



CSÖKKENTHETŐ-E A FOGLALKOZÁSI DISZKRIMINÁCIÓ HATÓSÁGI ÚTON?

Beszélgetés Demeter Judittal, az Egyenlő Bánásmód Hatóság elnökével

- 2004 januárja óta van érvényben a 2003. évi CXXV. számú törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról; amely pontosan meghatározta, melyek azok a szervezetek, intézmények, munkaadók stb., amelyek esély-egyenlőségi terv készítésére és elfogadására kötelezettek. Milyen változásokat hozott magával e kötelezettségek tudatosítása és rendezése?

- A törvény ugyan hatályba lépett, azonban kezdetben volt vele egy probléma: a kötelezettség rögzítésén kívül ugyanis semmiféle kényszerítő eszközt nem tartalmazott arra vonatkozóan, amivel elérhető lenne, hogy azt be is tartsák. Azaz nem jelölt ki semmilyen szervezetet az ellenőrzésére, és nem fűzött semmilyen szankciót a nem teljesítés esetére. Ezt felismerve röviddel ezután módosították is a törvényt, amely alapján 2007 január 1. óta az *Egyenlő Bánásmód Hatóság kérelemre* ellenőrzi, hogy az arra kötelezettek elfogadtak-e esély-egyenlőségi tervet. Ebből az következik, hogy hivatalból nem vizsgálhatjuk e program meglétét vagy hiányát, csak abban az esetben, ha valaki valamilyen idevágó panasszal hozzánk fordul. Ebben az esetben viszont megvizsgáljuk a bejelentésben jelzett probléma valóságát, vagyis hogy van-e vagy nincs elfogadott esély-egyenlőségi terv. Igen nagy gond azonban még mindig, hogy a tervezet *tartalmát*, amit a szakszervezetnek, az üzemi tanácsnak a munkáltatóval közösen kell kialakítania és elfogadnia, vagyis azt, hogy az valóban jól szolgálja-e az ott dolgozók érdekeit, azt a Hatóság nem vizsgálhatja. Csak abban az esetben léphet közbe, ha ilyen terv nincsen; ilyenkor pedig vagy bírságot szab ki, vagy nyilvánosságra hozza a sérelmet megállapító

határozatát. Annyit tudunk még az érintettek segítése érdekében tenni, hogy beszereztük a KSH-tól és feltettük a honlapunkra annak az – országosan – 4000 munkáltatónak a nevét, amely esély-egyenlőségi terv készítésére kötelezett, így mindenki meggyőződhet legalább arról, hogy az ő munkáltatója kötelezett-e vagy nem, illetve eleget tett-e törvényi kötelezettségének vagy nem.

- Ugyancsak problémát jelent, hogy a törvény az esély-egyenlőségi terv elfogadásának módjára. formájára vonatkozóan sem mond semmit. Mi azt javasoljuk – és ezt korábban már a szakszervezetekkel is egyeztetettük -, hogy a terveknek nagyobb súlyt adva, úgy módosuljon a törvény, hogy legyen ez a terv a *kollektív szerződés* melléklete. E javaslatunkat továbbítottuk már a jogszabály-előkészítőkhöz, de az átfutás minden bizonnyal igénybe vesz még néhány hónapot. Azt várjuk ettől a szigorítástól, hogy amennyiben egy munkáltató nem tesz eleget az esély-egyenlőségi tervben foglaltaknak, a hozzánk fordulóknak érdekében akár bírósághoz is lehessen fordulni.

- Említette, hogy a Hatóság bírságot is kiad. Mekkora összegekről lehet itt szó, és mi történik a pénzzel?

- A bírság összege 50 000-tól 6 000 000 forintig terjedhet, minden olyan esetben, amikor az Egyenlő Bánásmód Hatóság diszkriminációs ügyekben eljár, és megállapítja a jogsértést. Tehát a jogalkotó a diszkriminációs gyakorlattal azonos szintre emelte azt, hogy valahol nem fogadtak el esélyegyenlőségi tervet. A befolyt összeg pedig – bár eddig csak két ilyen ügyünk volt – a költségvetés bevételeinek számít; a felét a Hatóság felhasználhatja különféle diszkriminációellenes programok megvalósítására.

- Meglepetéssel olvastam a honlapjukon, hogy a különféle diszkriminatív veszélyeknek kitett csoportok közé eleve besorolták a nőket is. Még mindig itt tartunk?

- Igen, sajnos, de nemcsak mi tartunk itt, itt tart az egész Európai Unió is; nem véletlen, hogy nincs olyan hónap, hogy az uniós fórumokon is valahogy elő ne kerülne ez a kérdés. Itt van – például – az „egyenlő munkáért egyenlő munkabért” elve, ami 1957 óta része az Európai Unió alapszerződésének tekintett Római Szerződésnek. Mégis, a minap is Vladimír Spidla¹ egyik felszólalásában kénytelen volt megállapítani, hogy az Unióban átlagosan még ma is 15 százalékkal kapnak kevesebb bért a nők ugyanabban a munkakörben, mint a férfiak. Magyarország egyébként e tekintetben *nem tartozik a legrosszabb helyzetben lévő országok közé*; úgy a középmezőnyben helyezhetjük el magunkat...

A nőket ért hátrányos megkülönböztetés egyrészt tehát megmutatkozik a bérben, másrészt pedig súlyosan kapcsolódik az életkorukhoz (40 év fölött különösen nagyon nehéz elhelyezkedniük); és - ami még szomorúbb - a gyermekvállaláshoz. Ez utóbbi hátrányosan befolyásolja az előmenetelüket is... Vannak olyan ügyeink, amelyekben egyes munkaadók a vezető állásban lévő nőktől a gyed ideje alatt a vezetői megbízatást egyszerűen visszavonták. Holott a mi álláspontunk szerint nem lehet egy karriert megszakítani amiatt, mert valaki gyermeknevelésre vállalkozott. Ezzel a gondolkodással ráadásul nem fogunk tudni eleget tenni az Unió 2010-re – a nők foglalkoztatásával kapcsolatban - kitűzött elvárásainak sem, mint ahogy nem fogjuk tudni megszüntetni, vagy legalább mérsékelni az „üvegplafon” ma még meglévő hatásait.

- Gondolom, hogy nemcsak a nők tartoznak a veszélyeknek kitett csoportok közé, hanem – például – a különböző vallási és etnikai kisebbségek tagjai is...

- Az utóbbi esetekben ráadásul gyakran többszörös diszkriminációról kell beszélnünk;

szerencsére azonban – eddig legalábbis – még nem fordult elő, hogy valaki a foglalkoztatás kérdéseivel összefüggően keresett volna meg minket vallási jellegű problémájával. Annál inkább találkozunk a romák, elsősorban a *roma nőket* érintő diszkriminációval. Az ő foglalkoztatási arányuk ugyanis még a nők átlagához viszonyítottnak is nagyon alacsony, és nekik eleve nagyon nehéz elhelyezkedniük is – s egyáltalán nem azért, mert tanulatlannak! Az általunk vizsgált ügyekben – amikor elutasították a munkára való jelentkezésüket – éppen nem erről volt szó; ugyanolyan végzettséggel, sőt, a többi jelentkezőnél nagyobb tapasztalattal nem őket vették fel a meghirdetett munkakörbe. S ilyen ügyünk, sajnos, nagyon sok van.

- Nem véletlenül kérdeztem rá a vallási kisebbségek problémáira; a pedagógusok ugyanis rengeteg ilyen problémával találkoznak az iskolában. A különféle zaklatási formák is – amiket a pedagógia a bullying, a munkalélektan pedig a mobbing fogalmával jelöl – nagyrészt őket érinti.: pusztán azért, mert ők valamiben másképpen élnek, mást esznek és nem esznek, s ezért őket a gyerekközösség kiközösíti... Egyébként ha már a mobbing-jelenségeket szóba hoztam, a Hatóság a munkahelyi zaklatások ügyében be tud-e avatkozni? Ez a probléma ugyanis nemcsak a munkahelyi neurotikus problémák, hanem számtalan egyéb betegség kialakulásáért is felelőssé tehető...

- A zaklatás a közvetlen hátrányos megkülönböztetés egyik formájának minősül. Azt kell tudnunk róla, hogy nem is szükséges, hogy a zaklatást megvalósító magatartásnak kifejezetten az legyen a célja, hogy valaki körül számára megalázó, őt megszégyenítő, elviselhetetlen környezetet teremtenek, elegendő ha a magatartás ilyen hatással jár. A hatáskörünket azonban ilyen esetekben leszűkíti az, hogy zaklatás miatt is csak akkor lehet a Hatósághoz fordulni, ha ez a magatartás az *emberi méltóságot sértő* magatartás, azaz valamely

¹Vladimír Spidla, az EU foglalkoztatásért, szociális ügyekért és esélyegyenlőségért felelős biztosa, (A szerk.)

védett tulajdonságot² érint. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság tehát csak azt vizsgálhatja, hogy a zaklató magatartás összefüggésben van-e valamely védett tulajdonsággal. Ilyen ügy eddig nagyon kevés került a Hatóság elé; nem azért, mert nincsenek ilyenek problémák, hanem azért, mert nagyon nehezen szánja rá magát egy méltóságában megalázott ember arra, hogy a legbelsőbb problémáit idegenek elé tárja. Ráadásul ezeket a jogsértéseket nagyon nehéz bizonyítani is; mert vagy nem nyilvánosan zajlanak, és róluk semmilyen dokumentáció nincsen, vagy ha még mások előtt kerülne is sor a megszegényítésre, nagyon nehéz a munkatársakat tanúként megidézni. S ha még sor is kerül erre, kevés esélyünk van, hogy használható tanúvallomást kapjunk egy olyan ott dolgozó embertől, aki ott szeretne maradni a továbbiakban is. Vannak lehetőségek, persze, hogy a hatóság zártan (titkosan) kezelje ezeket az adatokat, a panaszos helyzete azonban akkor is nagyon megalázó; beszélnie kell róla, írásba-jegyzőkönyvbe kell foglalni az elmondottakat stb. Minden tiszteletet megérdemelnék azok az emberek, akik ilyenkor részt vállalnak az igazság kiderítésében. Ha viszont mégis sikerül a zaklatás bizonyítása, akkor a szokásos módokon járhatunk el; bírságot lehet kiszabni, nyilvánosságra lehet hozni az esetet (ami meglehetősen kínos), illetve a jövőre vonatkozóan el is tilthatjuk a munkáltatót, és ha ennek nem tesz eleget, szintén pénzbírsággal sújthatjuk.

- **Honlapjukon – egyebek között – olvasható egy olyan összeállítás is, mely a munkahelyi interjúkon fel nem tehető kérdéseket foglalta csokorba. Nagyon fontosak ezek a tudnivalók minden munkába állni szándékozó számára; de ha a munkáltató képviselői mégis belekényszerítik ezekben a kérdésekbe a jelentkezőt – például azt firtatják, hogy akar-e gyereket, mikor, van-e**

a közelben hadra fogható nagymama stb. -, és ezt elpanaszolják, elegendő-e az érintett vallomása?

- Sajnos, jól ismerjük ezeket a kérdéseket: van-e gyerek, hány van; betegesek-e a gyerekek, közel járnak-e bölcsődésbe-óvodába; amiket nem titkoltan azzal a szándékkal tesznek fel, hogy megtudják: mennyire van „veszélyeztetve” a munkáltató. Ilyen esetekben nem elég csak a panaszt megfogalmazni, meg is kell nevezni a kérdezőt, legalábbis a beosztását, valamint leírni, hogy az adott kérdés milyen szöveggörnyezetben került fel. Mivel az állás-interjú általában négy szemközti folyik, nehéz az ilyen helyzet bizonyításához objektív tanukat is felmutatni. Mi viszont csak akkor tudunk jogsértést megállapítani, ha ez bizonyítva is van. Ne feledjük: a mi döntéseinket meg lehet támadni a bíróságon, és a bíróság mindig ragaszkodik a tényállás teljes feltárásához. Azt szoktam mondani azoknak, akik tanácsot kérnek tőlünk arra vonatkozóan, hogy mit tegyenek, ha ilyen fajta kérdéseket tesznek föl nekik: próbáljanak visszakérdezni. Próbáljanak – mondjuk - egy e-mailben rákérdezni, hogy mikor kapnak választ; ha arról tájékoztatják őket, hogy nem vették föl, kérdezzék vissza egy visszakereshető dokumentumban, vajon az ilyen meg ilyen válaszok miatt utasították-e el őket, de a gyakorlatból tudom, ez sem vezet minden esetben eredményre...

- **Mi a helyzet a fogyatékosokkal? Jó két évvel ezelőtt beszélgettem Kullmann professzorral, aki a fogyatékoság megítélésének társadalmi összetevőire helyezte a hangsúlyt; az általa ismertetett fno-rendszer³ ugyanis a szerint ítéli meg az egyén fogyatékoságát, hogy az az ő adott környezetében mennyiben befolyásolja hátrányosan a munkavégzését, életvitelét. Sikerült-e ezt a látásmódot a fogyatékkal élőkkel való foglalkozás során érvényesíteni?**

² A 2003. évi CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 8. § 19 ilyen, közvetlen hátrányos megkülönböztetésről beszél; ide sorolja – például – az emberek neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete miatt alkalmazott diszkrimináció bármely formáját. (A szerk.)

³ Fogyatékoság Nemzetközi Osztályozása (A szerk.)

- Sajnos, nem. Holott ez a probléma nálunk ma kb. 800 ezer embert érint, ez a szám, persze, magába foglalja nem csak a fogyatékkal született, hanem az utóbb károsodott embereket is. Az Európai Unió 78/2000. évi irányelve, amit a foglalkoztatás keretirányelvének tekintünk, ötödik cikkében kifejezetten rendelkezik arról, hogy a foglalkoztatásban a fogyatékkal élőket bizonyos értelemben *előnyökhöz* kell juttatni. Vagyis a munkaadóknak ez esetekben kötelezettségük a pozitív diszkrimináció alkalmazása is; többlet-intézkedések megtételére kötelezték annak érdekében, hogy a fogyatékos munkavállaló számára alkalmassá tegyék a munkakörülményeket, kivéve, ha ez aránytalanul súlyos terhet jelentene számukra. Magyarországon azonban a munkaerő-piaci viszonyok nagyban befolyásolják ennek az irányelvnek az érvényesülését. Bár sok rehabilitációs cég foglalkoztat fogyatékos embert – az állami támogatás igénybe vételével –, nagyon kevés azon munkahelyek száma, amelyek nem tartoznak ebbe a szakmai körbe, és mégis hajlandók alkalmazni – például – egy vak vagy látássérült jogászt (pedig bizonyos jogász feladatok nyugodtan elláthatók lennének így is). Volt is ilyen ügyünk, a honlapunkon megtekinthető az eljárás is. De igazi megoldást csak attól várhatunk, ha lesz annyi munkahely, hogy a fogyatékos szakemberek is találhatnak maguknak megfelelőt, és persze megváltozik a foglalkoztatási kultúra, oldódnak az előítéletek.

- Honlapjukon az is olvasható, hogy az állami jogvédő szervezeteken kívül civil jogvédőkkel is együttműködnek. Mely szervezetek a legfontosabb partnereik?

- Folyamatos kapcsolatban vagyunk – például – több, mint hetven nem országos civil szervezettel; rendszeresen eljuttatjuk hozzájuk a kiadványainkat, kapják a hírlevelünket, és tőlük mi is sok információt kapunk. Magam pedig tagja vagyok az Országos Fogyatékosügyi Tanácsnak is, ahol minden fogyatékos szervezet képviseltetve van. Elsősorban arra ösztönözzük őket, hogy – mivel a törvény lehetővé teszi számukra, hogy magukra vállalják a diszkriminált csoportok jogi képviselését is – tárjanak föl maguk is minél több, a hátrányos megkülönböztetést bizonyító esetet, és ezekben az

ügyekben ők is segítsék társaikat. Ugyancsak lehetővé teszi a törvény a civil szervezeteknek azt is, hogy ha tudomást szereznek egy nálunk már folyamatban lévő ügyről, akkor bejelentkezhetnek hozzánk, és a továbbiakban ügyfélként részt vehetnek az eljárásban. Ez azért nagyon hasznos, mert a civil szervezetek általában régebben működnek, mint mi, általában nagyon jó helyismerettel is rendelkeznek, és ha a Hatóság már minden bizonyítási lehetőségét kimerítette, ők gyakran javasolnak újabb megoldásokat.

- Vannak-e még olyan területek, amikre – legalábbis úgy érzik – eddig nem figyeltek oda eléggé, és amikre a jövőben nagyobb hangsúlyt kívánnak helyezni?

- Nincs ilyen; a magyar Egyenlő Bánásmód Hatóságnak van talán egész Európában a legszélesebb működési területe. A mi munkánk annyira sokrétű; hogy a társadalomnak szinte nincs is olyan szegmense, amit a mi tevékenységünk nem érintene; *a privát szféra azonban kívül esik ezen*. Így nem foglalkozhatunk – például – a családon belüli erőszak, a családjog különböző kérdéseivel. De mindenre, ami az állam, az önkormányzatok, a különböző köz-és magánszolgáltatást végzők és az egyének között diszkriminációként felmerül, odafigyelünk. Más kérdés, hogy miben járunk el; mert hiszen csak akkor léphetünk fel, ha megkeresnek bennünket. Főként három *védett tulajdonsággal* rendelkező csoport, a romák, a nők (ideértve a terhességet és az anyaságot is) és a fogyatékkal élők fordulnak hozzánk védelemért. De van még egy csoport, amelynek hátrányos megkülönböztetésével kapcsolatban gyakrabban fordulnak hozzánk – a bizonyos érdekképviselőket ellátók, ..

- ...szakszervezeti vezetők, akiket kirúgtak a munkahelyükről?

- Igen, ez is lehet a sérelem, meg az is, hogy például egy munkáltatónál működő több szakszervezetet eltérő bánásmódban részesít a munkáltató, ésszerű indok nélkül. A többi védett tulajdonság tekintetében eddig legfeljebb elvélve kerestek meg minket.

- Köszönöm a beszélgetést.

MIHÁLY ILDIKÓ