

BENCSIK Andrea – Renáta MACHOVÁ

ESÉLYEGYENLŐSÉG – ÉRTÉK VAGY ILLÚZIÓ? – DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAHELYEN

A tanulmány célja a diszkrimináció, ezen belül is a munkahelyi diszkrimináció vizsgálata. A témakör elméleti háttérének rövid bemutatása után egy vállalati példa szolgáltatja az alapot a valóságos történések megítélésére. A szerzők tanulmányukban felvázolták a hátrányos munkahelyi megkülönböztetés megnyilvánulásainak negatív hatásait a munkatársak viselkedésére, munkahelyi teljesítményére, egyúttal a vállalati sikerre. Az elméleti alapok bemutatása után egy kiválasztott vállalat teljes munkatársi állományát kérdezték meg kérdőív segítségével arról, hogy ők maguk hogyan érzékelik a hátrányos megkülönböztetés megnyilvánulásait, és mit tesznek vagy nem tesznek a probléma kezelése érdekében. A tanulmány a vizsgálat eredményeit összegzi.

Kulcsszavak: alkalmazott, diszkrimináció, esélyegyenlőség, hátrányos megkülönböztetés

„Az egyetlen cél, amelynek érdekében jogos lehet egy civilizált közösség bármely tagjával szemben – akarata ellenére – erőszakot alkalmazni: mások sérelmének megakadályozása.” (J. S. Mill)

A diszkrimináció kifejezés alatt a társadalom különböző közösségeiben fellépő, az egyént vagy egy adott csoportot érő igazságtalanságot értjük, mely mögött hátrányos megkülönböztető jellemzők képezik a megítélés alapját. Bár a diszkrimináció megnyilvánulhat pozitív módon is, valamint nyílt vagy burkolt formában, vizsgálatunk szempontjából az előbbi kap hangsúlyozott szerepet.

Már az emberiség fejlődésének kezdeteitől megfigyelhető különböző emberi csoportok között létrejövő megkülönböztetés. Minden kor a maga vallási, politikai és jogi eszközeivel igyekszik kiküszöbölni ezt a helytelen magatartást, mind ez idáig sajnos sikertelenül. Az Európai Unió – számos intézkedésével, határozatával, szabályaival próbál akadályt gördíteni e negatív és elítélendő emberi magatartásforma további megnyilvánulásai elé (Szalai, 2011a). Saját tapasztalataink mellett ezért is tartottuk fontosnak, hogy megvizsgáljuk, hogyan jelentkezik a gazdálkodó szervezetek gyakorlatában a diszkrimináció jelensége, tesznek-e, és ha igen, mit, az illetékes vezetők a jelenség kiküszöbölésére. Úgy érezzük, hogy a XXI. században különösen nem

elhanyagolható viselkedés, gondolkodásmód, hozzáállás változtatásáról kell gondoskodni ahhoz, hogy a társadalomban már a történelem kezdeti időszakában fejlődésnek indult és mélyen beívódott jelenség megszüntethető és felszámolható legyen. Ez a változás csak az emberek közötti kölcsönös összefogás, feltétel nélküli elfogadás és komoly erőfeszítések segítségével lehetséges. A demokrácia alappillére, egyben elvárása, hogy megvalósuljon a teljes körű egyenlőség a társadalomban, s ez a vágy a XXI. században mindenekfeletti létjogosultságot kap.

A következőkben egy rövid összegzését adjuk az esélyegyenlőséggel kapcsolatos törvényi szabályozás kialakulásának, és az abban megfogalmazottak alkalmazásának szükségszerűségéről.

A diszkrimináció elméleti háttere

„A diszkrimináció olyan megközelítést jelent, amely ésszerűtlen különbségtételt vezet be az érintett alanyi jogok élvezetével összefüggésben. Ez a meghatározás három elemet rejt magában. Ezek a következők: a meg-

különböztetés negatív hatása az érintett személyre, ez a hatás a különbségtételből ered, és a különbségtétel ésszerűtlen, nem indokolható” (Kende, 2005: 275. o.).

A mindennapi életben érzékelhető megnyilvánulási formái lehetnek például előítéletes beszéd, leírt szöveg, gúnyos viccek, gesztusok, helytelen közeledés, esetleg a közeledés hiánya, indokolatlan távolságtartás, csúfolódás, sőt megalázás (Gyulavári – Könczei, 2000).

A magyar állam európai uniós kötelezettségeinek eleget téve 2003-ban alkotta meg az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt (Ebtv.), mely a kérdéskört átfogóan szabályozza, illetve 2005-ben létrehozta az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését ellenőrző intézményt, az Egyenlő Bánásmód Hatóságot.

A gyakorlati tapasztalatok szerint a diszkrimináció fajtái közül leggyakoribb a közvetlen diszkrimináció, amely legnagyobb számban a foglalkoztatás területén fordul elő, míg a védett tulajdonságok alapján osztályozva legtöbbször a nem, a fogyatékoság, valamint a nemzeti és etnikai kisebbséghez tartozás alapján történik hátrányos megkülönböztetés (<http://www.antidiszko.hu/index.php?id=8>).

Tanulmányunk célja elsősorban a munkahelyi körülmények között megjelenő diszkrimináció eseteinek bemutatása, illetve a vizsgált vállalatnál előforduló konkrét problémák észlelésére tett intézkedések feltárása.

A munkahelyi diszkrimináció

A munkahelyi diszkrimináció lehet nyílt, de a legtöbb esetben épp azért nehéz azonosítani, mert rejtett és bonyolult áttételeken, összefüggéseken keresztül érzékelhető. Olykor a megkülönböztető magatartás nem is szándékos, nincs konkrét alapja, mégis mélyen, rejtve a társadalomban él, s megjelenik a hétköznapi viselkedésben. Kertesi Gábor meghatározása szerint: „A munkaerőpiacon akkor beszélhetünk diszkriminatív, megkülönböztető munkáltatói viselkedésről, ha azonos termelékenységgű (vagyis azonos „minőségű”) munkaerőt a munkáltatók eltérő módon értékelnek” (Kertesi, 2001: 81. o.).

Ha összevetjük a magyar jogrendben meghatározott diszkriminatív elemeket az ausztrál kormány Fair Work Ombudsmanja (Fair Work Act, 2009) vagy az amerikai jog által meghatározott problémás területekkel, hasonló jellegű felsorolásokat találhatunk (http://www.law.cornell.edu/wex/employment_discrimination, 2013).

A magyar elvárások az uniós iránymutatásnak teljes mértékben megfelelnek, így az európai országokra érvényes szabályokkal összhangban született meg a diszkriminációra vonatkozó törvényünk.

A megkülönböztetés vállalati szempontjai

Az említett törvények, helyi szabályok, nemzeti rendelkezések mindent megtesznek annak érdekében, hogy ez az emberileg nehezen tolerálható viselkedés ne nyerjen teret. Mégis, a küzdelem bumeráng módjára okoz állandóan visszatérő problémát egyénnek és szervezetnek egyaránt. Legismertebb diszkriminációhoz vezető tulajdonságok, melyek éreztetik hatásukat a vállalati gyakorlatban, a származás, fogyatékoság, vallási vagy világnézeti meggyőződés, szexuális orientáció, bizonyos, a munkavégzést nem befolyásoló egészségügyi problémák, politikai meggyőződés, szakszervezeti tagság. A Munka Törvénykönyvében még ennél szélesebb körű a szempontok listája, mégsem beszélhetünk teljesen kiegyensúlyozott működésről ezen a területen (Debrecéniová, 2008).

Napjaink leginkább szembeűnő jelensége a vállalati gyakorlatban a fizetésekben és a magasabb pozíció elérési lehetőségeiben megnyilvánuló különbség. A nők és a férfiak közötti valódi egyenlőség tulajdonképpen azon a tévhiten alapul, hogy az egyenlőség már a kommunizmus idején megvalósult. Ez azonban a legcsekélyebb mértékben sem fedi a valóságot. A formális egyenlőség ugyan létezett, ám a nők az „emancipált nő” modelljével azonosulva vállaltak lényegesen nagyobb terheket, mint férfi társaik. A diszkrimináció egyik fő forrásává lépett elő az az igény, hogy a nőket kettős funkcióban kívánták látni: anya szerepben és munkavállalóként. Egy uniós felmérés igazolni látta, hogy a 90-es években még mindig jóval magasabb az ugyanabban a munkakörben dolgozó férfiak fizetése, mint a hasonló szaktudással rendelkező nőké (Štangová, 2011; Szalai, 2011b).

Az egyik leggyakrabban tetten érhető probléma az alkalmazás és álláskereső során tapasztalt hátrányos megkülönböztetések közül az életkor miatti diszkrimináció, ezt követi az etnikai és nem szerinti megkülönböztetés. Az etnikai megkülönböztetés szintén előkelő helyen áll, rengeteg kellemetlen tapasztalattal, mely esetünkben főként a roma lakosságot érinti (Szuha, 1999; Babusik – Adler, 2002).

A munkahelyi diszkrimináció új formája az életkor, a szexuális orientáció, a csökkent munkaképesség, a HIV/AIDS fertőzöttség, valamint az egészségkárosító életmód egyaránt. Szintén egy új jelenség az olyan gyakorlatok bevezetése, melynek révén a munkaadók kiszűrik azon személyeket, akiknek esetében „genetikai hajlam” következtében valószínűsíthető bizonyos betegségek kialakulásának lehetősége (Štangová, 2011).

A diszkrimináció létezésének igazolása sokszor körülményes, pedig a jogi eljárás lefolytatásához a probléma létezésének bizonyíthatósága elengedhetetlen

feltétel. Így nem csoda, hogy vizsgálataink során a nyilvánosságra kerülő eseteknél lényegesen több probléma fedezhető fel a vállalatok életében, de azok nem kerülnek felszínre, vagy legalábbis nem lesz következményekkel járó ügy belőlük (<http://public.getlegal.com/legal-info-center/employment-discrimination>, 2008).

A vállalati kultúra jelentősége

Az emberi erőforrás ma a vállalati élet meghatározó tényezője, mely a legfontosabb erőforrásnak számít. A szervezet a környezet kihívásaira reagálva alakítja ki a rá jellemző viselkedést, a szervezet tagjai által elfogadott és közösen alkalmazott hagyományokat, értékek, rituálék együttesét.

A szervezeti kultúrában jelennek meg azok a befolyásoló tényezők, melyek a diszkriminatív viselkedés jegyeinek tetten érését lehetővé teszik. A gazdasági szempontú elemzések egyértelművé tették, hogy a diszkrimináció a vállalati stratégián keresztül a vállalati kultúrában jelenik meg (Világi, 2013).

Nem elegendő arra törekedni, hogy a különböző szabályzatoknak, törvényi előírásoknak eleget tegyen egy vállalat, a viselkedés meghatározó tényezői, mint a kultúra, stratégia, vezetési stílus, legalább olyan jelentős mértékben befolyásolják a diszkrimináció jelenlétét, mint a jogszabályi háttér.

A bemutatott elméleti alapok után *kutatási kérdés-ként* fogalmazódott meg:

- *Gazdálkodó szervezetek esetében mennyire tapasztalható meg az elméletben bemutatott problémák?*
- *Az észlelt vagy a munkavállalók által jelzett problémák megoldására milyen vezetői reakciók érvényesülnek?*

A következő fejezetben egy vállalati vizsgálat eredményeit mutatjuk be.

A diszkrimináció megjelenése a vállalati gyakorlatban

A vizsgálat célja

A kutatás célja, hogy bemutassa a vállalati érdekek kettősségét, nevezetesen a gazdaságosság, nyereségség elérésének vágyát, valamint az emberi erőforrásokra vonatkozó jogi előírások, azok betartásának, betartatóságának szemben állását.

A vizsgálat során a kutatás tárgya:

- Létezik-e a vállalati működésben bármely, a fentiekben bemutatott diszkriminatív jellegű probléma?
- Amennyiben tapasztalható bármely területen diszkrimináció, az a vezetéstől vagy a munkatársaktól származik?

- Történik-e bármilyen intézkedés, reakció a kellemetlen munkahelyi szituációk vagy hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére, esetleg annak megelőzésére?

A kutatás módszertana

A felmérés elsősorban kvantitatív módszer, nevezetesen kérdőíves felmérés alkalmazásán alapul. Ennek segítségével átfogó képet kaptunk egy nagyvállalat gyakorlatáról, problémáiról, az azokra adott vezetői reakciókról. A kérdőív 16 kérdésből állt, melyek jellemzően zárt típusúak voltak, de néhány esetben adtunk lehetőséget a saját vélemény szabad kifejtésére is.

A mintavételi egységet kizárólag a vizsgált vállalat alkalmazottjai alkották. A vállalat vezetésének beleegyezésével a kérdőívet az összes alkalmazotthoz eljuttattuk. A papíralapú 512 db kiosztott kérdőívből 318 értékelhető került feldolgozásra.

A kérdőíves felmérés eredményeinek kiértékelése Excel táblázat és SPSS program segítségével történt.

A kvantitatív eredmények kiegészítése személyes megfigyelés és strukturált mélyinterjú technikán alapuló, kvalitatív módszer segítségével történt, melynek célja azon kérdések tisztázása volt, melyek a vezetés véleményét és értékítéletét hivatottak feltárni az emberi tényező fontosságának és a diszkrimináció vállalati helyzetének megítélése érdekében. Az interjú a vállalat HR-vezetőjével került lefolytatásra.

A kutatás egy nagyobb ívű további vizsgálat előszobájának tekinthető, mely egyfajta szondát, általános következtetések megfogalmazását tette lehetővé. Ennek következtében több fontos kérdés a vizsgálatok további fázisaiban kerül részletesebb elemzésre, és a háttérben húzódó okok feltárása, illetve szükséges vezetői intézkedések megfogalmazása is a teljes körű elemzési eredmények tükrében válik lehetővé.

A vizsgált szervezet bemutatása

A vizsgálat tárgya egy nagy múltú bőripari vállalat leányvállalata, mely teljes egészében külföldi tulajdonnal került megalapításra, korlátolt felelősségű társasági formában. Ügyfelei között magánszemélyek és vállalatok egyaránt megtalálhatók, minden társadalmi rétegből és minden korosztályból. Elhelyezkedése logisztikai szempontból igen kedvező. A cég több mint ötszáz főnek biztosít munkahelyet. A leányvállalat szervezeti struktúrája funkcionális felépítésű, mely szolgálja a jelenlegi folyamatok sikeres működését.

A helyi vezetés felelős az általa irányított terület működéséért, de a vállalat stratégiáját a külföldi anyavállalat determinálja. A vállalat indulásakor a felső vezetés kizárólag a külföldi tulajdonos nemzetiségéből

származott, mára már csak hazai vezetők és alkalmazottak vesznek részt a szervezet működtetésében. Ezzel együtt a cég megőrizte azt a szellemiséget, kultúrát, vezetői magatartási mintákat, mely a kizárólagos külföldi vezetés jelenléte esetén is jellemző volt.

A gazdasági válság ellenére a vállalat mutatói pozitív eredményt tükröztek/nek folyamatosan, a sikerességét garantáló tényező az állandó megújulóképesége.

Kutatási eredmények

A vállalati HR legfontosabb jellemzői a diszkrimináció szempontjából

A korrekt vállalati kép kialakításához hozzátartozik a cég HR-tevékenységének rövid bemutatása, mely előre vetít bizonyos értékítéletet a munkatársak kezelésében. Az információk személyes megfigyelés és a HR-vezetővel folytatott interjú alapján kerültek összegyűjtésre.

A diszkrimináció lehetőségét leginkább magában hordozó tényezők a HR területén: az új alkalmazottak toborzási, kiválasztási eljárásai nem szabályozottak, ugyanakkor az alkalmazás szabályai összhangban állnak a Munka Törvénykönyvében megfogalmazottakkal (1. táblázat). A vállalat rendelkezik etikai kódexszel,

1. táblázat

Az alkalmazott kiválasztási módszerek

Kiválasztási módszerek alkalmazásának gyakorisága a vállalatnál		
Sorrend	Módszer	%
1.	Önéletrajz	65
2.	Személyes interjú	19
3.	Mások által adott referenciák	9
4.	Telefonos interjú	4
5.	Dolgozói ajánlás	3
Összesen		100

Forrás: saját szerkesztés a vállalat adatai alapján

és abban bár a törvényi előírásoknak megfelelően a diszkrimináció kérdései szabályozottak, konkrét esetekben még nem került sor a lefektetett magatartási szabályok számonkérésére.

Bár a HR-vezető elmondása alapján minden törvényi előírást betartanak a HR-folyamatok megvalósításában, mégis a vizsgálatunk során e munkafázis során tapasztaltunk először diszkriminatív eljárást. A legutolsó jelentősebb munkafázisban kizárólag férfiakat választottak.

(A betöltendő munkaköri elvárások nem indokolták ezt a döntést. Mivel utólagos információként szereztünk tudomást erről, nem állt módunkban vizsgálni ennek a jogosságát, de mindenesetre figyelemre érdemes kérdésként jegyeztük a további vizsgálatainkhoz.) Azért is figyelemre méltó ez a HR-döntés, mert általában is jellemző hogy, néhány kivételtől eltekintve, nők nem kerülnek vezetői pozícióba, pl. a felső vezetésben egyetlen hölgy sincs. Mi ennek az oka? Az anyavállalat vállalati stratégiájában találjuk meg a választ, mely a cég egészére kihatással van. (A stratégia részletes elemzése ugyancsak későbbi elemzés tárgya lesz.) (1. ábra)

A kérdőíves felmérés eredményei

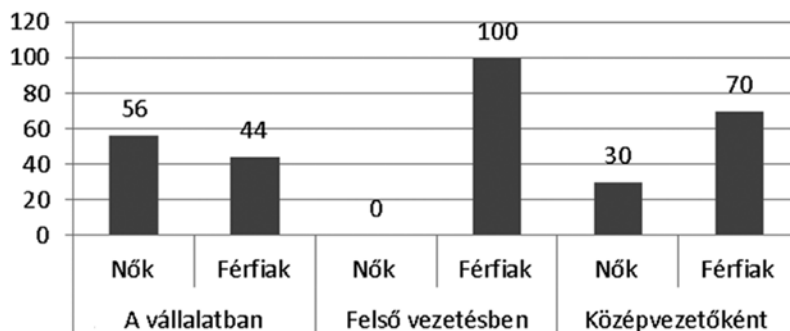
A kérdőíves felmérés eredményei közül a leginkább informatív eredményeket igyekszünk bemutatni, melyek a fentiekben megfogalmazott kutatási kérdések megválaszolását és a célkitűzésekben előirányzott elképzeléseink létjogosultságát igazolják. Ennek megfelelően a kérdőív kérdései közül válogatva a legfontosabb eredményeket a következőkben tekinthetik át az olvasók.

A munkavállalók számára fontos a karrierépítés, de a nők ezen a téren alkalmat sem kapnak arra, hogy bizonyíthassák rátermettségüket (1. ábra). (A felvételi során a szóbeli interjúkon olyan kérdésekkel találkozhatunk, mely a személyes életüket érinti, és máris diszkriminációra ad okot, például házasság, gyermekvállalási szándék.

A középvezetők szintjén tipikus női pozíciók a bérszámolók és a varroda női munkatársait irányító besorozások. Ha a nők és a család szempontjából vizsgáljuk a vállalatot, hiányosságok egész sora vonultható fel. A kisgyermekes munkavállalók visszatérését, visszaállítását segítő rész- és rugalmas foglalkoztatástól a szervezet vezetése elhatárolta magát, sőt túlóra igénye esetén sem veszi figyelembe az anyák kettős szerepét. Nincsenek bölcsődei és óvodai elhelyezést biztosító

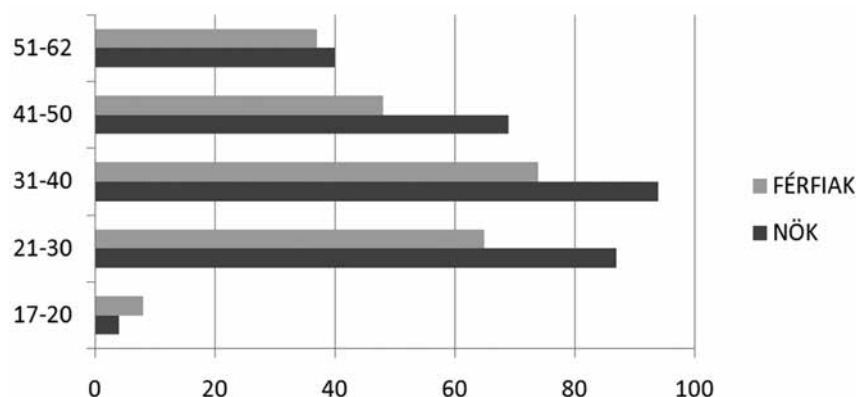
1. ábra

Nők és férfiak aránya a vállalat különböző szintjein



Forrás: saját szerkesztés a vállalat adatai alapján

A vállalat korfája



Forrás: saját szerkesztés a vállalat adatai alapján

családbarát kezdeményezések. Egyetlen pozitívumot a nyári táborozást támogató családsegítő programban véltünk felfedezni, melyet évente nyújt az igénylők számára.

A 2. ábra mutatja meg a szervezethez bekerülő alkalmazottak kor szerinti megoszlását. A bekerült személyek több mint 70%-a 40 éven aluli. Ez ugyancsak diszkriminatív lépésként értékelhető. A diszkrimináció szemszögéből fontos azt is látni, férfi-e vagy nő az illető. Ez nemcsak a fizikai és pszichikai másság miatt fontos, hanem mert a diszkrimináció két legismertebb területéből a nők ellen irányuló megkülönböztetés a legnagyobb és legfájóbb terület.

A tendencia szerint a vállalat a 21 és 40 év közötti alkalmazottakat részesíti előnyben. Ez az érték a 65%-os túlnyomó többséget jelenti, miközben ismert tény, hogy az európai társadalmak küszködnek az elöregedés problémájával. Két veszélyeztetett korosztályt kell kiemelni: a fiatalokat és az idősödő korosztályt. A pályakezdők a legcsekélyebb, 4%-os arányban képviseltetik magukat. Az idősebbek 13%-os alkalmazását több tényezővel is magyarázták. (Gyakoribb egészségügyi problémák, az idősebbek nem mindig tudnak lépést tartani a gyorsan fejlődő technikával, terhelhetőségük alacsonyabb. S vajon tényleg valóságosak ezek a problémák, vagy csupán előítélet?) A vállalatnál megfigyelhető, hogy az emberek, félve az elbocsátástól, egészségügyi problémáikkal nem fordulnak orvoshoz. Gyakran betegen végzik munkájukat, s csak amikor már súlyosabb szövődmények lépnek fel, kérnek orvosi segítséget. Ez egy újabb problémát vet fel, hiszen az elhanyagolt vagy késői segítségnyújtás súlyos következményeket von maga után. (Pl., ha megfigyeljük a vállalat egészségügyi statisztikáit, kiemelten magas a vetélések és a rákos megbetegedések száma.)

2. ábra

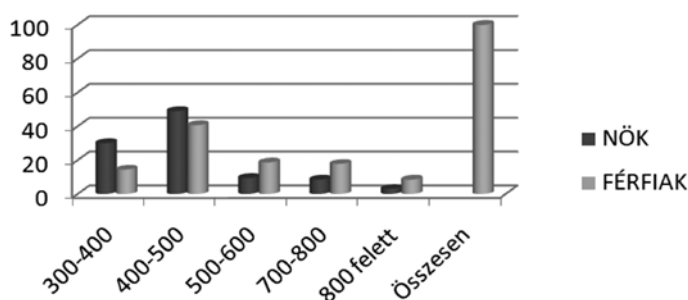
A kor összetételéből adódóan kutatásunkba a legproduktívabb életkorúak kapcsolódtak be. Ez egyrészt nagyon öröndetes, mert attól a rétegtől kaphattunk információkat, akik ténylegesen aktívak, másrészt viszont pontosan a leginkább diszkriminált réteg véleményét kevésbé ismerhettük meg.

A kor problémája mellett a másik kényes és diszkriminációt jelző vállalati értékítélet a bérek megállapítása során érhető tetten.

Általában jellemző, hogy a nők keresete alacsonyabb, mint a férfiaké. A 3. ábra mutatja, hogy nincs ez más-

3. ábra

A bérek alakulás (euróban)

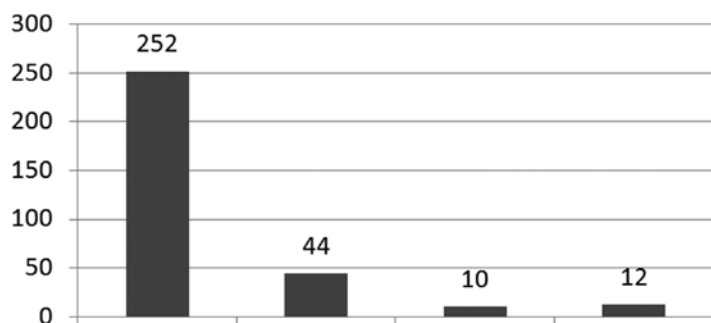


Forrás: saját szerkesztés

ként az általunk vizsgált vállalatnál sem. A legalacsonyabb bérezésű munkakörökben egyértelműen a nők aránya magasabb. A vizsgált nők 100%-ából mintegy 30% tartozik ide, míg a férfiak esetében ez 14,41%. Ha a két értéket vizsgáljuk, látható, hogy a nők duplája dolgozik a legalacsonyabb bércategóriában. A következő „átlagfizetés” kategóriában szintén a nők aránya magasabb, 49%, a férfiak 40,68%-ához viszonyítva. És itt fordul a helyzet. Minél magasabb kategóriát vizsgálunk, annál nagyobb eltérés mutatkozik. Az utolsó előtti kategóriában a férfiak 17,8%-a (ami több mint duplája a hölgyek számának) található ebben a szektorban a nők 8,5%-ához viszonyítva. A legmagasabb fizetéseknel már háromszoros különbség látható. A nők mindössze 3%-a tartozik ide, míg a férfiak 8,5%-a. Mindez egyértelmű következménye annak a vezetési irányelvnek és szervezeti kultúrának, mely a nőket nem kívánja vezető pozícióban látni a vállalatnál.

Megvizsgáltuk, hogy van-e szignifikáns összefüggés a kor és a bérek alakulása között. A Pearson-féle Khi-négyzet próba eredménye (9,452 df: 1 szign.: 0,002 $p < 0,05$) szignifikáns összefüggést mutatott. Az elvi feltételezés és a valós eredmények összecsengenek.

A diszkrimináció fogalmának értelmezése



Forrás: saját szerkesztés

Kíváncsiak voltunk arra, hogy a megkérdezett emberek értik-e a diszkrimináció kifejezés mögötti tartalmat (4. ábra). A megvizsgált sokaság 79,2%-a tökéletesen tudatában van, mit takar a kifejezés, 13,8%-a részben tisztában volt vele. A fennmaradt mindössze 7%-ot elenyészőnek véltük a 93%-os többséghez viszonyítva.

Arra a kérdésre, hogy milyen formában nyilvánulhat meg hátrányos megkülönböztetés a saját tapasztalatuk alapján, a következő lehetőségek kerültek felsorolásra:

- nem engedik előbbre lépni a ranglétrán,
- megszüntetik vele a kapcsolatot, kirekesztik, nem beszélnek vele,
- az egyenértékű munkát kevesebbnek tekintik, alacsonyabb bérezésben részesül,
- tudatosan olyan munkavégzésre kötelezik, amely a többi kollégától elszigeteli, izolálják, ezáltal szociális kapcsolatait szüntetik meg,
- viccet űznek fogyatékoságából, vallásából, nemzetiségéből stb.,
- olyan munkák elvégzését bízzák rá, amellyel lealacsonyítják, esetleg nem kap meg egyáltalán bizonyos feladatokat,
- megvonják kompetenciáit stb.

A megkérdezettek 32%-át saját bevallásuk szerint még nem érte munkahelyi diszkrimináció. Ezt igen kedvezőnek tartjuk, különösen más multinacionális cégekhez viszonyítva. Azokat azonban, akik másképp érezték, megkérdeztük arról, hogy milyen megnyilvánulással szembesültek.

Két különösen érzékeny terület: az egyik, a 41%-ot képviselő nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés, a másik, a 22%-ot kitevő kor alapú megkülönböztetés. Magas, 17% az egyéb kategória. Néhány ok, amelyet ezen belül az érintettek megemlítettek: alaptalan pletyka, iskolai végzettség, családi érintettség, falusi volta miatt, túlságosan jól végezte a munkáját, amit mások nem jó szemmel néztek stb.

4. ábra

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy van-e kapcsolat a diszkrimináció fogalom ismerete és az észlelt megkülönböztetés fajtája között. Ez esetben a Pearson-féle Khi-négyzet próba (3,078 df: 1 szign.: 0,079 $p > 0,05$) nem mutatott összefüggést.

A legnagyobb visszaélések (44%) a munkahelyen, munkavégzés közben történtek, majd ezt követi a felvételtörténet szabálysértés, 21%. A továbbképzések lehetősége esetén fellépő igazságtalanság 15% esetében jelentett már problémát. Az előléptetés hiányát esélyegyenlőségi okra visszavezethetően az alkalmazottak 12%-a nehezményezi, míg a 8%-ot képviselő egyéb kategóriában szerepel például, hogy egy családtag elbocsájtása miatt nem kapott meg egy magasabb pozíciót a válaszadó személy.

A megkérdezettek nagyobb hányada (57%) a kollégáitól szenved el a megkülönböztető magatartást, csak ezután következik a felettesektől származó probléma, 39%-kal. Ez a diszkrimináció tényét inkább társadalmi problémaként fémjelzi.

Arra a kérdésre, hogy alkalomadtán tudatában vannak-e a jogszerűtlen viselkedésnek, a következő válaszok születtek: A megkérdezettek 48%-a csak részben volt tisztában a ténnyel, hogy felléphet a diszkrimináció ellen jogi úton, míg 43%-uk tudatában volt. A következő kérdésben kíváncsiak voltunk arra, hogy vajon hogyan és miként cselekszenek egy ilyen helyzetben.

A válaszok kissé meglepőek voltak. Ugyanis 42%-ban léptek fel az emberek az őket érő sérelem ellen. Habár azok aránya, akik szó nélkül tűnnek, magasabb, de mindenképp meglepő azok száma, akik kiállnak magukért.

Megkérdeztük, hogy vajon, ha bármilyen módon fellépnek a sérelem ellen, milyen módját választják ennek. Azon válaszadók, akik a saját védelmükben fellépnek, a következő reakciókat adták válaszul a támadásokra.

A megkérdezettek 44%-ban valamilyen viselkedési formán keresztül fejezték ki megbántottságukat. Ezek a reakciók kellően sokszínűek. A sértett durcás viselkedéstől a tehetetlen csapkodás, sírás is megnyilvánult. 32%-ban választották az intelligensebb „beszéljük meg!” megoldást. Bár 12% felemlgette a jogi lehetőségeket, senki sem jutott el a tényleges hivatalos lépésekig. Tapasztalatunk szerint rendkívül kevés bírósági esetet regisztráltak a korábbiakban az esélyegyenlőség megsértésének ügyében. Ennek a háttérben legnagyobb részben a munkahely elvesztésétől való félelem áll.

Érdekes kérdés az is, hogy vajon milyen hatást gyakorol az érintettek munkavégzésére, teljesítményére a megkülönböztető bánásmód. A következő válaszokat kaptuk:

29% válaszolta, hogy nem befolyásolta munkavégzését és későbbi viselkedését a diszkriminált bánásmód, és 34% mondta, hogy bár a történetek hatása alá került, de nem engedhette meg magának, hogy teljesítménye romoljon. 15% jelezte, hogy teljesítménye érezhetően romlott, míg 22%-nak csak kisebb mértékben.

Mivel diszkrimináció áldozatává bárki válhat, érdemes megvizsgálni nemcsak a közvetlen munkahelyi teljesítményre gyakorolt hatását, hanem a hosszabb távon is problémákat okozó pszichológiai következményeket is. Rendelkezhet bárki határozott egyéniséggel, képes lehet megvédeni magát akár nyilvánosan is, mégsem lehetünk biztosak abban, hogy a kemény külső mögött a lelki sérülés elmarad.

A megkérdezetteknek mindösszesen 6%-a válaszolta, hogy érezhetően nem hatott rá lelkileg a megkülönböztetett bánásmód. Az általunk felsorolt lehetőségeket a következő arányban jelölték az érintettek: 30% szorongást, 24% idegességet, míg 29% szomorúságot érzett. Komolyabb pszichoszomatikus tüneteket 11% produkált (tikkelés, közöny, depresszió stb.).

Látható, hogy igen komoly lelki, később fizikai problémákat okozhat a diszkrimináció megjelenése a munkahelyi közösségekben, ezért megkérdeztük, hogy mi az oka annak, hogy többségében mégsem kérnek jogi vagy egyéb segítséget. Az eredmény nem meglepő. Az érintettek 56%-a munkahelye elvesztésétől, míg 35% egyéb megtorlástól tart (munkatársak bosszúja, prémium elvesztése stb.). 9% esetében érdektelenséggel találkoztunk.

Megvizsgáltuk, hogy van-e összefüggés a munkahely elvesztésétől tartó kollégák és az általuk tapasztalt lelki problémák által kiváltott jelenségek között. A Pearson-féle Khi-négyzet próba (4,208 df: 1 szign.: 0,040 $p < 0,05$) szignifikáns összefüggést mutatott. A kapott eredmény önmagáért beszél.

További vizsgálat tárgya lehet, hogy vajon a munkatársak egyéni érzékenysége, tűrőképessége mennyire befolyásolja a tünetek megjelenését vagy a diszkrimináció jelenségének tolerálását. Ezekre a kérdésekre a lefolytatott vizsgálatból egyelőre nem tudunk választ adni, mélyebb kutatások szükségesek a továbbiakban.

A kérdőív utolsó kérdését nyitva hagytuk, és arra voltunk kíváncsiak, hogy az érintettek miben látják a diszkrimináció kiküszöbölésének lehetőségét. Az alábbi válaszok születtek, melyeket kritikai megjegyzések nélkül, nem teljesszerűen mutatunk be:

- egy munkarészlegre hasonló korú, végzettségű és életszínvonalú emberek felvétele,
- jobban oda kellene figyelni bizonyos hatóságoknak a diszkriminációra,

- sajnos nem látok rá reális esélyt, hogy a diszkriminációt kiküszöböljék,
- ne ítéljünk előre, csak akkor, ha tisztában vagyunk, milyen a másik, mire képes, milyen adottságai vannak,
- a főnök mindenkivel egyformán bánjon, mert van olyan beosztottja, akinek nem mer szólni, s így ő többet megengedhet magának,
- ha az elvégzett munkámmal bebizonyítom, hogy ha az iskolai végzettségem nem is elegendő a munkámhoz, azért még jó szakember vagyok; lehet, hogy a tapasztalataim többet érnek, mint a diplomás kollégának, aki csak az elmélet embere,
- ez hozzáállás kérdése; sajnos az emberek nem látják be, hogy mindenkiben van hiba... (tolerálni kell a másikat),
- abban, ha egy vállalat biztosan megvédené az embereket; erre nem látok egyelőre biztos jeleket, talán, ha nem hagyná, hogy meg legyenek félemlítve a dolgozók.
- nagyobb önbecsülésben és jártasságban a jogaimat illetően,
- ez sajnos az emberekbe genetikailag benne van, nagy akaraterő kell hozzá, hogy ezen tudjanak változtatni,
- pozitív kommunikáció az alkalmazottak, továbbá az alkalmazottak és a felettesek között,
- az emberek gondolkodásának megváltozása, korrupció megszűnése, munkahelyi kultúra pozitív változtatása.

Összegzés

Az Európai Unióhoz való csatlakozás feltételeként a belépő országok számára megfogalmazott szabályok alapján jogharmonizációs feladatokat kellett elvégezni. Ez komoly feladat elé állította valamennyi kelet-közép-európai országot. E feladatok között szerepelt az egyenlő esélyek biztosítása a különböző társadalmi helyzetekben, életfeltételek között élő, és különböző jellemzőkkel rendelkező egyének, csoportok között a mindennapokban és a munkahelyen egyaránt.

Vizsgálatunkban teljes, átfogó képet ugyan nem kaphattunk, de a felmérés eredményei, úgy gondoljuk, hűen tükrözik azt a kórképet, mely minősíti mindazt, amit sikerült elérni, és előrevetíti a még megvalósítandó feladatokat. A gazdasági növekedés, az életszínvonal emelése, a munkaerő-szükségletek kielégítésének problémája mellett a munkahelyeken fellépő diszkrimináció elhárítása méltán eltörpülni látszik. Meglátásunk

szerint a munkahelyi egyenjogúság még várat magára. Az esélyegyenlőségi törvény számos módon kikényszeríti a vállalatokból, egyénekből a viselkedés bizonyos hivatalosan elfogadható formáit, de a társadalom szereplőit az értékek felismerésére, a szabályok betartására csak hosszú távon érvényesülő értékrendváltással, erkölcsi és etikai normák elfogadtatásával lehet rábírni. A gazdaságban jelentkező újabb kihívásokkal egy stabil és megalapozott társadalmi normarendszer képes csak szembenézni. A diszkrimináció kiküszöbölése érdekében megfogalmazódtak a törvények, de tapasztalunk mégis azt bizonyítja, hogy mindennapjainkban és a vállalati gyakorlatban is csak formálisan érvényesülő egyenlőséggel találkozhatunk. (Vagy még azzal sem.) A munkahelyen alkalmazott egyenlő bánásmód elve az emberi közösség minden tagját megillető egyenlő tisztelet és törődés gondolatában gyökerezik. Azonban a jog önmagában nem képes a több évszázados előítéletek megszüntetésére.

A munkavállalókkal szemben elkövetett jogsértések túlnyomó hányada nem lát napvilágot, a diszkrimináció esetei nem kerülnek nyilvánosságra, az emberek inkább megpróbálnak túllépni az ilyen jellegű problémáikon. Ez nem jelenti azt, hogy nincsenek ilyen gondok, vagy nem kell foglalkozni velük.

A vizsgálati eredmények visszaigazolták azokat az egyébként is sokak által megtapasztalt jelenségeket, amelyek a nők munkavállalási esélyeivel, munkahelyi elismerésével, bérezésével, karrierlehetőségeivel, a munkavállalók életkorával, nemével kapcsolatban mindennapos diszkriminatív cselekedetként érezhetünk. S hogy mégis miért nincs az ilyen rendszeresen ismétlődő problémákból jogi eljárás, ugyancsak megválaszolta a vizsgálat. Az emberek félnek, féltik a munkahelyüket, a megélhetésüket, ezért inkább csendben tűrnek, s viselik az esetleges további fizikai és lelki problémák következményeit. A kérdés, hogy ez jól van-e így. Megéri-e a vállalatoknak az alulmotivált, depressziós, félelemtől görcsös vagy megbántottságtól befelé forduló alkalmazottakkal dolgozni, és megpróbálni teljesítményt kisajtolni? Lehetne-e mindezt másképp? Ha igen, hogyan?

A további vizsgálatainkban arra keressük a választ, hogy vajon a vállalatok vezetése érzékeli-e, és hogyan éli meg ezeket a problémákat, mit tesznek kialakulásuk ellen, s milyen sikerre számítanak ezen a területen? Akarnak-e, tudnak-e olyan közösséget és kultúrát formálni, ahol a bizalom, az etikai, erkölcsi értékek, az egymás megbecsülése domináns, és az üzleti eredmények ezeken az alapokon épülnek? További vizsgálati eredményeinkről egy következő tanulmányban adunk számot.

Felhasznált irodalom

- Babusik, F. – Adler, J.* (2002): Romákat foglalkoztató vállalkozások. in: A romák esélyei Magyarországon. Budapest: Kávé Kiadó – Delphoi Consulting: p. 266–324.
- Debreceňiová, J. – Očenásova, Z.* (2005): Monitoring law and practice in Slovakia. (on-line). Open Society Institute, 101. S. (cit. 2012.09.24.). Dostupné na internete: http://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/eowmslovakia_2005_0.pdf
- Debreceňiová, J.* (2011): Antidiskriminačný zákon: Komentár. Bratislava: Občan, demokracia a zodpovednosť, dotlač 1. Vydania z r. 2008, p. 305. ISBN 978-80-89140-16-9
- Debreceňiová, J.* (2006): Čo/ne/vieme o diskriminácii. Bratislava: Sineal, Spol.sro. p.53 ISBN 978-80-89140-14-5
- Ebtv.* 2003. évi CXXV. törvény
- Employment Discrimination:an overview 2013.* http://www.law.cornell.edu/wex/employment_discrimination
- Employment Discrimination 2008.* Legal Information Center <http://public.getlegal.com/legal-info-center/employment-discrimination>
- Fair Work Act, Australian Government Ombudsman 2009.* <https://www.fairwork.gov.au/employment/discrimination/pages/default.aspx>
- Gyulavári, T. – Kardos, E.* (2000): Egyenlőbben! A nők és a férfiak esélyegyenlősége az Európai Unióban és Magyarországon. Budapest: Indok Bt., p. 112 ISBN 963-00-4651-2
- Gyulavári, T. – Könczei, Gy.* (2000): Európai szociális jog. Budapest: Osiris Kiadó, p. 394. ISBN 963-379-641-5. <http://www.instore.sk/news/diskriminacia-na-pracovisku>
- Kende, T.* (szerk.) (2005): Európai közjog és politika. Budapest: Osiris, p. 888. ISBN 963-389-796-3
- Kertesi, G.* (2001): Munkavállalás. Perspektívák egy tágra zárt társadalomban. Konferenciakiadvány. BKÁE Társadalomelméleti Kollégium. in: Fordulat (on-line). p. 208. (2012. 09. 12.) Dostupné na internete http://ex.tek.bke.hu/perspektivak/persp_kiadv.pdf ISSN 1585-0560.
- Szalai, P.* (2011): Non-formal Learning Increase the Chances of Employment. in: „Advanced Learning Technologies and Applications (ALTA‘2011)” című nemzetközi tudományos konferenciakiadvány. – Vilnius, Litvánia
- Szalai, P.* (2011b): A nemek közti jövedelemkülönbségek – három különböző felfogásban. CEO Magazin, XII. évf. 4.: p. 1–8.
- Szuhay, P.* (1999): Foglalkozási és megélhetési stratégiák a magyarországi romák körében. in: Cigányok Magyarországon. Budapest: Magyar Tudományos Akadémia, p.139–160. ISBN 963-508-084-0
- Štangová, v.* Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Praha: Vydavatelství a nakladatelství aleš čeněk s. R. O., 2011. p. 240. ISBN 9788073802776.
- Világi, R.* (2008): A szervezeti kultúra érvényesülése a szervezet létszámgazdálkodásában, (on-line). 2008. 26. (2013.04.26.) Dostupné na internete: http://www.zskf.hu/images_uploaded/4eedeaca51624.pdf