási keretösszeg áll rendelkezésre. A pályázatokat a beruházás helye szerint illetékes regionális munkaügyi központokhoz 2009. február 2-től 2009. március 18-ig lehet benyújtani.

Táv munka alkalmazásának támogatása pályázati program: 2009-ben 479,5 millió Ft-ot osztanak el a pályázati programban, amelyben bérhez, annak járulékaihoz, képzéshez, valamint infrastruktúra-beszerzéshez lehet igényelni támogatást, 2009. február 2-ától kezdődően.

Védett foglalkoztatók költségkompenzációs támogatása: lásd megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható támogatás.

Rehabilitációs költségtámogatás: lásd megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható támogatás.

Létszámleépítések hátrányos következményeinek enyhítését célzó támogatások: A munkaadó részére támogatás nyújtható az általa végrehajtandó csoportos létszámleépítésnek a munkavállaló számára hátrányos következményeit enyhítő intézkedések megtételéhez. A létszámleépítésben érintett munkavállalókat segíteni kell abban, hogy újra megtalálják helyüket a munkaerőpiacon, és a lehető legrövidebb időt töltsék munka nélkül. Ezért cél, hogy a munkáltatók a létszámleépítés során humánus megoldásokat alkalmazzanak, úgynevezett outplacement-eljárást valósítsanak meg. Ennek keretében személyre szóló tanácsadás és álláskeresői, munkába helyezési szolgáltatásokkal segítsék az elbocsátott dolgozót.

11 Állásbörze

Az állásbörzék remek lehetőséget adnak mind a munkaadónak, mind a munkavállalónak a találkozásra. Toborzási lehetőség a foglalkoztatónak.

Állásbörzék általában tavasszal és ősszel vannak. Az egyetemeken fizetős a részvétel, a munkaügyi kirendeltségek ingyen ajánlják ezt a szolgáltatást, leginkább kistérségenként, ami jobban elősegíti a helybeni munkavállalást. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat továbbá szervez rendszeresen külön célcsoportra irányuló börzét is, például rehabilitációs, vagy 45 év felettieknek szóló börzét. Sok esetben civil partnereket vonnak be, akik jobban elérik a munkáltatókat.

12 Munkaadói fórum

A munkaügyi kirendeltségek szervezik a helyi munkáltatóknak. Ezek a fórumok hasznosak, mert témájuk mindig aktuális: munkaügyi változások, támogatási lehetőségek, szektorok megismertetése egymással, segítő civil szervezetek bemutatkozása, melyek a munkáltatókat tudják támogatni szolgáltatásukkal.

13. Nonprofit állásközvetítő iroda

Jelenleg még kevés működik az országban. Jelentőségük egyre inkább növekszik. Nem csak közvetítéssel, hanem kiválasztással, toborzással is segítenek a munkáltatónak úgy, hogy közben komplex szolgáltatást nyújtanak az álláskeresőnek is. Így hatékonyabb a közvetítés, megelégedettebbek az állást keresők és a foglalkoztatók is. Szolgáltatásukat ingyenesen, vagy minimális szolgáltatási díjért tudják ajánlani.

Bővebb információ: www.pestesely.hu



14 Kapcsolódó jogszabályok

177/2005. (IX. 2.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról

15/2005. (IX. 2.) FMM-rendelet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatás megállapításának részletes szabályairól

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

6/1996. (VII. 16.) MÜM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható

támogatásról

1993. évi LXXVI. törvény a szakképzésről

1994. évi LXVI. törvény a Bér garancia Alapról

2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről szóló

2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról

2005. évi CLXXX. törvény a foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről

39/1998. (III. 4.) Korm. rendelet a munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról

6/1996. (VII.16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról

78/1993. (V. 12.) Korm. rendelet a munkába járással kapcsolatos utazási költség térítéséről

2007. évi XIV. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény módosításáról

2008. évi CVII. törvény egyes szociális és foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról

30/2000. (IX.15.) GM rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról

15 További információk

www.pestesely.hu (Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht. Budapest Esély – módszertani segítség, munkaerő-közvetítés, foglalkoztatási tanácsadás)

www.afsz.hu (Állami Foglalkoztatási Szolgálat honlapja – támogatások, állásbörzék)

www.ofa.hu (Országos Foglalkoztatási Közalapítvány portálja – pályázatok kiírása)

www.esf.hu (ESZA Kht. – egyéb pályázatok uniós forrásból)

www.szmm.gov.hu (Szociális és Munkaügyi minisztérium – változó szabályozás, pályázatok)



