

DIPLOMADOLGOZAT

KALICZKA ORSOLYA KATALIN

Emberi erőforrás tanácsadó szak

Gödöllő

2023

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Szent István Campus

Emberi Erőforrás Tanácsadó Szak

A vallás, mint akadály a munkaerőpiacon

Belső konzulens: Dr. Farkas Attila
egyetemi docens

Készítette: **Kaliczka Orsolya Katalin**
F667P6
levelező tagozat

Intézet/Tanszék:

Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Gödöllő

2023

Tartalomjegyzék

Bevezetés	1
2. Vallás a munka világában	3
2.1. Az egyenlő bánásmód elve a munka világában	3
2.1.2. Vallásszabadság és vallásgyakorlás	4
2.1.3. A munka helye az emberek életében.....	5
2.1.4. Vallás és szocializáció	5
2.1.5. A kommunikációelmélet és a vallás kapcsolata.....	7
2.2.3. Leggyakrabban viselt vallási szimbólumok	8
2.3. Vallási alapon történő megkülönböztetés a munkahelyen.....	11
2.3.1. Vallás gyakorlása a munkahelyen, törvényi szabályozások	11
2.3.2. Hátrányos megkülönböztetés a munkahelyen.....	14
2.3.3. Vallási szimbólumok és jelképek viselése a munkahelyen.....	15
2.3.2. Céges kommunikáció, a semlegesség jelenléte.....	18
2.3.3. Multikulturalizmus jelenléte a munka világában	19
2.3.4.Esetbemutatók a vallási alapon történő hátrányos megkülönböztetésre	19
2.3.5. Milyen következményei lehetnek a megkülönböztetésnek.....	22
3. Saját vizsgálat: kérdőív	24
3.1. Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek	24
3.2. A vizsgálat körülményei és helyszíne.....	25
3.3. Kutatás módszerek és a minta bemutatása.....	25
3.4. Eredmények	26
4. Következtetések, javaslatok	38
5. Összefoglalás	45

Melléletek:	0
1. számú melléklet: Kérdőív	0
2. számú melléklet:	6
3. számú melléklet	8
Irodalomjegyzék	13
ÁBRAJEGYZÉK	16
FÜGGELÉKEK	16

BEVEZETÉS

Dolgozatom témájaként a vallást, mint lehetséges akadályozó tényező bemutatását választottam a munkahelyeken. Azért döntöttem emellett a tárgykör mellett, mert a napjaink multikulturális világában mindinkább aktualitássá válik a téma vizsgálata.

A XXI. században annak ellenére, hogy szabad vallásgyakorlás illet meg minden embert, a munkahelyek többnyire igyekeznek semlegesek maradni ebben a tekintetben. Ez azt jelenti, hogy általában a vallási jelképek viselését a legtöbb esetben nem engedélyezik a munkavállalóknak, mivel azzal a cég kifelé történő kommunikációját változtatnák meg.

Ma már nagyon sokféle vallást ismertek el a világon, s mindegyik rendelkezik egyedi ismertetővel, melyek megmutatkozhatnak többek között a vallási jelképekben. Gondolok itt például a kipára, a kendőre, vagy a keresztre. Mindegyik más vallást szimbolizál, s a vallást aktívan gyakorló emberek közül, sokan viselnek magukon ilyen jelképeket, sőt, van olyan vallás is, amely követői számára kötelezők.

Munkám terjedelmére való tekintettel, a saját vizsgálatomat kizárólag Magyarországra szűkítem le, kitekintve a hozzánk szorosan kapcsolódó Európai Unióra. Dolgozatom megkezdése előtt, összesen három hipotézist állítottam fel, melyek bizonyítására törekszem a következőkben.

H1: Ezek közül az első feltételezésem az volt, hogy a legtöbb, magyar munkahelyen nem engedélyezik a vallási szimbólumok viselését.

K1: Állításom alapját személyes tapasztalataim képezik, hiszen a saját és a környezetemben élő emberek munkahelyein tiltják ezt arra hivatkozva, hogy szeretnének semlegességet kommunikálni az üzleti ügyfeleik és partnereik felé. Tehát igyekeznek semlegesek maradni vallási tekintetben. Ennek egyik lehetséges oka lehet, hogy a partnerek sokszínűsége vallási megosztottságot jelentene, ezért egyetlen vallási szimbólum jelenléte, akár konfliktushelyzetet is eredményezhetne. Ezért választják inkább a semlegességet vallási téren.

H2: A második feltételezésem szerint, néhány a szolgáltató szektor néhány területén ezek a szabályok mára kevésbé szigorúak.

K2: Ilyen például a vendéglátás néhány területe, az étkezéshez köthető szolgáltatások, illetőleg a kereskedelem egyes szektorai. Azaz több munkáltató is van, aki a kevésbé feltűnő vallási jelképeket nem ellenzi a munkahelyen. Véleményem szerint ennek egyik lehetséges oka, a munkaerőhiány.

Ezekben a szektorokban, hatalmas nehézségekkel küzdenek a humán erőforrás területén, így a munkáltatóknak gyakran kénytelenek kompromisszumot kötni. Jól érzékelhető például, hogy azokon a munkahelyeken, ahol nincsen emberhiány, ott szigorúbbak a vallási szimbólumok viselésének tekintetében, mint azokon a munkahelyeken, ahol nagyon komoly emberhiány áll fenn.

H3: A harmadik feltételezésem szerint, a közsférában még mindig komolyan veszik a fentieket, azaz a vallási szimbólumok viselését tiltják a munkavállalók számára.

K3: Oka lehet ennek egyrészt az államhoz tartozó intézmények vallássemlegességének megőrzése.

A fenti hipotézisek vizsgálatára kérdőíves kutatást készítettem, valamint megvizsgáltam néhány jelentősebb precedens értékű nemzetközi esetet is. Léteznek ugyanis olyan jogesetek, amikor a munkáltató nem feltétlenül jogszerűen jár el, illetve ugyanez lehetséges a munkavállalói oldalról is. Komoly problémák vannak jelen ezen a területen mind a mai napig. Többek között hiányzik sok esetben az elfogadás, de említhetném példaként a különféle ünnepek betartásának hiányát, a fejkendők viselésének tiltását, avagy az imádkozás lehetőségének megtiltását is. Az esetek bemutatása során arra fogok kitérni, hogy ezen hiányosságok mennyire jogszerűek a munkáltató (munkavállaló) részéről, illetőleg, hogy mit tehet a munkavállaló (munkáltató), valamint megvizsgálom az esetleges bírósági, hatósági döntéseket is.

Összességében azt gondolom a témával kapcsolatosan, hogy a XXI. század ellenére, még mindig nem sikerült tökéletesen összeegyeztetni a mindennapi életvitelt és a vallást. Az alapos vizsgálathoz hozzátartozik mindkét oldal megismerése, jelen esetben a munkáltatói és a munkavállalói szempontok is. Munkám elsődleges célja, hogy végül olyan javaslatokkal állhassak elő, melyek érdemben segíthetik egymáshoz közelebb hozni a vallási és a munkahelyi feltételeket az egyén életében.

2. VALLÁS A MUNKA VILÁGÁBAN

„A vallás az ember képzeletvilága, mely az embernek azon törekvésén alapul, hogy egyrészt a külső jelenségek végokát, másrészt a külső jelenségekkel szemben saját gyöngeségének támaszát találja meg.” (Jász, 2013, old.: 278)

A vallás természetes és szerves részét képezi mindennapjainknak, hiszen minden ember saját joga, hogy milyen vallást szeretne gyakorolni. Munkámban arra keresem a választ, hogy a XXI. században hogyan gyakorolhatja szabadon vallást az egyén, minden körülmények között, tehát a munkahelyén is. Fontos megemlíteni, hogy alapesetben a munkahelyen senkit nem érhet hátrány amiatt, hogy milyen vallást gyakorol, mivel az egyenlő bánásmód elvének itt is érvényesülnie kell.

2.1. Az egyenlő bánásmód elve a munka világában

Ambrus munkájában összehasonlította a magyar joggyakorlatot, az Európai Unió irányelveket, az Európai Bíróság és az Európai Emberi Jogi Bíróság esetjogaival. A szerző a diszkrimináció tekintetében megvizsgálta tanulmányában, hogy miben tér el a magyar joggyakorlat és ennek milyen okai lehetnek (Ambrus, 2009).

A szerző szerint, említést kell tenni az úgynevezett bizonyítási teherről, mely kétféle lehet. Egyrésztől lehet objektív, másrésztől pedig szubjektív. Előzőt a meggyőzés terhe jelenti, utóbbit pedig az előhozakodás terhe. A meggyőzés terhe annál a félnél van, akinél az objektív bizonyítási teher van, míg az előhozakodás terhe mindkét félnél jelentkezhetsz egy eljárás során. A szerző szerint kétféle diszkriminációt lehet megkülönböztetni. Egyik típusa az úgynevezett közvetlen, a másik pedig a közvetett diszkrimináció. A hátrányos helyzettel kapcsolatosan azt kell bizonyítani, hogy: *„egy adott személy vagy csoport más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest valamilyen védett tulajdonság alapján eltérő bánásmódban részesül-e vagy egy védett tulajdonsággal rendelkező csoportot egy látszólag semlegesnek tűnő rendelkezés, gyakorlat vagy feltétel nagyobb arányban érint-e hátrányosan.”* (Ambrus, 2009, old.: 137)

Az Európai Bíróság alapelve szerint, hogy ha bizonyítható annak ténye, hogy diszkrimináció történt, akkor az eljárás alá vontnak kell bizonyítani ennek ellenkezőjét. Itt ugye rögtön felmerül az előzőekben tárgyalt, úgynevezett bizonyítási teher, hiszen az objektív bizonyítási teher itt eltér a gyakorlattól. Az Európai Unió irányelvek szerint, a diszkriminációs ügyek során, speciális bizonyítási szabályokat alkalmaznak. Ilyen például annak esete, amikor megfordítják a bizonyítási terhet, illetőleg amikor megosztják, vagy áthárul az. Hazánkban a Munka Törvénykönyvének 5. paragrafusa a bizonyítási terhet magában foglalja, így ezt a joggyakorlatot már átvette, azonban nem szó szerint alkalmazza azt. Ez tulajdonképpen olyan eltérést jelent, hogy nálunk a felperesnek bizonyítani kell azt, hogy hátrányt szenvedett másokkal szemben. (Ambrus, 2009)

Kivetítve a munka világára, a legtöbb probléma vizsgálata eltérő lesz az Európai Unió joggyakorlatban, mint nálunk. Külföldi példa esetén az alperesnek kell bizonyítani, hogy nem történt hátrányos megkülönböztetés, míg ezt Magyarországon mindkét félnek bizonyítani szükséges.

Az Alaptörvény ugyancsak foglalkozik az egyenlő bánásmóddal, mely a foglalkoztatás területére nézve a következőképpen szól: *„a munkáltató az összes lehetséges munkavállalóját ugyanolyan elbírálásban ugyanolyan elbánásban kell részesítse az alkalmazási feltételek meghatározásakor és a munkaviszony létrejöttét megelőző eljárások során. Ha valamilyen hátrányos megkülönböztetést alkalmaz az egyik jelentkezőre nézve, akkor sérül az egyenlő bánásmód elve.”* (2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, 2003)

2.1.2. Vallásszabadság és vallásgyakorlás

A vallás sok esetben nyújt vigaszt az embernek, sok esetben támaszt, megoldást jelent a problémákra. A hit pedig abban is segít, hogy a továbbiakban erőt kapjon az egyén. A vallás az egyén teljes életére hatással lehet, azaz mindenben képes lehet támaszt nyújtani. Nincs ez másképp Láng szerint a munkahelyen sem, hiszen az pontosan egy olyan közeg, ahol gyakorta találkozhatunk különféle stressz-faktorokkal. A szerző szerint, az egyén teljesítőképessége is annál jobb lesz, minél kényelmesebb körülmények között dolgozhat a munkahelyén. (Láng, 1938)

2.1.3. A munka helye az emberek életében

Konczos-Szombathelyi munkájában többek között azzal is foglalkoznak, hogy Európában az átlagemberek hogyan viszonyulnak a munkájukhoz. Az European Values Studies elnevezésű kutatás eredményeiből ismertetett a szerző néhányat, mely vizsgálatot az 1970-es évek végén készítettek a belga Catholic University of Leuven és a holland Tilburg University munkatársai. A kutatás eredményei közül a szerző megemlítette például azt, hogy az európai emberek esetében, a munka a második legfontosabb helyen szerepelt az egyéni prioritási sorrendben. Az európai emberek közel 80%-ának a jó fizetés volt a munkahelyekkel kapcsolatosan a legfontosabb elvárása. A legfontosabb sorrend összességében a család, a munka, a barátok, a pihenés, a vallás és a politika volt. A vallás tehát a negyedik helyen szerepelt nálunk, ami azt jelenti, hogy maga a munka általában véve előbbre sorolandó volt, mint a vallás (Konczos-Szombathelyi, 2008)

Természetesen ez egy rendkívül szubjektív dolog, hiszen mindig az adott egyéntől függ, hogy pontosan mi számára a prioritási sorrend, de a többség számára elmondható, hogy akkoriban a munka fontosabb volt, mint a vallás.

2.1.4. Vallás és szocializáció

Bognárné munkájában azzal foglalkozott, hogy a vallás miként képezi a szocializáció részét, azaz hogyan lesz egy ember képes beilleszkedni a társadalomba úgy, hogy a vallási szokásait is megtartja. Maga a szocializáció egy olyan folyamat az ember életében, mely szinte mindig személyiségfejlődéssel jár együtt. A szocializáció folyamata során, az egyén a fokozatosan társadalom részévé válik. A szerző szerint a vallás, általában segíti ezt a folyamatot, már csak azért is, mert így máris könnyebben tud kapcsolódni egy bizonyos csoporthoz.

Bognárné Karácsony Sándor gondolatait ismertette a szocializáció folyamatával kapcsolatosan, mely szerint a szocializációban elsődleges színtér a család. Másodlagos színtérként említette meg Bognárné azokat a területeket, melyek már egy önálló választás helyszínei voltak, mint például az óvoda, vagy iskola, s azon belül is azok a csoportok, egyének, akiket választunk magunk köré. Harmadlagos színtérként nevezte meg Bognárné a munkahelyet (Bognárné, 2018).

A munkahelyi beilleszkedést Bognárné szerint néhány dolog megkönnyíti, ilyenek például a másik ember elfogadása, s a közösségi érzés emelése. Az empátia, a szorgalom és a becsületesség legalább annyira fontos, mint a szociális segítőkészség (Bognárné, 2018).

Magát a vallási szocializációt Pusztai a következőképpen definiálja tanulmányában: „A vallási szocializációt, függetlenül az eredményétől, olyan folyamatként értelmezzük, melynek során nemcsak az egyén transzcendenshez való viszonya, hanem identitása, életvezetése, társadalmi szerepvállalása, kapcsolatai, sőt a természeti környezethez való viszonya is formálódik.” (Pusztai, 2019, old.: 835). A vallási szocializáció alapvetően az egyén saját fejlődésén alapszik, azonban a környezet hatása ugyancsak rendkívül fontos. Ide tartoznak a szülők, valamint az intézmények, egyéb kapcsolatok. Pusztai kutatásai alapján az individuum egyéni vallásos meggyőződése a környezetével együtt, annak hatására változik, formálódik. „A vallásos nevelés tehát nem más, mint az összekapcsolódó egyének közös jelentésalkotó tevékenysége, s ennek szüntelen ismétlődése az életút során” (Pusztai, 2019, old.: 836).

A fentiek alapján tehát a vallás nem egyedül az egyénhez kapcsolható. A munkahely, a mindennapi élet színtereként kiemelt jelentésbefolyásoló szereppel bír.

Az SHRM tanulmányában (SHRM, 2023) remek lehetőségeket tár fel arra vonatkozóan, hogy hogyan könnyíthető meg a vallásgyakorlás a munkahelyen, hogyan segítheti a szervezet a munkavállalók közötti elfogadóbb légkör kialakítását. A megfelelő munkakörnyezet kialakítása mellett felhívják a figyelmet arra, hogy a diszkrimináció elkerülése érdekében nagyon fontos a munkavállalók képzése, nem csak a faji, vagy szexuális kérdésekre vonatkozóan, hanem vallási témákban is. A munkaadók felelőssége mellett felhívják a figyelmet a munkavállalók egyéni felelősségére is, tekintettel arra, hogy valamilyen szinten tisztában kell lenniük a vallásos elvekkkel, elkerülve ezáltal az előítéleteket, megbélyegzést.

Fontosnak tartják, hogy ha a munkatársak között valaki vallási alapon történő megkülönböztetést észlel, akkor próbáljon meg tenni ellene, vagy szólaljon fel az ily módon megbélyegzett munkatársa érdekében. További gyakorlatként említik a csendes szoba

biztosítását a vallásos vagy egyéb okból elvonulni kívánó munkavállalóknak, illetve a diszkrimináció mentes vállalati elveket. Fontos, hogy egy 2020-as Gallup tanulmány alapján az amerikai munkavállalók között 2000 óta megháromszorozódott azok száma, akik nem tagjai egyetlen vallási felekezetnek sem (SHRM, 2023), így a képzés elengedhetetlen fontosságú ebből a szempontból is.

Singh tanulmányában a SHRM-éhez hasonló 3 befogadó gyakorlatot emel ki a vallási alapon történő megkülönböztetés elkerülése érdekében. (Singh, 2022) A képzések elengedhetetlenek, sőt ezeket vezetői szinten kell elkezdni. Különösen fontos ez egy multikulturális csapat vezetésekor. A kulturális kompetencia fejlesztésének elsődleges lépése a vallással kapcsolatos objektív ismeretek gyűjtése. Emellett nagyon fontosnak tartja az önismeretet, hogy akár a vezetők, akár a munkavállalók felismerjék azt, ha előítélettel fordulnak munkatársaik felé.

A második lépés a befogadói gyakorlat támogatása, amely azt jelenti, hogy vezetőség lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállalók biztonságban érezhessék magukat, ekképpen vallásuk gyakorlására lehetőségük legyen egy elfogadó környezetben. Mind az imádkozás, mind a rendezvények szervezése során tekintettel kell lenni az átlagostól eltérő szokásokat gyakorlóakra. Singh is megemlíti a biztonságos terek fontosságát, ahová például a munkavállalók szabadon elvonulhatnak imádkozni.

2.1.5. A kommunikációelmélet és a vallás kapcsolata

Máté-Tóth munkájában különös figyelmet szentelt a kommunikációelmélet és a vallás kapcsolatának vizsgálatára. A szerző szerint, a vallás nem tekinthető önmagában kommunikációnak, hiszen az egyén megtalálja benne a saját vallási élményét, s ez az élmény még nem kommunikáció. Az viszont, ha már ezt az élményt a társadalom felé közvetítik, akkor bizony a vallás egy része igenis kommunikációs tevékenységnek tekinthető. Ráadásul nagy tömegek felé irányuló kommunikációnak.

A szerző azt mondja, hogy önmagában véve a vallás és a kommunikáció is egy-egy alapvető kategória. A közöttük lévő kapcsolat tulajdonképpen a közvetítés, azaz a közvetítői szerep. Így a vallás esetében igenis beszélhetünk valláskommunikációról (Máté-Tóth, 2013).

2.2.3. Leggyakrabban viselt vallási szimbólumok

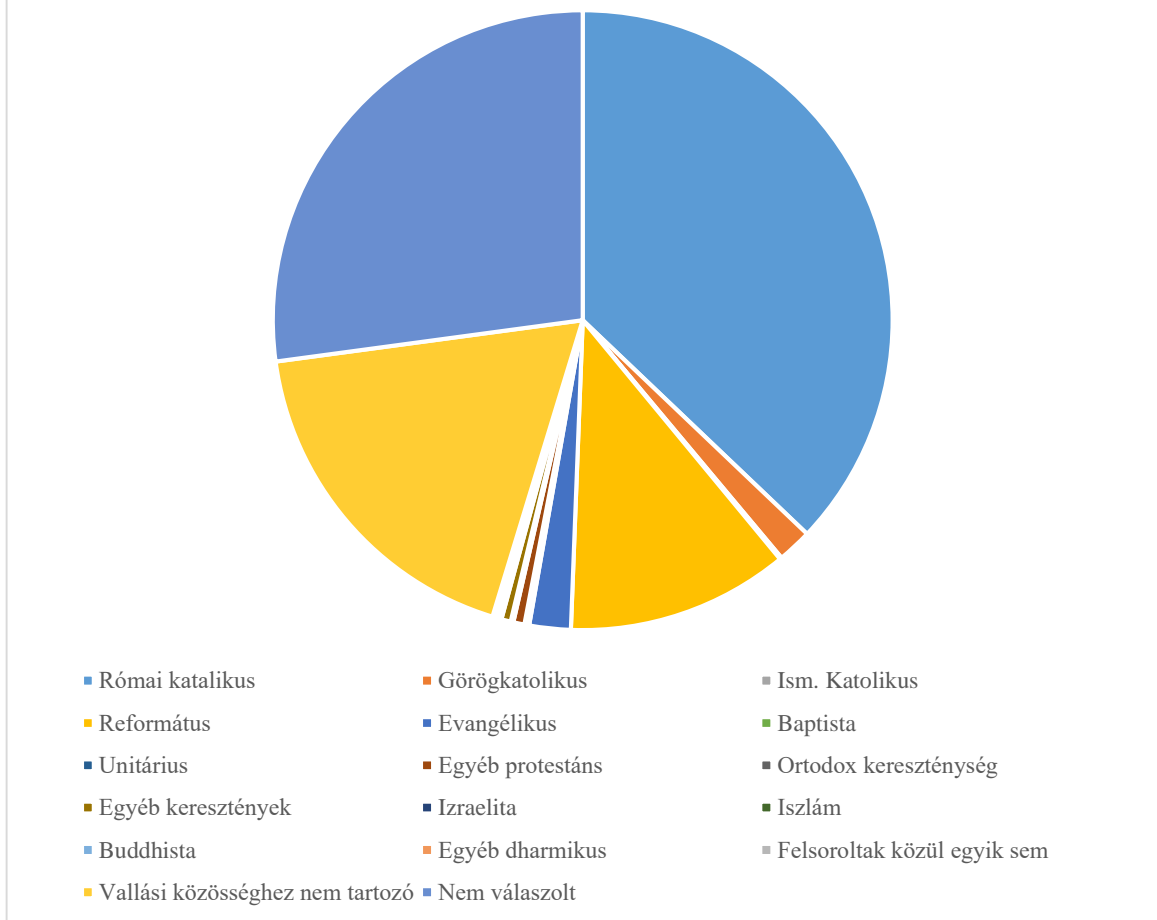
A szimbólumok, vagy jelképek mindig valamilyen mögöttes jelentéstartalommal bírnak. Két részből állnak tehát, van a jelkép maga és van a mögöttes jelentés, amely természetesen többféle módon értelmezhető. A szimbólum maga akkor válik egésszé, ha ez a két dolog egyesül. *„A szimbólum mindig üzenetet közöl. Az egyesítés azt jelenti, ahogy megértjük az üzenetet: egyesítjük a képet a mögötte lévő tartalommal. Ennek során, amikor megértjük, miről szólnak ezek a képek, vagyis felfogjuk, hogy mit üzennek, mi is mindig többé válunk, azaz egyesülünk a tudásnak egy addig nem ismert részével. A szimbólumok üzenetének megértéséhez elengedhetetlen az egyes ember tudati megismerő képessége.”* (Csörgő, 2018, old.: 13) A jelképek általában valamilyen érzést, eszmét, hitet, közösségi hovatartozást szimbolizálnak, ezáltal a vallások elengedhetetlen részét képezik.

Magyarországon a 2011-es népszámlálás adatai szerint több világvallás aktív gyakorlójának vallották magukat a válaszadók. Eszerint a legnagyobb keresztény egyházhoz tartoztak a legtöbben, 37,15 % római katolikus, 11,6 % református és 2,2 % evangélikus volt. Görögkatolikus 1,8 %, Jehova tanúi 0,32 %. Baptista 0,18 %, Hit Gyülekezete 0,18 %, ortodox 0,14 %, izraelita 0,11 %, buddhista 0,1 %, iszlám vallású 0,06 % volt.

Az adatokat a 1. számú ábra szemlélteti.

1. ábra Magyarország vallási megoszlása a 2011-es népszámlálás adatai alapján

Magyarország vallási összetétele a 2011-es népszámlálás adatai alapján



Forrás: Saját készítés a Wikipédia (KSH) adatai alapján (Wikipédia, 2022)

Látható, hogy a legnagyobb részt a magyarországi óvallásoknak tekinthető keresztény vallások teszik ki, de számos világvallás képviselői is élnek az országban. Természetesen a 2022-es népszámlálás adatai némiképp módosíthatnak az eredményeken, azonban az alapvető tendenciák így is jól láthatók.

Ha a hazánk jelenlévő legfőbb vallások szimbólumait a fenti arányok vonatkozásában vizsgáljuk, elsőként a kereszténység jelképeit érdemes megemlíteni. Ezek közül a leggyakrabban, sokak által viselt szimbólum a kereszt, amely nem csak a templomok tetejét díszíti, hanem számos ékszer, tetoválás, ruha kellékei is egyben. Legismertebb jelentése a hit, de utalhat Krisztus szenvedésére, halálára is. További, általánosan viselhető jelképek a kéz, bárány kereszttel, kehely, szív töviskoszorúval, szív három törrel, víz és hullám, almába harapó kígyó, kulcsok, szőlő és búzakaralász.

A kereszt kivételével látható, hogy sok jelkép gyakran csak viselője számára világos, hiszen a víz és hullám szimbóluma számos más jelentésre is utalhatnak. Felmerül tehát annak kérdése is, hogy a szimbólum viselése során mennyire kell színt vallani a viselőnek, főként, ha azok nem közismert és gyakran szem elé kerülő jelképek. Az ehhez kapcsolódó jogesetek bemutatásával a 2.3.4. fejezetben foglalkozom részletesebben. Összességében elmondható, a fenti jogesetekhez kapcsolódóan is, hogy a keresztény vallási jelképek kevésbé megosztóak a munkahelyeken, elfogadottabbak társadalmi szinten is.

Az izraelita vallás jelképei közül az egyik legismertebb a David csillag, amely azonban magában hordozza a Holokauszt negatív felhangját is. A tóratekeres, a chanukia és menóra ugyancsak gyakran használt zsidó szimbólumok. A jelképek viselési szempontjából a zsidó férfiakra vonatkozó szigorú (ma már lazábban értelmezett előírás, hogy egész nap kipát (fejfedő) viselnek. Ehhez kapcsolódóan fontos kérdés, hogy míg ezen jelkép viselése mondhatni egyértelmű vallásos bizonyíték, addig egy keresztet viselő személy még nem biztos, hogy keresztény.

Nem izraelita jelkép, mégis szorosan a valláshoz kapcsolódik a férfiak arcszőrzetének és hajának speciális viselése is. Napjainkban már ez sem annyira szigorúan vett szabály, mint a korábbi időkben, azonban zártabb vallási közösségekben, idősebb generációknál még most is igen gyakran jellemző.

Az iszlám vallás egyik legismertebb jelképe a félhold, amely azonban török eredetű, így itt sem egyértelmű viselőjének vallási hovatartozása. Erre a vallásra jellemző, hogy nem igazán használ sajátos jelképeket, nem tulajdonítanak védő szerepet különböző tárgyakkal. Az iszlám vallásban külön előírások vannak a ruházatra, viszont külső szemmel főként a nők öltözködése szabályozott. A hidzsáb arab eredetű szó, melynek jelentése takaró, utal a nők haját eltakaró fátyolra, ezt a muszlim vallású nők hordják egészen fiatal koruktól. A burka az egész testet magában foglalja, az arcot hagyja csupán szabadon.

A csador, egy hidzsáb előírásainak megfelelő ruhanemű, amelyet főként az iráni muszlim nők hordanak testük eltakarására. Fontos kiemelni, hogy a világ számos pontján élnek muzulmán vallású emberek, és a nők igen nagy százaléka visel még a mai napig hidzsábot. Ennek ellenére megindultak már a felekezet tagjai között is azon törekvések, amelyek lazítanának a viselésére vonatkozó szigorú szabályokon.

Az esetbemutatók során főként ezek kerülnek vizsgálatra, hiszen számukból adódóan összefoglalóan a „fejkendő – ügyek” elnevezést kapták a jogesetek.

A buddhizmus igen gazdag jelkép rendszerrel rendelkezik (számos alcsoporttal l. 8 szerencsejegyek, Buddha életszakaszaihoz köthető jegyek stb.), így a teljesség igénye nélkül emelnék ki néhányat: fehér elefánt, lótusz, oszlop, oroslán, tankerek, fa, gyertya, különböző Buddha ábrázolások stb.

A szimbólumok színessége, elterjedtsége miatt ezek sem számítanak különösen támadható ábrázolásoknak, hiszen például egy Buddha fej viselése még nem jelenti magában a buddhista vallást, hanem csupán a szimbólum mögöttes jelentésével történő azonosulást. Nem csupán viselt tárgyak, hanem kisebb lakberendezési eszközök kedvelt ábrázolásai is ezek, amelyeket akár egy irodai íróasztalon is elhelyezhet a munkavállaló. Kérdés, hogy mennyire támadható például egy lótusz dísz környezetében elhelyező alkalmazott vallási szempontból.

2.3. Vallási alapon történő megkülönböztetés a munkahelyen

2.3.1. Vallás gyakorlása a munkahelyen, törvényi szabályozások

A vallásszabadsággal nem azonos, azonban szoros kapcsolatban áll a lelkiismereti szabadság. A mai multikulturális társadalomban a különböző ideológiával és felfogással rendelkező felek szoros együttélése jellemző, amely természetesen számos konfliktus forrása is lehet. *„A lelkiismeret szabadsága dióhéjban azt jelenti, hogy az állam senkit sem kényszeríthet olyan helyzetbe, amely meghasonlásba vinné önmagával, azaz amely összeegyeztethetetlen a személyiségét meghatározó valamely lényeges meggyőződéssel.”* (Szendrői, 2017, old.: 135) A vallás ilyen személyiséget meghatározó tényezőnek tekinthető.

A lelkiismeret az egyéni erkölcsi meggyőződése. Ezek a személyiség elválaszthatatlan részét képező fogalmak akkor „szabályozhatók” csak jogi keretekkel, ha megnyilvánulnak valamilyen külső formában. Megmutatkozásuk a kommunikáción keresztül történik. A kommunikáció egyrészt lehet szóbeli, írásbeli, másrészt, főként a vallással kapcsolatban történhet különböző jelképek, szimbólumok használatával.

Az oktatás mellett a munkaviszony igen speciális terület a vallás gyakorlása szempontjából. Ahogyan az oktatásban, úgy ez utóbbinál is alá- fölérendeltségi viszony mutatkozik meg. Az oktatásban ez azonban általában egy felnőtt valamint kiskorú kapcsolatát

jelenti. Itt egyértelmű, hogy a kiskorúak védelme speciális területet élvez a szabadság és alapjogok tekintetében.

A munkaviszonyban a munkáltatót megillető utasítási jog, a munkavégzés speciális körülményei, valamint a vezetéshez köthető hűség (Szendrői, 2017, old.: 136) mind szembe kerülhetnek a vallásgyakorlási, valamint kommunikációs alapjogokkal.

Szendrői munkájában kiemeli az orvos és az abortusz, valamint eutanázia kérdését. Különös kérdés annak megítélése, hogy egy orvos megtagadhatja-e az abortusz végzését vallási, vagy erkölcsi jogokra hivatkozva a magzati élet védelmében. Az Alkotmánybíróság állásfoglalása szerint a lelkiismereti szabadságjog nem korlátozható a munkavégzéssel kapcsolatban. Kivételt képez ez alól az, ha olyan lelkiismereti okokra hivatkozik a munkavállaló, amelyek nem állnak szoros kapcsolatban a munkavállaló munkakörével. Ekképpen a lelkiismereti okokra hivatkozó orvos megtagadhatja az abortusz elvégzését, amennyiben ahhoz nem köthető közvetlen életveszély.

Szendrői a fenti két példán túl kiemeli a sorkatonaság kérdését. A törvény lehetővé teszi, *„hogy azok, akik az emberi élet sérthetetlenségét felfüggesztő rendkívüli helyzetben való részvételt nem tudják összeegyeztetni lelkiismeretükkel, ne teljesítsenek fegyveres katonai szolgálatot.”* (Szendrői, 2017, old.: 137)

Speciális kérdést jelent a zsidóság, valamint a munkavégzési napok alkotmányos szabályozása. A zsidó vallás tiltja a szombati munkavégzést, ez azonban nem került alkotmánybírósági szabályozás alá. Emellett a főbb munkaszüneti napok keresztény ünnepekhez köthetők (pl. húsvét, karácsony), ezzel szemben a zsidó ünnepek nem élveznek munka alóli felmentést.

A munka megtagadásának jogát a fenti alkotmányos jogokon túl a Munka törvénykönyve is szabályozza. A törvény 54 § (1), (2), illetve (4) bekezdése nevesíti ezeket az eseteket. Ez alapján vannak helyzetek, amikor a munkáltató lehetőséget kap a munka megtagadására, a munkáltató utasításaitól történő eltérésre, más esetekben pedig kötelező a munka megtagadása.

„54. § (1) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy életét, testi épségét, egészségét, vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.*

(2) *A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.*

(4) *A munkavállaló a munkáltató utasításától eltérhet, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.*” (Net Jogtár, 2012. évi I. törvény, 2012). Látható tehát, hogy a Mt. csupán a veszélyhelyzetek elkerülésére biztosít lehetőséget a munkáltató rendelkezésére, nincs összefüggésben vallási, illetve lelkiismereti kérdésekkel.

Kopp és munkatársai kutatása alapján a vallás gyakorlása számos pozitív hatással van az emberek életére. Szoros összefüggésben van egyrészt az önkárosító szokások csökkentésével, a megküzdési stratégiák megerősödésével, valamint az egészség megőrzésével. Ez utóbbi a munkavégzésre is jelentős hatással van: *„a vallásgyakorlás szignifikáns védőfaktor: életkortól, nemtől és iskolázottságtól függetlenül munkaképesebbnek mondták magukat azok, akik vallásukat gyakorolják, mint akik nem”* (Kopp, Székely, & Skrabski, 2004, old.: 110). A kutatás alapján munkából való kiesés és a munkaképesség csökkenése szignifikánsan alacsonyabb arányú volt a vallást gyakorlók között.

Dina Gerdeman tanulmányában kiemeli, hogy a munkahelyek nagy részének a mai napig nincs írott szabályzata a vallás gyakorlására vonatkozóan. (Gerdeman, 2018) Fontos azonban, hogy ezek az írott irányelvek tiszteletben tartásuk a vallási előírásokat. „A bíróságok megállapították, hogy a vállalatoknak nem kell beleegyezniük az alkalmazottak minden vallással kapcsolatos kérésébe, de meg kell próbálniuk az ésszerű alkalmazkodást. Ha egy alkalmazott nem tud dolgozni szombaton, a munkáltatónak meg kell vizsgálnia, hogy valaki más fedezné-e azt a napot.” (Gerdeman, 2018)

2.3.2. Hátrányos megkülönböztetés a munkahelyen

Fülöpné és Fehér munkájukban foglalkoztak a hátrányos helyzet kérdésével, mellyel kapcsolatosan megállapították, hogy többféle szempontból is kerülhet valaki hátrányos helyzetbe. Ilyen lehet többek között például a vallás alapján való megkülönböztetés (Fülöpné & Fehér, 2013).

A szerzők a továbbiakban kifejtik, hogy a megkülönböztetés lehet közvetett, vagy közvetlen, melyet sok esetben már gyermekként is megélhetnek az egyének (Fülöpné & Fehér, 2013).

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nevezzük, *„ha egy személyt vagy csoportot valamely valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne.”* (AJBH)

A közvetett megkülönböztetés ezzel szemben látszólag megfelel az egyenlő bánásmód elveinek, nem minősül közvetlen megkülönböztetésnek. *„Valamely védett tulajdonsággal rendelkező személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport volt, van, vagy lenne.”* (AJBH)

Lehóczki az Európai Bíróság joggyakorlásával kapcsolatos tanulmányában felhívja a figyelmet arra, hogy az egyenlő bánásmód biztosításáról szóló irányelv tiltja a munka világában a vallási alapon történő megkülönböztetést. A tagállamok azonban szabadon rendelkezhetnek, *„amennyiben egy meghatározott foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt a munkavállaló egy adott valláshoz való tartozásából következő valamely jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül, feltéve, hogy az eltérő bánásmód megengedését igazoló célkitűzés törvényes, a kérdéses követelmény pedig arányos.”* (Lehóczki, 2018, old.: 179).

Simran Jeet Singh cikkében felhívja a figyelmet arra, hogy a vallás egy igen marginalizált pont a munkavállalók életében, nem tekintik annyira egyértelmű diszkriminációnak az ilyen jellegű megkülönböztetést, mint a faji vagy a szexuális kérdések tekintetében (Singh, 2022).

2.3.3. Vallási szimbólumok és jelképek viselése a munkahelyen

Kecskés szerint: *„A vallás alapja az ember határoltságának a tudata, s ugyanakkor megnyitottsága a transzcendens, érzékfölötti valóság iránt, mely lelke legmélyebb vágyainak beteljesülését adja.”* (Kecskés, 1976, old.: 18)

Minden ember, aki valamilyen vallást választ magának, azzal tulajdonképpen a hitét erősíti meg. A vallás lelki alapokon nyugvó hit, melynek összetételét és felépítését az egyén személyisége és életcéljai fogják meghatározni, annak kiválasztásakor. A vallás megválasztását követően pedig, szinte adottá válik a vallási szimbólumok viselése.

A vallási szimbólumok viselése egyfajta kommunikáció, amely szorosan kapcsolódik a vallási szokásokhoz, rituálékhoz és mítoszokhoz. Fontos, hogy jelentőségük legfőképp mögöttes jelentéstartalmukban rejtőzik. Minden vallás sajátos szimbólumrendszerrel bír, amely egyrészt megkülönbözteti más vallásoktól, másrészt kapocs a vallás saját jelentéstartalmainak mélyebb megértéséhez. Vannak olyan ősi szimbólumok azonban, amelyeket újra előszedve a modern társadalom saját érdekeire használt fel, híveit ezáltal gyűjtve össze, akár szörnyű tettekre sarkallva (pl. horogkereszt). Ehhez kapcsolódóan számos szimbólum, teljesen elhatárolódva a vallási megkülönböztetés bármely formájától, tiltott megjelenésének számítanak világszerte.

A vallási megkülönböztetés és a hátrányos helyzettel kapcsolatban a 2.3.2. fejezetben foglaltakon túl fontos megemlíteni az Európai Unió joggyakorlásának elvét is. Az Európai Bizottság luxemburgi döntése alapján nem minősül hátrányos megkülönböztetési módnak, ha a munkáltató tiltja a politikai, filozófiai valamint vallási szimbólumok viselését a munkahelyen. A döntés egy precedens értékű üggyhöz kapcsolódik. Egy muzulmán vallású nő az állásinterjún úgy nyilatkozott, hogy nem lenne hajlandó lemondani az iszlám valláshoz köthető fejkendő viseléséről azért, hogy megfeleljen a munkahelyi semlegesség belső szabályozottságnak elvárásaihoz. A nő ezután fordult bírósághoz, hátrányos megkülönböztetésre hivatkozva.

„Az uniós bíróság ítéletében kimondta, egy vállalat vallási, filozófiai vagy spirituális szimbólumok látható viselését tiltó belső szabálya nem minősül közvetlen megkülönböztetésnek, ha azt általánosan és megkülönböztetés nélkül alkalmazzák minden munkavállalóra.” (Privátbankár.hu, 2022).

Ekképpen tehát ha a belső szabályzatok általánosan és minden munkavállalóra egyaránt vonatkoznak nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a különböző jelképek, szimbólumok viselése, valamint az ezekhez köthető írásbeli, szóbeli kommunikáció. A bíróság viszont az is kimondta, hogy ezzel ellentétesen hátrányos megkülönböztetésnek számítanak azok a szabályok, amelyek célzottan egy vallás ellen irányulnak, és így korlátozzák a munkavállaló alapjogait.

Az Egyesült Királyságban és Amerikában készült egy tanulmány a keresztény munkavállalók munkahelyi tapasztalataival kapcsolatban. A Pearn Kandola cég által készített tanulmány (Pearn Kandola, 2022) közel 1100 munkavállaló közreműködésével készült, a kutatást 2021 és 2022 között zajlott. Az eredmények szerint a keresztény munkavállalók közel fele (42%) vallásából adódóan nem érzi magát komfortosan a munkahelyén. Az Egyesült királyságban a válaszadók csupán 18%-a, míg Amerikában a válaszadók 42%-a visel vallásához köthető szimbólumokat munkahelyén.

A vallási szimbólumok viseléséhez kapcsolódóan a válaszadók 29%-a szerint cégük többet tehetne azért, hogy az alkalmazottak jobban érezzék magukat munkahelyükön. A felmérés készítői kíváncsiak voltak arra, hogy mi lehet az oka annak, hogy a munkavállalók ennyire kényelmetlenül érzik magukat. A legfontosabb eredmények szerint elmondható, hogy többségében hiányoznak azok a szervezeti szabályok, amelyek egyértelmű iránymutatással szolgálnának a munkavállalók számára. A keresztény alkalmazottak emiatt úgy érzik, hogy a vállalási szimbólumok viselése kényelmetlen lehet munkatársaiknak, és igyekeztek elkerülni az ebből adódó konfliktusokat is.

A keresztény munkavállalók tapasztalatai szerint sokszor kerültek kényelmetlen helyzetbe vallásuk miatt, az esetleges negatívabb bánásmódot pedig a vallásukhoz kapcsolódó előítéletekhez kötötték. Ha konfliktus adódott, úgy érezték a vezetők nem veszik elég komolyan problémáikat.

A fentiek miatt a munkavállalók jelentős része érezte azt, hogy tanácsosabb elkerülni a vallási megnyilvánulásokat a szervezetüknél.

A vallási jelképek viseléséhez kapcsolódóan tehát nagyon fontos, hogy ne történjen különbségtétel. Az Európai Tanács 2000/78/EK irányelve alapján *„az egyes vallási meggyőződések illetve azok jelképei közötti tartalmi, értékalapú különbségtételnek, azon az alapon, hogy az mennyiben kapcsolódik szerves módon az adott ország kulturális, történelmi hagyományaihoz, egy másik alapvető jog, a diszkrimináció tilalma is kifejezett határt szab – a foglalkoztatás területén méghozzá definitíve, kimentést nem tűrő módon”* (Szajbély, 2018/2). Ez alól csak akkor történhet kivétel, ha a munka kifejezetten vallási jellegű, illetve a munkáltató valamely egyházhoz, vallási meggyőződéshez köthető.

Koltay András tanulmányának elején 3 lehetőséget nevesít arra, amikor az érintetteket kötelezni lehet arra, hogy valláshoz kapcsolódó ruházatuk viselésétől tartózkodjanak: igazolványkép-készítés (fejkendőben ez nem lehetséges, hiszen nem azonosítható a személy), közlekedésbiztonsági előírások betartása, valamint a például repülőtereken is alkalmazott biztonsági ellenőrzések elvégzése. (Koltay, 2015/3, old.: 7). Koltay kitér a korlátozásokkal indokainak vizsgálatára is. Ezek célja egyrészt tehát a biztonság és a közrend védelme, amelyhez nélkülözhetetlen a polgárok azonosítása.

Belgiumban és Franciaországban a többi nyugati államnál jóval szigorúbb szabályok vannak a terrorizmus visszaszorítása érdekében. Ennél fogva az iszlám nőknek tilos a fejkendők viselése. Koltay kitér arra, hogy az arcot eltakaró kendő viselése még nem tesz minden muzulmán nőt terroristává, valamint a kutatások alapján az iszlám vallást gyakorló nők jó része elítéli a terrorista cselekményeket. Amerikában főként magától a terrorizmustól tartanak, jóval elnézőbbek az iszlám jelképekkel kapcsolatban. *„Ezzel szemben az európai felfogás a szekuláris állami identitást is félti, egyrészt a szélsőséges politikai mozgalmaktól, másrészt általában véve az európaiaktól eltérő, idegen kultúrától, ha az veszélyezteti az „együttélés” jelenleg általánosan elismert formáit és szabályrendszerét”* (Koltay, 2015/3, old.: 29).

Koltay nagyon fontos összefüggésre hívja fel figyelmet munkájában, miszerint nem az államok polgárainak kell vallásuktól semlegesen viselkedniük, hanem magának az államnak. A szabadságjogok korlátozása az állam semlegességének megtartása érdekében ekképpen nem teljesen alátámasztott és elfogadható. A fenti esethez is kapcsolódó arcot eltakaró kendő viselésének megtiltása nem biztosítja maximálisan a viselő semlegességét, sőt, valóban megfosztják szabadságjogaitól.

Koltay szerint a vallásukban ily módon korlátozottak *„jó eséllyel kívül rekednek a társadalmi érintkezés legtöbbször bevett formáján [...] A „mássággal” való találkozás növeli a*

toleranciát, a szabadságjogok tiszteletét, és saját magunk mélyebb megismeréséhez is hozzájárul.” (Koltay, 2015/3, old.: 30-31).

2.3.2. Céges kommunikáció, a semlegesség jelenléte

Kránitz munkájában a vallással, mint a társadalom egy újfajta megközelítésével foglalkozott. A szerző szerint a mai társadalom és a politikai élet számára egyre nagyobb feszültséget okoz a vallás jelenléte. A szerző szerint rendkívül érdekes, hogy maga a vallás tulajdonképpen a békességet jelképezi, ám a politikai hatalom eszközként is használhatja. Éppen ezért számos, potenciális veszélyt is rejt magában.

A nagyhatalmak is egyre inkább elfogadják a vallást, illetőleg több, közéleti vezető is pozitív példát mutat ilyen tekintetben, ám még mindig sokan választják a semlegességet. A vallás egy hatalmas mozgatóerő, s az utóbbi időben egyre komolyabb szerepet kapott, egyre nagyobb érdeklődés mutatkozik iránta (Kránitz, 2014).

Ha Európára tekintünk az utóbbi időben, akkor a szerző szerint jól látható, hogy a keresztény gondolkodásmód egyre tágabb körben olvad össze a szellemi, a kulturális és a társadalmi változásokkal. Egyre inkább jelen van bennük. Például a 2001. szeptember 11-ei terrortámadás után sokan a valláshoz fordultak vigasztalásért világszerte. Jól látható tehát, hogy a vallás egyre több területen jelen van a közéletben is, mégis valahol az érezhető, hogy nem igazán szeretnék úgymond „beengedni” a vallást a közéletbe.

A vallási semlegességgel kapcsolatos törekvések oka lehet a vallás sokszínűsége. Ma már többféle vallás ismert és gyakorolt, s épp emiatt természetesen vannak közöttük különbségek. Így az egyes munkahelyek inkább választanak semlegességet vallási tekintetben, mintsem egyetlen vallást képviselve működni, s ezzel akár ügyfeleket elveszíteni (Kránitz, 2014).

2.3.3. Multikulturalizmus jelenléte a munka világában

Fleck azzal foglalkozott munkájában, hogy a globalizáció jelenléte azt eredményezte, hogy az élet legtöbb területén változás állt be. Nincs ez máshogy a szerző szerint a munka világában sem, hiszen az individualizáció növekedése a nagyfokú szabadságérzet megjelenését okozta.

A munkahelyekkel kapcsolatosan például azt állapította meg a szerző, hogy már nem rendelkeznek hosszú távú kötődésekkel, illetve azt is megemlítette, hogy nem tűntek el a munkahelyek, viszont teljesen átalakultak. Hiszen a meglévő társadalmi változásokhoz alkalmazkodniuk kellett. Azt is megjegyezte a szerző, hogy a munka világában is végbe mentek változások, például hatalmas mozgás jellemző ma már az emberekre, a pénzre, illetőleg az információra is.

A korábbi, rendezettebb állapotok, már sokkal kevésbé képesek hatást gyakorolni, az inflációs helyzet miatt inkább a bérezés játssza az egyik legfontosabb szerepet. Természetesen, ez nem azt jelenti, hogy csak a bérezéssel lehet megtartani a munkaerőt, hiszen számos, egyéb motivációs tényezőt is figyelembe kell venni (Fleck, 2008).

2.3.4. Esetbemutatók a vallási alapon történő hátrányos megkülönböztetésre

2.3.4.1., *Fejkendő ügyek*

A vallási jelképek viselésével kapcsolatos jogesetek közül, Lucia Dahlab 1991-es ügyét mutatom be elsőként. A nő Genfben tanított egy általános iskolában, nem sokkal munkája megkezdése előtt tért át a muzulmán hitre. A tanítási órákon fejkendőt viselt. A gyermekek szülei részéről nem volt ezzel kapcsolatos panasz, azonban a szakfelügyelet jelzésére az oktatási felügyelet felszólította a nőt a kendő viselésének mellőzésére a tanórákon. Egyrészt a közoktatási törvényre hivatkoztak, másrészt pedig arra, hogy az állami alkalmazottakon nem tükröződhet vallási hovatartozásuk. A nő érvelése igen érdekes volt, hiszen azt nyilatkozta, hogy nem vallási szimbólumként viseli a fejkendőt, a ruhadarab szerinte egyszerű boltokban is megvásárolható.

A közigazgatási döntés szerint „mivel a fejkendő erőteljesen kifejezi a vallási – méghozzá az iszlám vallási – hovatartozást, viselése tiltható, függetlenül attól, hogy viselője nem hittérítési szándékkal hordja.” (Liga, 2013/2, old.: 12)

A nő tehát hiába érvelt azzal, hogy nem vallási okokból hordja a ruhadarabot, a törvényalkotó egyértelműen vallási jelképként azonosította azt, és megállapította, hogy a közoktatás semlegességének megóvása érdekében nem viselheti azt a tanórákon. Ezen túlmenően felhívták a figyelmet a tanár-diák viszony hierarchikus voltára is, miszerint túl nagy befolyásoló erővel bírna az ilyen jelkép órai viselése a diákok számára, valamint zavart okozhatna számukra. Miután a nő az EJEB-hez fordult, a bíróság megállapította, hogy a svájci hatóságok döntései abszolút helytállóak voltak. A vallás szabadsága az iskolában tanuló gyermekeket és szüleiket is megilleti, illetve felhívták a figyelmet arra, hogy nem a tanárnő vallási hovatartozása került korlátozásra, hanem az iskolai munkavégzés szabályainak megfelelő viselkedést várták el.

Belgin Dugrut esete közvetve munkavégzéssel kapcsolatos eset, itt a lány tanára és iskolája képviseli a „másik felet”. 1999-ben Franciaországban kizárták iskolájából a 11 éves Belgin Dogrutot, mert előbb nem volt hajlandó levenni fejkendőjét a testnevelés órákon, majd a későbbiekben egyáltalán nem jelent meg az órákon. Az intézmény belső szabályzatára hivatkozott, miszerint a tanár köteles eljárni abban az esetben, ha a diákjai egészségét valami veszélyeztetné. A bíróság első körben elutasította a lány szüleinek kérelmét, a biztonsági és egészségügyi előírások betartására hivatkozva. A szülők ezután fordultak az EJEB-hez, főként arra hivatkozva, hogy Franciaországban 2004-ben került elfogadásra az a törvény, amire a bíróság az ügyük kapcsán hivatkozott.

Az EJEB döntésének fő mozgatója a laicitás elve volt. (Liga, 2013/2, old.: 14) A laicitás elve az állam és a vallás kapcsolatának szabályozására szolgál. Eszerint az államnak szükséges a semlegesség fenntartása, másrészt a vallás kizárólag a privát szférára tartozik. Egyértelmű, hogy az iszlám vallás esetében ez utóbbi sokkal nehezebben valósul meg, hiszen öltözetük szerves részét képezi vallási hovatartozásának szimbóluma. Az EJEB döntése kimondta, hogy a döntéshozók jogszerűen jártak el, hiszen a semleges, demokratikus társadalomban mindenki vallásszabadságának és identitásának védelmére egyaránt szükség van, nem magával a kendő viselésével volt a fő probléma, hanem az abból adódó következményekkel.

Franciaországban a szülők által is hivatkozott jogszabály, amelyet 2004.03.15-én fogadtak el kimondja, hogy tilos az iskolában mindenféle vallási jelkép viselése. Az erről

tudósító miniszteri körlevél nevesíti is a kipát, nagyméretű keresztet és fejkendőt is. (Liga, 2013/2, old.: 15) Fontos kiemelni azonban, hogy a szolidabb jelképek viselése továbbra is megengedett volt. *„Nagyon fontos a törvény megfogalmazása: nem a „vallási jelképek” viselését tiltja, hanem azon jelképeket, amelyek által a tanulók feltűnően kifejezésre juttatják vallási hovatartozásukat. Azaz a törvény alkalmazása során nem lehet arra hivatkozni, hogy az adott jelkép nem vallási jellegű”* (Liga, 2013/2, old.: 16).

2010-ben szigorították ezt a jogszabályt a már korábbiakban ismertetett módon, miszerint tilos közhelyeken arcot eltakaró kendő viselése, kivéve, ha a munkavégzés során indokolt, vagy egészségügyi okai vannak.

2007-ben Asma Bougnaoui egy állásbörzén találkozott későbbi munkaadója képviselőjével, ahol az tájékoztatta, hogy a náluk történő munkavégzés során problémát jelenhet az iszlám fejkendő viselése. A diák későbbi gyakorlatát is a cégnél végezte, ahol egy egyszerű fejkendőt viselt. Amikor a vállalat alkalmazásába állt projektmérnökként már iszlám fejkendőt viselt. Munkája során panasz érkezett egy ügyféltől a fejkendő viselése miatt. A semlegesség elvére hivatkozva a vállalat megkérte a fejkendő viselésének mellőzésére, amelyet ő megtagadott, így elbocsátották. A bíróság álláspontja szerint a munkavégzéssel kapcsolatban objektív elvként fogadható el a semlegesség, ha a fejkendő viselésének mellőzése valid és létező előírás volt a cég részéről. Azaz ha mindenkre vonatkozik az elvárás, nem jogellenes a munkáltató kérése, viszont ha csupán az ügyfél kérésének akartak megfelelni, akkor sértik Bougnaoui szabadságjogait és diszkriminációt követnek el.

2.3.4.2. Egyéb jogesetek

2012-ben Vera Egenberger nem tartozott egyik vallási felekezethez sem, és így jelentkezett egy evangélikus egyesület által meghirdetett állásra. A munka betöltéséhez elvárás volt valamely protestáns felekezet vagy német keresztény egyház tagjának lenni. A nőt nem hívták be az állásinterjúra sem, ezután a bírósághoz fordult, mivel úgy érezte, hogy vallási alapon történő diszkrimináció érte.

A bíróság rámutatott arra, hogy amennyiben a munkavégzéshez a tevékenység jellege miatt általánosan szükséges a vallási felekezet megléte, valamint a „vallás az említett egyház vagy szervezet szellemiségére tekintettel lényeges, törvényes és igazolt szakmai követelménynek minősül”. (Lehóczki, 2018, old.: 183)

Lillian Ladele egy londoni önkormányzatnál dolgozott anyakönyvvezetőként, ahol a 2004-es jogszabály bevezetése után (1. civil párkapcsolat) elutasította, hogy azonos nemű párokat adjon össze, vallásos meggyőződésére hivatkozva. 2008. januárjában a munkaügyi bíróság mellette döntött, érvelése szerint ugyanis homofóbnak nevezték, és szembeállították vallási meggyőződésével, viszont még az év decemberében a fellebbviteli bíróság ellene döntött, ahogyan később az EJEB is.

2006-ban Nadia Eweida a British Airways-nél dolgozott, ahol felszólították a nyakában jól látható kereszt viselésének mellőzésére, vagy kérték, hogy viselje azt kevésbé látható helyen. A nő ezt megtagadta. Később felajánlottak neki egy adminisztratív munkakört, amit nem fogadott el, így fizetés nélküli szabadságra ment. A munkáltató rendelkezett belső szabályzattal, amely előírta, hogy a vallási jelképek viselésére a ruha alatt, nem látható helyen van munkavállalóknak lehetőségük.

A vállalat később módosította szabályzatát, engedélyezte bizonyos jelképek viselését, köztük a keresztét is, így Eweida visszatérhetett a munkájába, azonban a kieső időre nem kapott fizetést, ez indította el a későbbi bírósági ügyet is. Az angol bíróságok sorra a nő ellen döntöttek, ezután fordult az EJEB-hez. A bíróság álláspontja szerint a kereszt viselése egyértelműen vallási meggyőződés miatt történt, azonban itt nem releváns, hogy a vallás szerint ez kötelező jellegű-e vagy sem. A munkáltató döntése, főként a belső szabályozás későbbi módosítása is diszkriminatív volt, Nadia így megnyerte a pert.

2.3.5. Milyen következményei lehetnek a megkülönböztetésnek

Rosta és Ádám munkájukban foglalkoztak azzal, hogy hosszú távon milyen következményei lehetnek annak, ha a munkahelyi és a családi közegben konfliktusok alakulnak ki. A szerzők szerint, akár egészségkárosító hatása is lehet annak, ha a munkavállaló olyan konfliktussal szembesül a munkahelyén, mely a családi életére is kihatással van.

Az egyik ilyen lehetséges ok a vallási kérdések körében is felmerülhet, mely szerint felléphet szorongás, depresszió, vagy akár kiégés. A szerzők szerint, a nők jobban érintettek ebben a tekintetben, mint a férfiak, azaz hajlamosabbak ezekre a következményekre, egy hosszútávon fennálló konfliktus esetében (Rosta & Ádám, 2014).

Az előzőeken túl természetesen morális, egzisztenciális következményei is lehetnek, főként a témát érintő vallási alapon történő megkülönböztetésnek. Ezen meghasonlott helyzetek nem csupán a vallási szimbólumok viselésének tiltása, valamint a vallás gyakorlásának tiltása, hanem az „elvárt vallás”, a megszabott felekezet megkövetelése esetén is fennállnak.

3. SAJÁT VIZSGÁLAT: KÉRDŐÍV

3.1. Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek

Saját vizsgálatomat kérdőíves kutatással végeztem a szakirodalmi adatok, valamint az esetbemutatók alapján. A kérdőív fő célja a válaszadók vallási attitűdjének vizsgálata volt, mind a saját vallás, mind a környezetben jelen lévő vallások tekintetében. Természetesen a téma érzékenysége, valamint bizalmas jellege miatt is a kitöltés anonim módon történik.

A legfőbb demográfiai kérdések után a második rész foglalkozik a saját vallásra vonatkozó kérdésekkel. Itt még csak a konkrét vallási hovatartozásra, mindennapi vallásgyakorlásra vannak kérdések. A harmadik rész már szubjektív elemeket is vizsgál, az egyéni vallásgyakorlásra vonatkozóan. Itt szerepelnek a kifejezetten vallási szimbólumok viselésére vonatkozó kérdések, és az azokhoz kapcsolódó attitűdök. Ezen túlmenően az aktív vallásgyakorlásra, a vallási kommunikációra, valamint a vallási közösségekre vonatkozóan is vannak kérdések. Ebben a részben szerepelnek az átélt hátrányos megkülönböztetésre, és annak formájára vonatkozó kérdések, valamint az ezekhez kapcsolódó esetleges következmények is. A második, és harmadik rész kitöltése értelem szerűen vallásos személyek részére szól.

A negyedik rész a munkatársi környezet vizsgálatára szolgál, így ha a válaszadó nem vallásos, akkor ennek a résznek kitöltése rá is vonatkozik. Ez a rész vizsgálja a „másik oldalt” tehát azt, hogy mit éreznek a vallásos munkatárs kommunikációjával, az általa viselt szimbólumokkal kapcsolatban a válaszadók, valamint azt, hogy hogyan vélekednek az ezekhez kapcsolódó hátrányos megkülönböztetésről.

Több válasz esetében, a téma szubjektív voltából adódóan egyéni válaszadásra biztosítottam lehetőséget. Ez nehezítette ugyan a kiértékelést, összegzést, viszont alapvető hasonlóságokat tudtam így is felfedezni a válaszok között. A kérdőívet a dolgozat 1. számú melléklete tartalmazza.

3.2. A vizsgálat körülményei és helyszíne

A vizsgálatban 18 év feletti személyek vehettek részt. A kérdőív a Google Űrlapok segítségével történt. A válaszadás önkéntes volt, az interneten keresztül, teljesen anonim módon. A kérdőív népszerűsítéséhez, a válaszadók toborzásához a közösségi média felületeit is igénybe vettem.

3.3. Kutatás módszerek és a minta bemutatása

Az adatok összegzése a kérdőív lezárása után Excel programban történt, ahogyan a statisztikai adatfeldolgozás is. A kiértékelés során igyekeztem a demográfiai adatok, vallásosság, valamint a vallással kapcsolatos kérdések közötti korrelációk feltárására, különös tekintettel a dolgozat elején megfogalmazott hipotézisekre vonatkozóan. Arányszámításokat, százalék vizsgálatokat is végeztem a kiértékelés során.

A minta nagyságából adódóan az eredmények természetesen nem reprezentatívak, azonban a kapott adatok a szakirodalom, valamint esetbemutatók mellett lehetőséget biztosítanak további kérdések megfogalmazására, valamint a hipotézisekkel kapcsolatos előfeltevések igazoltságának vizsgálatára.

A kérdőív népszerűsítése online, a közösségi média segítségével történt. A kitöltés ugyancsak nem személyesen, hanem online formában zajlott. Ez pozitívum is, hiszen az érzékeny téma miatt a személyes kérdezés lehetősége nagyban felerősíthette volna a válaszok torzulását, a nem valós adatok megadását, az egyéni attitűdök, beállítódások elhallgatását.

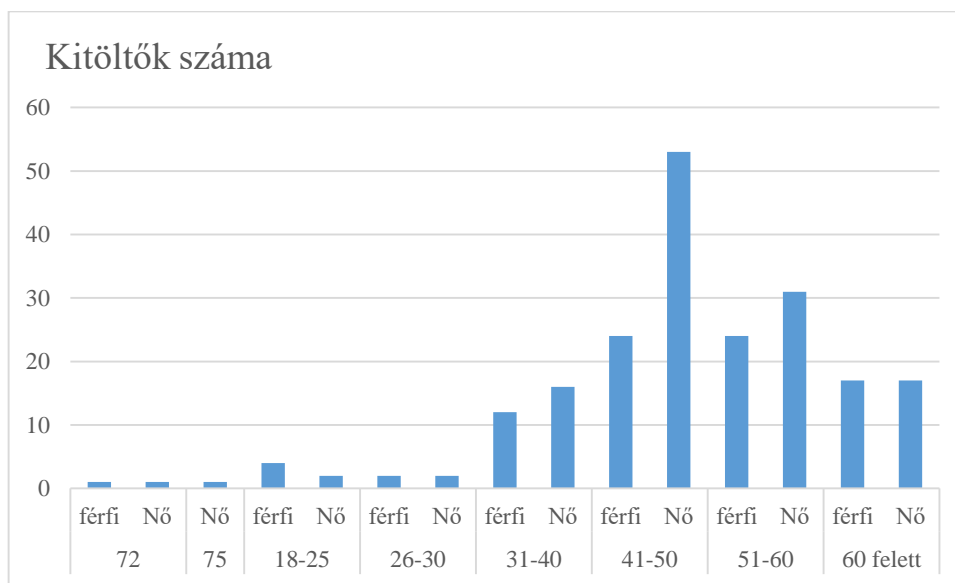
A kérdőívet 207 személy töltötte ki. A válaszadók nagy része a 41-51 éves korosztályba tartozik, összesen 84 férfi, 123 nő. Amennyiben egy válaszadó az első, vagy negyedik rész kérdéseit hiányosan töltötte ki, úgy nem volt értékelhető a kérdőív.

3.4. Eredmények

A kérdőívet 207 személy töltötte ki, 84 férfi és 123 nő. A válaszadók legnagyobb része, 59,4 % a fővárosban él, 18,8 % városban, 6,28 % megyei jogú városban, és összesen 15,52 % -uk községben, vagy falun.

A kitöltők legnagyobb része a 41-50 éves korosztály tagja, közülük is a nők vannak a túlsúlyban. A 2. számú ábra a kitöltők életkor és nemenkénti eloszlását mutatja be.

2. ábra A kitöltők életkor és nemenkénti megoszlása



Forrás: saját szerkesztés a kérdőív adatai alapján

Megvizsgálva azt, hogy milyen kapcsolat van az életkor, iskolai végzettség, valamint a válaszadók nemenkénti valamint lakóhely szerinti megoszlásában a következő kapcsolatok fedezhetők fel. A válaszadók jelentős része egyetemi, vagy főiskolai diplomával rendelkező fővárosi lakos. Ez az adat a nemenkénti és életkor szerinti megoszlásban is egyaránt megmutatkozik. A 31-40 életkorcsoport válaszadói közül, a férfiak 41,6 %-a, a nők 31,25 %-a fővárosban élő, egyetemi diplomával rendelkező személy. Ugyanezen korcsoportban a nők ugyancsak 31,25 %-a városban élő egyetemi diplomával rendelkező lakos.

A 41-50 éves korosztályhoz 77 fő válaszadó tartozik, 24 férfi és 53 nő. A férfiak 33,3 %-a a fenti kategóriának megfelelően egyetemi diplomával rendelkező fővárosi lakos, míg a nők több mint fele, 52,8 % rendelkezik főiskolai (6 fő), vagy egyetemi (22 fő) diplomával fővárosi lakosként.

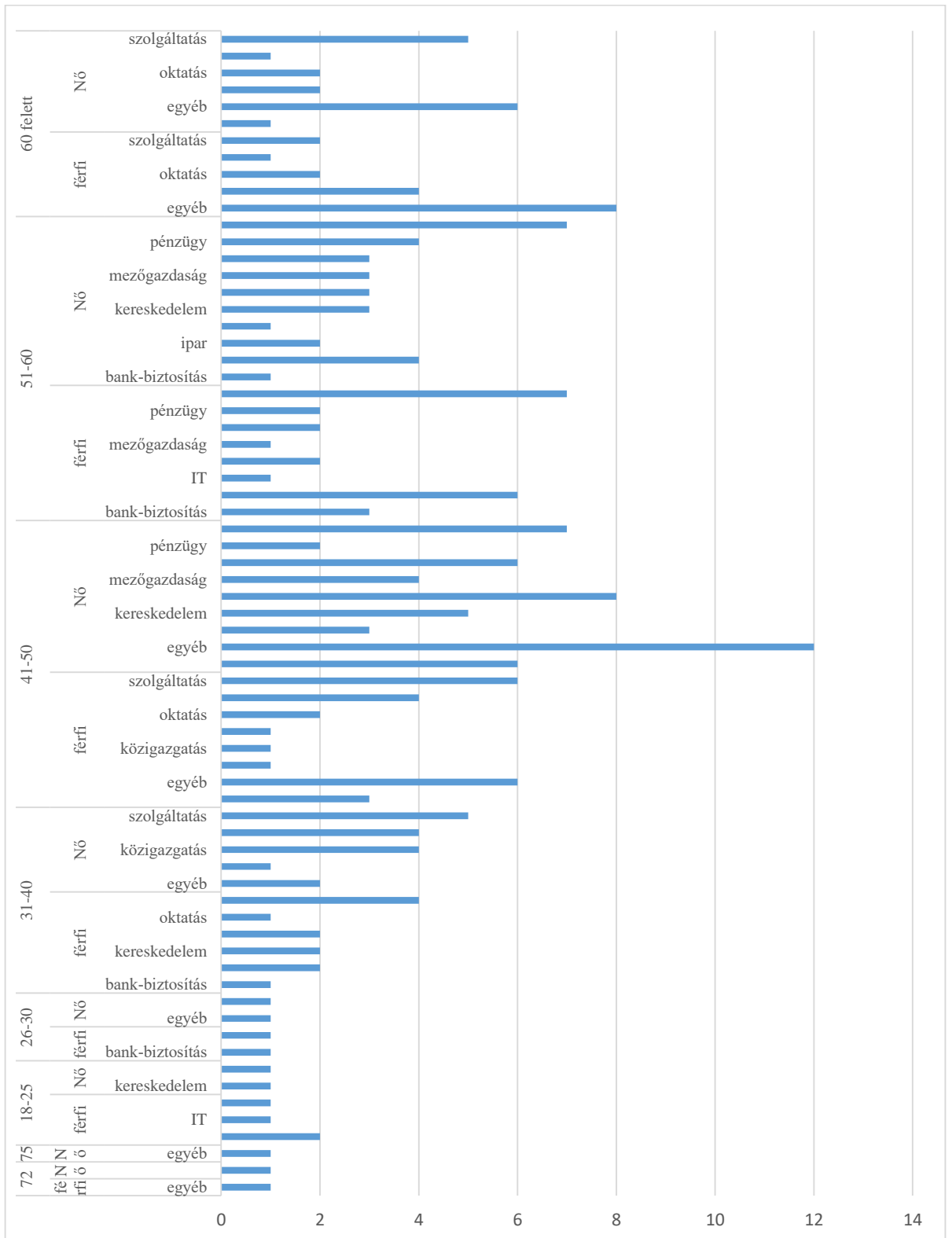
Az 50 év feletti korcsoportokban nincs ennyire kiugróan szignifikáns különbség a válaszadók iskolai végzettsége, valamint lakóhelye tekintetében, azonban még náluk is a fővárosi lakóhely és egyetemi/főiskolai végzettség van túlsúlyban. A továbbiakban a vallás, lakóhely, valamint jelenlegi munkavégzés és iskolai végzettség kapcsolatának vizsgálata során lesz még szó a fenti eredményekről.

A munkahely és vallás kapcsolatának vizsgálata során elengedhetetlen az aktuális munkahely típusának elemzése. Az utolsó demográfiai kérdés a munkavégzésre vonatkozott. A válaszadók 10 kategóriából választhattak: bank-biztosítás, pénzügy, ipar, IT, kereskedelem, közigazgatás, mezőgazdaság, oktatás, szolgáltatás, egyéb. Az egyéb kategória megalkotását azért tartottam fontosnak, mert bizonyos vállalkozások, tevékenységek meghatározása esetleg nem könnyen besorolható, illetve az aktív munkát nem végző válaszadók is ide kerültek. A 60 év felettek között már megjelenik az aktív nyugdíjas korosztály is. Ők vagy a jelenlegi, vagy a korábbi munkahelyükre vonatkozóan adhattak válaszokat. A 3. számú ábra mutatja be a visszajelzések munkavégzés, nem, valamint életkor szerinti megoszlását.

A 31-40 éves korosztály főként a szolgáltató szektorban dolgozik, jelentős helyen áll még a közigazgatás, a nők esetében az oktatás, férfiaknál az IT és kereskedelem. A 41-50 éves korosztály, tekintettel a kitöltők magasabb számára, jóval árnyaltabb képet mutat. Az egyéb kategória magas számban jelenik meg mindkét nemnél, ezt követi az előző korcsoporthoz hasonlóan a szolgáltató szektor. A nők esetében az oktatás, közigazgatás, kereskedelem, valamint a bank-biztosítás kategóriákat ugyancsak magas számban adták meg a válaszadók. Az 50 év felettek jóval kevesebben voltak az előző kategóriánál, viszont a munkavégzési formákra vonatkozó tendencia náluk is az előzőekhez hasonlóképpen alakult.

Összességében a válaszadók 24,6 %-a jelölte meg az egyéb kategóriát, 18,8 % a szolgáltató szektorban, 9,66 %-uk a közigazgatásban, 9,18 %-uk a kereskedelemben dolgozik.

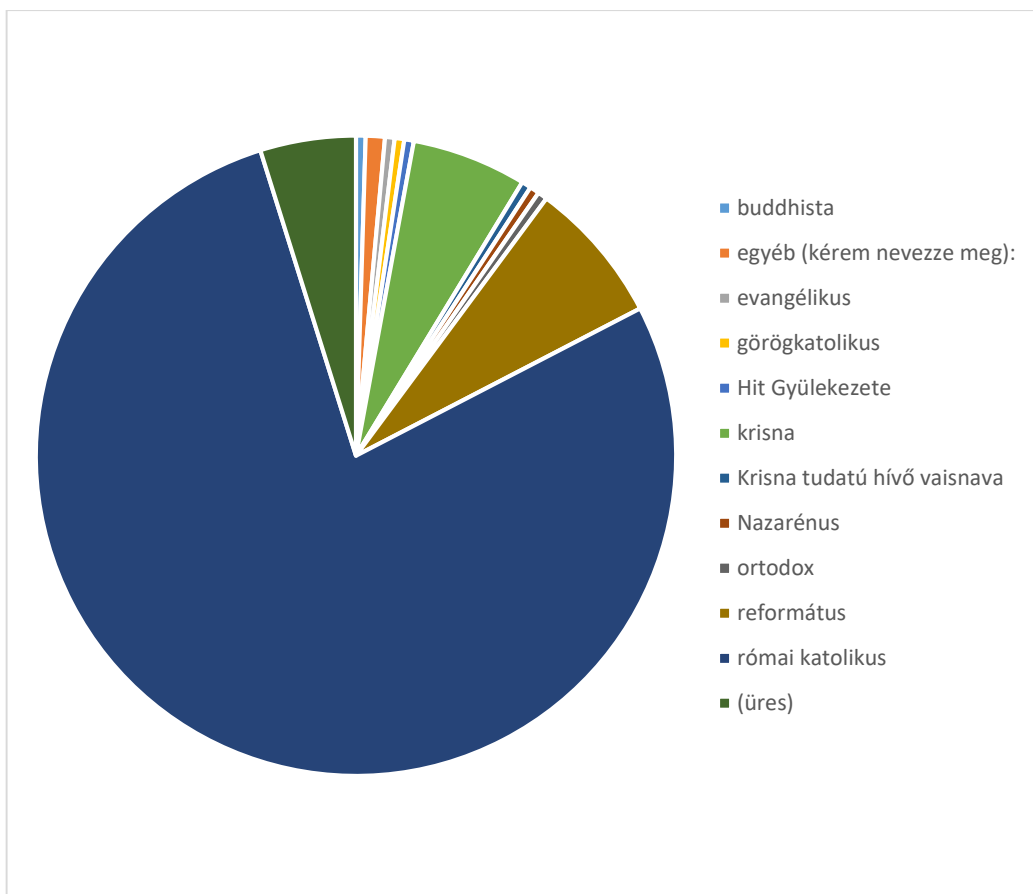
3. ábra Munkavégzés típusa korcsoportonként, és nemenkénti megoszlásban



Forrás: saját szerkesztés a kérdőív adatai alapján

Az elemzés szempontjából szerencsés, hogy a válaszadók 94,2 %-a vallja magát vallásosnak. A vallásosságból a válaszok alapján többnyire elmondható, hogy egyenes következik az, hogy valaki vallási felekezet tagja is legyen, hiszen 93,2 %-uk tagja valamilyen vallási közösségnek. A vallási felekezeteknél 3 hibás válasz is született, hiszen annak ellenére jelöltek meg egyházat, hogy korábbi válaszuk alapján nem tagjai egyetlen felekezetnek sem. A vallásos és vallási felekezethez tartozó válaszadók eredményeit a 4. számú ábra mutatja be. A 193 válaszadó közül 160 római katolikus, 15 református, valamint 11 Krisna tudatú hívő. Elmondható tehát, hogy a várakozásoknak megfelelően túlsúlyban vannak a nagyobb, Magyarországon ismertebb egyházak. Az egyéb válaszok esetében nem érkezett konkrét felekezet megjelölés egy esetben sem. Érdekes, hogy az ugyancsak elterjedt evangélikus, görögkatolikus egyházhoz tartozónak csupán 1-1 fő vallotta magát.

4. ábra Vallási felekezetek megoszlása a válaszadók között, amennyiben tagjai valamilyen felekezetnek



Forrás: saját szerkesztés a kérdőív adatai alapján

A vallási felekezethez tartozó válaszadók 91,7 %-a aktívan gyakorolja vallását. Árnyaltabb a kép viszont, a következő kérdés alapján, hiszen az aktív vallásgyakorlók csupán 40,7 %-a visel valláshoz kapcsolódó jelképeket.

Érdekesség, hogy 1-1 nem vallásos személy, illetve vallását aktívan nem gyakorló is visel vallási jelképeket, náluk azonban a kifejezés célja egyértelműen eltér az aktív vallásukat gyakorlóktól. A 11-es kérdésben a viselt jelképeket kellett megnevezni a válaszadóknak, itt nem eldönthető válaszok voltak. A római katolikus vallás túlsúlyából adódóan főként a kereszt, rózsafüzér, Máriához ábrázolások jelentek meg a válaszok között, de például az autón szereplő hal, igés bögre, igés pendrive, is megjelentek a válaszok között.

Az eltérő felekezeteknél a tulasi nyaklánc, hijab, tilak(a) válaszok szerepeltek. Érdekes, hogy egy válaszadó a jegyűrűjét jelölte meg vallási szimbólumként, hiszen az Istennel és társával kötött szövetséget szimbolizálja számára. Főként ennél a jelképnél biztosan nincs napjainkban a köztudatban, hogy vallási szimbólumként tekintenek rá. A vallási szimbólumokat viselők közül csupán 4 személy jelölte meg a nem választ, a válaszadók 94,8 % visel vallásához köthető jelképeket munkahelyén.

A 73 főből 69 jól látható helyen viseli ezeket a jelképeket, 4 pedig elrejtve, a ruházat alatt. A nemmel válaszolók korábban az 'ezüst kereszt medál', 'kereszt, csodásérem', 'tilak', 'tilak, kurta, dhóti, tulasi nyaklánc' jelképeket adták meg. Az előbbi két jelkép viselője római katolikus, az utóbbi jelképeké pedig krisna tudatú hívő. A vallási szimbólumokat munkahelyen elrejtők közül 3-an úgy gondolják, vallásuk csupán rájuk tartozik, senki másra, 1 fő pedig nem szeretne konfliktust a jelkép viseléséből.

Figyelemfelkeltő, hogy a vallási jelképeket jól látható helyen viselőktől is érkeztek olyan válaszok indoklasként, hogy *'nem akarnak konfliktust belőle', 'nem zavarná, ha látnák a jelképet, de nem akarja mutogatni', 'ne kérdezzék', 'ha egy kevésbé vallásos közegben valaki nagyon vallásos s ezt mutatja, sokszor kinézik', 'mert lenézik, s kritizálják ha valaki más, illetve más szemszögből látja a világot', 'az emberek megjegyzést tesznek rá'*.

A vallási jelképet rejtve viselők indoklásai a következők voltak: *'csak rá tartozik, nem befolyásolja a munkavégzését', 'nem a nyakkereszt a legnehezebb, hanem a morális dilemmák, napi szinten döntéshelyzetek, ha az ember tisztázza a jelkép viselésének okát', illetve 'egyéni hogy Isten milyen módon és formában tartozik hozzánk'*.

Ugyancsak érdemes megvizsgálni azokat a válaszokat is, amikor a válaszadó vallási felekezet tagja, viszont mégsem visel vallási szimbólumot. Alapvetően elmondható, hogy ezek az emberek is konfliktus kerülési szándék miatt nem viselnek különböző szimbólumokat, az egyik válaszadó munkavégzését, miszerint kormányhivatalnok jelölte meg indoklásként.

Kiemelnék még két választ, a muszlin vallású válaszadóét: *'Magyarországon a legtöbb helyen nem engedélyezik a kendő viselését, de külföldön szinte mindenhol megengedik Európában is'*, valamint egy református vallású válaszadóét: *'Reformátusként nem viselünk alapvetően keresztet, de a vezetőim és a környezetem tudja a hovatartozásomat'*.

A Krisna vallás megbélyegzettségére utal egy kitöltő válasza: *'Nagyon sok tévhit van az emberekben, mely szerint a Krisna tudatú hívők "szektások", agyamosottak.'* Ő emiatt nem visel semmilyen jelképet magán. A további, szimbólumok viselésétől tartózkodók válaszait a 2. számú melléklet tartalmazza. Több válaszadó jelölte meg indoklásként, hogy nem a szimbólum viselése határozza meg az ember vallásosságát, hanem maga a viselkedése, és ez utóbbi sokkal fontosabb számukra. Voltak, akik nem találták férfiasnak az ékszerek viselését, noha a kérdőív nem konkrétan ékszerekre vonatkozott, ők mégis erre asszociáltak.

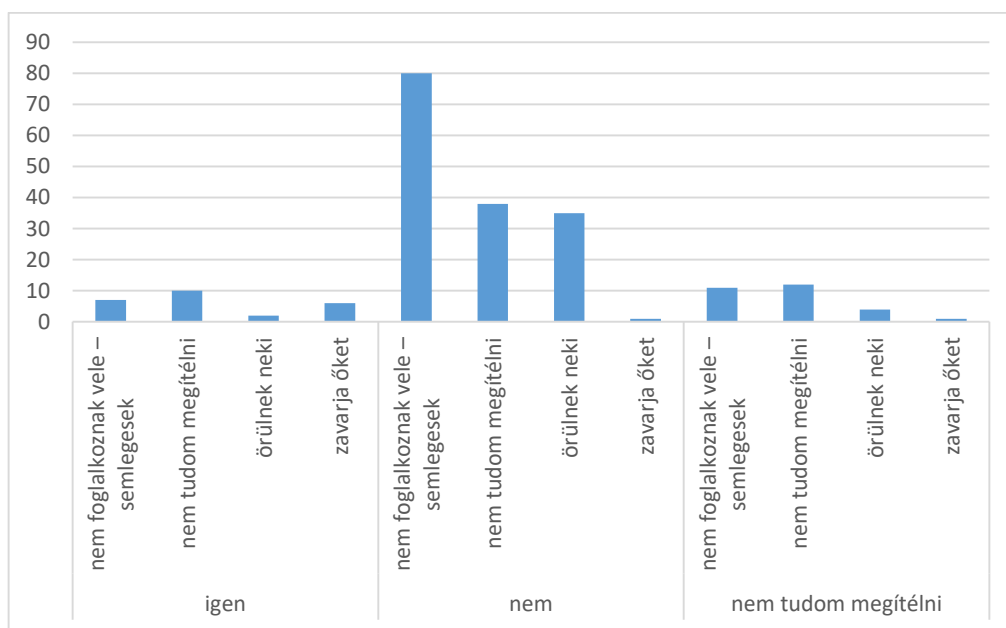
A kérdőív 16. kérdésétől kezdődnek meg a konkrét, vallással kapcsolatos kommunikációra, az ezzel kapcsolatos munkahelyi attitűdökre vonatkozó kérdések. A válaszadók 46,4 % beszél vallásáról a munkahelyén, míg 18,8 %-uk egyáltalán nem. A többiek a néha választ jelölték meg. A válaszadók közül 25-en érezték már hátrányos helyzetben magukat munkahelyükön vallásuk miatt. Ha összevetjük ezt az adatot a korábbi kérdésre adott válaszokkal, akkor figyelemfelkeltő, hogy akik néha, vagy gyakran beszélnek vallásukról a munkahelyi környezetben, azok nagyobb arányban érezték hátrányos megkülönböztetést emiatt.

Ha a korábbiakban ismertetett jelképek viselésével, illetve az ezekkel kapcsolatos gondolatokkal, véleményekkel vetjük össze a 17-es kérdésre kapott válaszokat, további fontos kapcsolatok fedezhetők fel. Akik a nyakukon vagy egyéb jól látható helyen viselik a vallási szimbólumokat nagyobb arányban érezték hátrányos helyzetben magukat.

Amennyiben ért valakit hátrányos megkülönböztetés munkahelyén, jóval nagyobb arányban adta meg az a válaszlehetőséget, hogy véleménye szerint munkatársait zavarja vallása. Akiket nem ért ilyen atrocitás, ott a 154 főből 35 jelölte meg, hogy munkatársai örülnek vallásának.

Az 5. számú ábra mutatja be, hogy ha valakit ért-e hátrányos megkülönböztetés, és ezzel kapcsolatban véleménye szerint munkatársai hogyan reagálnak vallására.

5. ábra Hátrányos megkülönböztetés és a munkatársak véleménye a vallással kapcsolatban



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív adatai alapján

Ahogy a munkatársak viselkedése, úgy az ezzel kapcsolatos érzelmek, viselkedésminták is szubjektív beállítódás kérdései. Amikor a válaszadók úgy ítélték meg, hogy munkatársaikat zavarja vallásuk, konkrét magyarázattal is szolgáltak ennek indoklására.

- „Nem tudják megérteni, hogy mi a hit.
- Sokszor kinevetik a táplálkozási szokásaimat, vagy illetlenül beszélnek a ruházatról.
- Azt hiszik, hogy ez valami szekta dolog, megítélnék, kizárnak a közösségből
- Mindig is egyházi munkahelyem volt, 4 év kivételével. Akkor a többségben lévő, zsidó származású kolléganők folyamatosan, mondvacsinált indokokkal

zaklattak, a főnökhöz rohangáltak a bemőszerolással. (Ezzel nem voltam egyedül.) A végén egyiküket kitették, akkor a többiek mind fölmondtak, szétszéledtek.

- *A vallásos embernek általában más az értékrendje, s vannak olyan viselkedések, amelyeket úgy gondolják egy vallásos ember elítél, akkor is, ha ténylegesen nem fejezi ezt ki (pl. alkohol fogyasztás, viszony stb.)*
- *Maradinak néznek, de lelkük mélyén előbb utóbb inkább zavarja őket, ha hitéhez hű embert látnak*
- *Simán hülyének néznek. Aki hisz Istenben az hülyeségben hisz.*
- *Nem hangoztatom, de az zavarja őket, h szerintük előttem tilos csúnyán beszélni, stb”*

Forrás: a kérdőív válaszai, annak indoklására, hogy kollégáikat miért zavarja a kitöltők vallása.

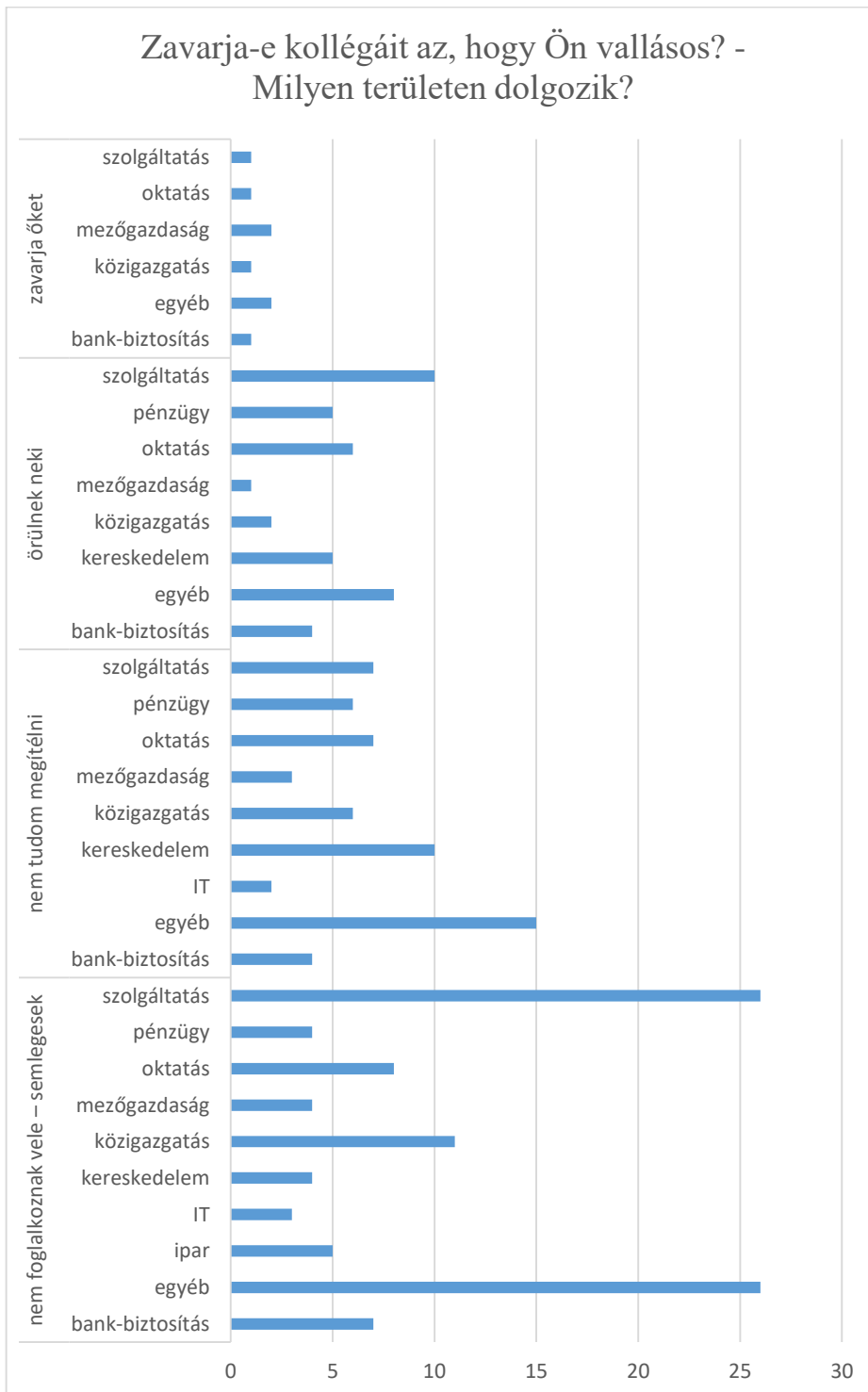
A válaszok egy része arra irányul, hogy a vallásokkal kapcsolatban bizonyos előítéletek vannak, és kollégáik ezek miatt viselkednek velük negatívan.

A munkahely típusa, illetve, hogy a munkavállaló kollégáit zavarja-e annak vallásossága közötti kapcsolatot a 6. számú ábra mutatja be. A legtöbb válaszadó szerint minden területen a semleges kollégák vannak túlsúlyban, van nem egyértelmű a válaszadó számára, nem tudja megítélni azt, hogy kollégái hogyan viszonyulnak vallásához. Ezt követi azok csoportja, akik szerint munkatársaik örülnek annak, hogy ők vallásosak. A 41 főből, aki ezt a válasz jelölte meg, 10 a szolgáltató szektorban, 6 az oktatásban, 5-5 a kereskedelemben, valamint pénzügyi területen, 4 pedig a bank-biztosítás területén dolgozik.

A 207 kitöltőből 8 adta meg válaszként, hogy szerinte zavarja munkatársait vallása. Közülük 1 fő a bank-biztosítás területén, 2 fő egyéb területen, 1 fő a közigazgatásban, 2 fő a mezőgazdaságban, 1 az oktatásban egy pedig a szolgáltató szektorban dolgozik. Az oktatás mellett a pénzügyi szektor volt az a terület, ahol igen megoszlóak voltak a válaszok, a többi kategória esetben többnyire a semleges kollégák illetve a nem tudja megítélni a kollégák attitűdjét válaszok érkeztek.

Azok a válaszadók, akiket ért hátrányos megkülönböztetés munkahelyükön vallásuk miatt 5-en a kereskedelemben, 4-en egyéb kategóriában, illetve a szolgáltató szektorban, 3-an a mezőgazdaságban, illetve 1-1 fő pénzügyi területen, valamint a bank-biztosítás területén dolgozik.

6. ábra Munkahely kapcsolata a kollégák vallással kapcsolatos attitűdjével



Forrás: Saját szerkesztés a kérdőív adatai alapján

A válaszadók 75,4 %-a örül, ha egy kollégája a sajátjától eltérő felekezeti tagja, míg 23,7 %-ukat ez nem zavarja. 0,9 %-uk azt a választ jelölte be, hogy zavarja őket kollégájuk övéktől eltérő vallása. Mindketten római katolikus nők, egyikük a kereskedelemben, a másik pénzügyi területen dolgozik. A válaszadók 65,7 %-a érzi közelebb magához a vele azonos vallású kollégáját, míg a többieket ez nem befolyásolja.

A válaszadók 79,7 %-a nem tapasztalt még munkahelyén hátrányos megkülönböztetést vallása miatt. Konkrét megkülönböztetésről 18 fő számolt be, viszont volt olyan indoklás az egyéb kategóriában is, amely egyértelműen erre utal. A válaszadók szerint negatív megkülönböztetés a következő módokon valósult meg:

- *'(korábban a versenyszektorban durván visszaéltek velem - odáig, hogy a főnököm szerint nekem KÖTELESSÉGEM mindent megbocsátani)*
- *elhelyezkedés, de ez még az "átkosban" volt*
- *kollégák*
- *minden irányból*
- *vezetők*
- *folyamatosan érzem, irritál másokat, h sose beszélek csúnyán*
- *Nem lehet megítélni, hogy pl. a főnöknőm azért utálatos velem időnként, mert ilyen a természete, vagy azért mert fel merem vállalni a hitbeli meggyőződésemet. '*

Forrás: kérdőív kitöltőinek válasza a 23-as kérdésre

A 24-es kérdésre, miszerint Fordult-e a válaszadó jogvédő szervezethez vallásával kapcsolatos megkülönböztetés miatt 53,6 %-uk jelölte meg a nem választ, a többi üres adatot jelölt. Egy fő sem jelezte, hogy jogvédő szervezethez fordult volna. A válaszadók többsége úgy érzi nyugodtabb, jobban kezeli a stresszt, nem annyira magányos, egészségesebb, valamint segít a mindennapjaiban az, hogy vallásos.

A válaszadók közül 153 fő jelölte meg, hogy lehetősége van munkahelyén szabad vallásgyakorlásra, közülük viszont 12 főt ért már hátrányos megkülönböztetés vallása miatt. 33 fő jelölte meg, hogy erre nincs lehetősége, közülük 3 főt ért valaha munkahelyén hátrányos megkülönböztetés. A 28-as kérdés szerint kértem, hogy röviden fejtsék ki, hogyan élik ezt meg, hogyan zajlik ez pontosan munkahelyükön.

Többen egyházi intézményben dolgoznak, így nem tiltott számukra a vallásgyakorlás, érkeztek azonban igen érdekes válaszok is.

- *'még mindig pedagógus vagyok, törvény garantálja (elvileg) a nevelési szabadságot (önkormányzati óvoda, szóval azért persze van ki nem mondott, le nem írt szabály), a gyerekek amúgy is érzik/tudják, ha becsapják őket*
- *Nem bánják, hogy be van kötve a fejem.*
- *nem szólnak bele, hogy ki hogyan gyakorolja, illetve el is várt egyfajta kirakatvallásosságot, amit látszólag elfogadnak, a háttérben kevésbé (kormányközeli intézmény)*
- *választható szabadnapok, és a kiemelt katolikus ünnepek, amelyek egyébként nem munkaszüneti napok, cégvezetői szünetek nálunk (pl. Vízkereszt, Nagyboldogasszony) - aki kéri, a neki megfelelő fontos ünnepre ugyanezt megkaphatja.*
- *Jehova tanúi-t hátrányosan megkülönböztetik*
- *muszlimoknál napi 5x ima van, ezt itt Európában nem igazán fogadják el, keleten, Ázsiában szinte kötelező*
- *A munkahelyen alapvetően elvárás, hogy senki ne hozakodjon elő vallási témával.*
- *A munkahelyi etikai kódexben konkrétan tiltva van a mások terítése, meggyőzése'*

Forrás: kérdőív válaszai a 28-as kérdésre

A válaszadók vezetőire vonatkozó 31-es kérdés, miszerint „Mit gondol, vezetői hogyan vélekednek vallásos kollégáiról?” 9 válaszadó jelölte negatív választ. 56 fő úgy gondolja, hogy főnökei örülnek, vagy pozitívan állnak a munkavállalók vallásosságához. A kérdőívre ezen kérdésre adott összes válasz a 3. számú melléklet tartalmazza.

A vezetőség értékrendjéhez szorosan kapcsolódik az, hogy a munkahely belső szabályzata rendelkezik-e a munkavállalók vallásáról. A válaszadók 8,7 %-a jelölte meg az igen választ ennél a kérdésnél, 63,3 %-uk a nemet, 28 %-uk pedig nem tud ilyen irányutatásról. A vallásról szóló belső szabályzattal rendelkező munkahelyek esetében nem jelöltek meg olyan választ a kitöltők, hogy vezetőik elítélnék, vagy másképp bánnának a vallásos munkavállalókkal.

A kitöltők 5,3 %-ának munkahelyén történt már hátrányos megkülönböztetés a munkavállaló vallása miatt. Az ezt megjelölő válaszadóknál 1 esetben rendelkezett a munkaadó belső szabályzatában a munkavállalók vallásáról, a többi esetben nem volt ezzel kapcsolatos vezetői szintű iránymutatás. A válaszadók 67 %-a szerint nincs helye egy állásinterjún a pályázó vallási hovatartozására vonatkozó kérdésnek, míg 15 %-uk szerint ez igenis fontos téma. Ezzel szemben a kitöltők 17,4 %-ánál volt ilyen kérdés, amikor munkahelyére felvételizett.

A 207 válaszadó közül 135 gondolta úgy, hogy a vallás hatással lehet az ember egyéni munkavégzési teljesítményére is. A legtöbben a lelkiismeretességét, erősebb kötelességtudatot, szilárdabb lelki alapokat, a nehézségekkel való erősebb megküzdési készséget, illetve a kiegyensúlyozottságot hozták fel erre példaként.

A válaszadók 26,1 %-nál szerveznek munkahelyükön valláshoz köthető eseményeket. A következő kérdésnél, amelyben viszont arra voltam kíváncsi, hogy ezeken a rendezvényeken részt vesznek-e a kitöltők, már nagyobb arányban jelölték meg az igen választ, miszerint a kitöltők 39,7 %-a vesz részt ezeken a rendezvényeken. Itt feltehetően a részvételi szándék miatt válaszoltak többen igennel, mint az előző kérdésnél.

A válaszadók 32,3 % hallott már olyan esetről, amikor valakit vallási nézetei miatt hátrányos megkülönböztetés ért munkájában, 16,4 %-uk ezt pedig a 34-es kérdésre adott válaszok alapján saját munkahelyén tapasztalta.

A válaszadók a 40-es kérdésben egyéb észrevételeiket, tapasztalatikat osztották meg. Még ebben a részben is volt, aki negatív élményeiről mesélt, vagy egy-egy eldöntendő kérdésre adott válaszát magyarázta meg. Voltak, akik igen erős hátrányos megkülönböztetésről számoltak be itt (erről az elemzés részben lesz szó bővebben).

4. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

A jogesetek vizsgálata során 1 esetben egy diáklány ügyét is bemutattam, főként az iskolai környezet viszonyulása, helyzete miatt, hiszen a kérdőíveket szép számmal töltötték ki egyházi iskolában dolgozó tanítók, munkavállalók. Ők egyébként nem nyilatkoztak a Belgin Dugrut-hoz hasonló esetről. Vera Egenberger ügyének mintájára azonban a válaszadók között is megjelent, hogy egyházi iskolában munkavállalóként elvárás valamilyen felekezethez tartozni. A jogszabályok szerint, amennyiben ez az elvárás kollektív, minden munkavállalóra kiterjed, nem tekinthető diszkriminatívnak sem. Alapvetően a jogesetek vizsgálata során egyértelművé vált, hogy a hatóságok oly módon törekedtek a semlegességre, hogy egyik fél érdekei (beleértve a közvetett résztvevőket) se sérüljenek. Tehát ha egy nem muzulmán iskolában valamely tanuló fejkendőben akar iskolába járni, viszont ez zavarja a többi diákot, akkor máris nem tekinthető magánügyének.

A kérdőív válaszadói alapvetően értelmiségi, nagyvárosban/fővárosban élő emberek, mint korábban írtam többen közülük pedagógusok, ráadásul egyházi intézményben. Az elemzés szempontjából szerencsés, hogy a válaszadó nagy része vallásos, és körülbelül egyharmaduk visel valamilyen vallási jelképet. Magyarország keresztény ország, ez napjainkban politikai szinten is megjelenik. Nyilván ez benne van az emberek tudatában, hiszen mindennapjaink része. A kitöltők nagy része a keresztény anyaszentegyházakhoz tartozik, néhányan jelöltek meg kisebb vallási felekezeteket. A vallási jelképek viselése volt talán az első megosztó pont a válaszadók között. A jelképek viselése, mint ahogyan a szakirodalom is feltárta igen szubjektív, érzelmi alapon történik, használójának sokszor egyéb jelentéstartalmakat is közvetít, amelyekre környezete nem is gondolna. Voltak olyan válaszadók, akik megrökönyödtek a kérdésem, hiszen Istennel való kapcsolatukat csak sajátjuknak érzik, véleményük szerint nem szükséges ezt a külvilág felé kommunikálni.

A mögöttes jelentéstartalom kommunikációja általában belsőleges kapcsolatot feltételez a hit miatt, azonban voltak válaszadók, akik teljesen természetesen elvárták környezetüktől, hogy megértéssel és elfogadással forduljanak viselt szimbólumaik, ezáltal vallásuk, meggyőződésük felé is.

Volt olyan válaszadó, aki az egyszerű jeggyűrűben is az Istennel való kapcsolatot vélte felfedezni, nyilván ez számára bírt többlet jelentéssel. Alapvetően a keresztény jelképek domináltak a válaszokban, volt azonban olyan kendőt viselő nő, aki felhívta a figyelmet arra, hogy ennek viselése Magyarországon több helyen tiltott, míg szerte Európában nem ennyire

szigorúak a szabályozások. Egy Krisna vallású kitöltő ugyancsak negatív tapasztalatairól számolt be, amikor az általa viselt vallási jelképekről volt szó.

Fontos, hogy míg egy református válaszadó nem akar, nem tartja fontosnak a jelképek viselését, addig a muzulmán válaszadónak a fejkendő viselése viszont tilos. A helyszínt és kontextust nem közölte a válaszadó hölgy, viszont egyértelmű hátrányos megkülönböztetés éri akkor, ha más vallások jelképei viszont engedélyezettek ugyanazon a helyen. Természetesen mind a Krisna, mind a muzulmán vallással kapcsolatban sokkal mélyebb ellenérzés és keretrendszer él a kollektív tudatban, kezdve a terrorizmustól a Krisna hívők „térítési szándékáig”.

Egy alapvetően keresztény országban, jóval kisebb számban vannak jelen ezen vallások képviselői, valamint a környezetben a meglévő előítéletek, az ismeretek hiánya egyaránt közrejátszik abban, hogy negatívabban viszonyulnak hozzájuk. Egyes munkahelyeken egyedül, vagy jobb esetben csak néhányan dolgoznak így együtt, emiatt sokkal könnyebb őket kirekeszteni, megbélyegezni, valamint megnehezíteni mindennapjaikat. Természetesen a fentiekből eredő esetleges korábbi tapasztalatok miatt ezek a hívők jóllehet sokkal érzékenyebbek minden konfliktusra, vagy általuk sérelemként megélt cselekedetre.

A vallási jelképek viselésétől sokan azért tartózkodnak, mert nem akarnak konfliktusba kerülni munkahelyükön. Azok a válaszadók, akik látható helyen viselik a jelképeket többször kerültek konfliktusba miatta, mint akik elrejtve, vagy egyáltalán nem viselnek szimbólumokat. A jelképek viselése egyértelmű kommunikáció a környezet felé, amelyet a kollégák vagy megértenek, vagy saját világnézetük és beállítódásuk szerint értelmeznek. Volt olyan válaszadó, aki a jelképekből egyértelműen az ékszerekre asszociált, és mivel ő nem tartja férfiasnak az ékszerek viselését így vallási jelképet sem visel. Ez a válasz már egy mélyebb társadalmi berögződést és előítéletet is magában foglal, amely túlmutat a valláson. A tetoválások szinte egyáltalán nem kerültek szóba, az öltözék is csupán a muzulmán és Krisna tudatú válaszadók között, nyilvánvalóan azért, mert ők tekinthetők kívülállónak a keresztény hagyományok mellett.

A vallás és a kollégák ezzel kapcsolatos attitűdje alapvetően visszatükrözi a szakirodalmi adatokat. A munkatársak többsége igyekszik semleges maradni, viszont vannak, akik előítélettel fordulnak a vallásos munkatársak felé, vagy ebből adódóan másképp viselkednek velük, mint a többi kollégával. Egy egyházi intézményben ez nem jelenik meg, hiszen ott a munkavállalók jórészt (vagy mindenki vallásos), viszont más helyeken már jobban észre lehet venni. Főként a Krisna tudatú kitöltő válaszát emelném itt ki. A Krisna vallással kapcsolatban Magyarországon társadalmi szinten is igen erős előítéletek vannak jelen. Mind ruházatuk, mind viselkedésük, étkezésük (ti. vegetáriánusok) eltér a megszokottól, ebből kifolyólag sok ember számára nem elfogadható. A válaszadót is érték, érnek napi szinten kellemetlen helyzetek, gúnyolták ruházata miatt, valamint az étkezések alkalmával is gyakran kifejtik, hogy mennyire nem tápláló az amit fogyaszt, mert nem tartalmaz húst.

Nyilvánvaló, hogy a válaszadó érzékenyebb a környezete jelzéseire, viselkedésére, hiszen ő is ezek között a társadalmi normák között nőtt fel, a berögzött előítéleteket ő is ismeri. Ha például nem ismernék vallását és ugyanúgy megszólnák színes öltözetét, vagy táplálkozási szokásait munkatársai, akkor azt esetleg szarkazmusnak, pusztán emberi attitűdökből eredő gúnynak fogná fel, vagy esetleg még akár viccként is, szövegkörnyezettől függően, így viszont egyértelműen hite miatti támadásnak érzékeli. Ezért is nehéz annak megítélése, hogy valóban a vallás az oka a konfliktusnak, vagy ettől függetlenül is megjelenének ezek a belső feszültségek a munkahelyeken.

18 fő jelölte meg azt, hogy már érte konkrét hátrányos megkülönböztetés munkahelyén, viszont senki nem fordult még emiatt jogvédő szervezethez. Természetes tény, hogy az emberek féltik munkájukat, azonban a mindennapos megaláztatás elviselése hosszú távon károsabb lehet. Érdekes, hogy konkrét és kimondott „támadást” egyik fő sem jelölt meg. Ahogy a fentiekben is szó volt róla a hátrányos megkülönböztetés több módon megvalósulhat, azonban ezt mielőtt jogvédő szervezethez fordulna a károsult bizonyítania is kellene. Itt a probléma egyik forrása, hiszen ezek a konfliktusok általában burkoltan jelennek meg, elejtett gúnyokkal, megjegyzésekkel, odaszúrt poénként burkolt mondatokkal, vagy nem egyértelmű cselekedetekkel, amiket az elszenvédőjük sérelemként él meg ugyan, viszont egyértelmű bizonyíték nincs rá. Amennyiben negatívan értékelik a vallást a munkahelyen sokkal burkoltabban teszik azt, mintha pozitívan viszonyulnának hozzá.

Válaszaik sejtéseken, érzelmi alapon történtek, miszerint utálatosan viselkednek velük, kinevetik, kigúnyolják őket, de konkrétan egyikük munkatársa sem mondta azt, hogy azért bánik másként velük, mert bizonyos vallási felekezet tagjai. Ugyanez igaz a vezetőkkel való kapcsolatra is. Vannak olyan válaszok, ami alapján látszik, hogy vezetők burkoltan, kevésbé burkoltan ellenzik, vagy elítélik a vallást, azonban konkrétan ez sehol nincs kimondva. Nyilvánvaló, hogy a cég semlegességének közvetítése elsődleges ilyen szempontból, és nyílt atrocitásokba a vezetők sem fognak belemenni.

Asma Bougnaoui ügye rávilágít a nyílt diszkriminációra vezetői szinten, a kérdőív kitöltői azonban ilyenről nem számoltak be. Az, hogy a férfi munkaadói nem kollektív módon, hanem egy ügyfél kifejezett kérésének megfelelően akarták korlátozni vallásának szabad gyakorlását, egyértelműen hátrányos megkülönböztetésnek számít.

A 31-es vezetőkkel kapcsolatos kérdésre érkezett néhány igen negatív válasz is. Volt olyan válaszadó, aki szerint vallása miatt megszbáják hova üljön, volt olyan közalkalmazott, aki a politika miatti „kirakat vallásosságra” utalt. Amikor a vallás mellett a politika is beférkőzik a munkahelyi életbe, nehéz semlegesnek maradni. Több válaszadó megfogalmazta, hogy tartanak tőlük, vagy kollégáik/vezetők felruhazzák őket olyan tulajdonságokkal, amelyekkel nem rendelkezik, vagy amelyek egyértelműen kollektív előítéletekből fakadnak. Emellett azonban megjelenik az is, amiről fent már volt szó, hogy a vallásos munkavállalók sokkal érzékenyebben reagálnak a környezet jelzéseire. Az, hogy megszbáják hova üljön a válaszadó, nem egyértelmű például, hogy vallása miatt, vagy éppen munkaköre miatt történik. Természetesen egyik sem elfogadható egy munkahelyen, viszont úgy tűnik, bármilyen sérelem megjelenik, azt inkább érzik a hitből eredőnek, mint például személyiségük, cselekedeteik, munkaköri teljesítményük miatt történőnek a válaszadók.

Alapvetően a vallásos munkavállalókat nem zavarja, vagy semleges számukra, ha kollégájuk is vallásos, azt viszont többségük üdvözli, ha velük azonos felekezet tagja. Könnyebben tudnak így kapcsolódni, közelebb érzik a másikat magukhoz, könnyebben alakítanak ki bizalmi kapcsolatot egymással.

A munkahelyi szabad vallásgyakorlással kapcsolatos kérdésekre adott válaszok jórészt alátámasztják a szakirodalmi adatokat. Az ország vallásosságából adódóan főként a keresztény ünnepek, napi rutin elfogadottak, de például egy muzulmán napi ötszöri imádkozására már nincs lehetőség biztosítva. A válaszadó szerint például Ázsiában jóval elfogadóbban ezzel kapcsolatban.

Az egyházi, vagy vallásos vezetővel rendelkező munkahelyek nyitottabbak ezekben a kérdésekben, viszont a hátrányos megkülönböztetést elszenvedő válaszadók ennél a résznél is visszafogottabban nyilatkoztak, illetve többen számoltak be itt is sérelmeikről.

Utolsó két fontos téma volt a kérdőív-nél a munkahely belső szabályzata, valamint az állásinterjúk kérdése. A kitöltők 8,7 %-ánál rendelkezett munkaadója belső szabályzattal, amely a vallásra is kitér. Azok a munkavállalók, akinél hátrányos megkülönböztetés történt vallásuk miatt, munkaadóik többnyire nem rendelkeztek ilyen szabályzattal.

A jogesetek vizsgálata során az AJBH és EJEB döntései előtt mindig megvizsgálták a munkahelyek belső szabályzatát, amelynek fontos, hogy semlegességet kellett sugározni a vallási tekintetben is. Nadia Eweida ügye példaértékű ebben a tekintetben, hiszen a British Airways az ügy kirobbanásakor nem rendelkezett vallási témákról belső szabályzatában. A módosítások alatt azonban nem maradtak semlegesek, hiszen bizonyos jelképeket tiltottak, másokat pedig engedélyeztek. Nadia főként emiatt, illetve a tisztességtelen joggyakorlat miatt nyerte meg később a pert, amely példaértékűnek számított. Volt olyan válaszadó, aki beszámolt arról, hogy munkahelye belső szabályzata tilt minden vallási témájú térítési, meggyőzési szándékot. Természetesen relatív, hogy mi számít annak, de ezt inkább a befolyásolási kategóriába sorolnám, nem pedig például egy vallási jelképpel kapcsolatos iránymutatásba. Más dolog, ha valaki beszél vallásáról, és más az, ha valaki másokra „tukmálja” nézeteit.

A vallásos válaszadók 15 %-a szerint van helye vallási témáknak egy állásinterjú-n, a kontextust azonban nem fogalmazták meg. Volt olyan válaszadó, aki a kifejtős részben megemlítette, hogy már az óvodai munka interjúján közölték vele, hogy itt nincs helye az Istenről történő beszédnek. Az egyházi munkahelyek viszont, ha a munka betöltéséhez szükséges kitételként szerepeltethetik azt, hogy vallásos munkavállalót kívánnak foglalkoztatni.

A munkám elején megfogalmazott hipotézisekben 3 kérdésre kerestem a választ.

H1: Első feltételezésem szerint a legtöbb, magyar munkahelyen nem engedélyezik a vallási szimbólumok viselését.

K1: Állításom alapját személyes tapasztalataim képezik, hiszen a saját és a környezetemben élő emberek munkahelyein tiltják ezt arra hivatkozva, hogy szeretnének semlegességet kommunikálni az üzleti ügyfeleik és partnereik felé.

A hipotézis nem nyert igazolást, hiszen mind a szakirodalmi adatok, mind a kérdőíves válaszok ennél jóval árnyaltabb képet mutatnak. Egyértelműen akkor nem engedélyezik a szimbólum viselését, amikor az olyannyira nyílt és provokatív vallási kommunikációval jár, amely ellentétes a szervezet semlegességének sugárzásával, illetve a belső kollektíva jogait sérti. A jogeseteknél konkrétan több példa is volt, mind a „Fejkendő ügyek”, mind Edwina esete, amelynél egyértelműen bizonyítást nyert a helytelen eljárás, hátrányos megkülönböztetés. A kérdőívek esetében inkább csak burkolt megnyilatkozások, rosszindulatú megjegyzések jelentek meg, a muzulmán válaszadó volt az egyetlen, aki panaszkodott erre a problémára. A többiek inkább konfliktus kerülési szándék miatt kerültek a jelképek viselését, mintsem nyílt tiltás miatt.

H1: A második feltételezésem szerint, a szolgáltató ipar egyes területein ezek a szabályok mára kevésbé szigorúak.

K2: Ilyen például a vendéglátás néhány területe, az étkezéshez köthető szolgáltatások, illetőleg a kereskedelem egyes szektorai. Azaz több munkáltató is van, aki a kevésbé feltűnő vallási jelképeket nem ellenzi a munkahelyen.

A hipotézis bizonyítást nyert, viszont ez a „nyitás” nem csupán ebben a szektorban, hanem alapvetően globálisan jelent meg. Minden munkakör és munkahely más, globális szinten az elfogadás egyre inkább előtérbe kerül. Ettől függetlenül természetesen az egyéni tényezők, társadalmi beállítódások gyökeresen nem változnak meg egyik pillanatról a másikra. Egyre több fiatalabb munkavállaló is dolgozik ezeken a területeken, nyitottságuk, világnézetük pedig kihat a munkaadói oldalra is.

H3: A harmadik feltételezésem szerint, a közszférában még mindig komolyan veszik a fentieket, azaz a vallási szimbólumok viselését tiltják a munkavállalók számára.

K3: Oka lehet ennek egyrészt az államhoz tartozó intézmények vallássemlegességének megőrzése.

A hipotézis nem nyert bizonyítást. Ezzel kapcsolatban egy már említett választ emelnék ki a kérdőívből: *„nem szólnak bele, hogy ki hogyan gyakorolja, illetve el is várt egyfajta kirakatvallásosságot, amit látszólag elfogadnak, a háttérben kevésbé (kormányközeli intézmény)”*. Az elfogadás nagyban függ a munkahely típusától, és természetesen attól is, hogy milyen az a jelkép, amelyet a munkavállaló magán viselne. A megszokott szimbólumok viselése ebben az esetben inkább „tiltott”, mint a bevett, megszokott keresztény jelképeké, következően az ország vallásosságából adódóan is.

A közszférába egyértelműen megjelennek a kormányzat vallási nézetei, értékrendje. Magyarországon jelenleg, mint már szó volt róla, politikai kommunikáció szintjén erősen a keresztény értékrendek dominálnak.

Véleményem szerint a vallással kapcsolatban, nem csak munkahelyi szinten 3 nagy hiányosság van, amelyen egyelőre nehezen változtat a társadalom. Egyrészt nagyon erősek a berögzült előítéletek, főleg azokkal a vallásokkal kapcsolatban, amelyeket a társadalom nem ismer még annyira. Másrészt mind a vallásos, mind a nem vallásos részről hiányzik az őszinte, nyílt kommunikáció. Nem arra gondolok itt, hogy nyíltan ítéljenek el valakit vallása miatt, hanem arra, hogy az embereknek törekedni kellene megismerni a másikat és nem rögtön előítéllettel fordulni felé. Harmadik hiányosság ebből adódóan az elfogadás hiánya. Javaslataim a problémák feloldására:

J1: A munkaadó rendelkezzen belső szabályzattal, és amennyiben van vallást érintő előírás, az kollektívan jelenjen meg a munkavállalók részére.

J2: Amennyiben a vezetők problémát érzékelnek, lehetőségük legyen annak rendezését elősegíteni a felek között, akár coach vagy más segítő részvételével.

J3: Az egyházaknak ilyen téren is támogatni kellene híveiket, illetve iránymutatással szolgálni arra, hogy amennyiben valós jogsérelem történt kihez fordulhatnak segítségért.

A fenti problémákra, a téma terjedelme miatt szigorúan csak munkaügyi oldalról, megoldást nyújthat a cég belső szabályzatának megléte, vallással kapcsolatos passzusainak megismertetése és megmagyarázása a munkavállalókkal. Az egyes vezetői döntések így talán igazolást nyernek és nem hagyják kétségek között a munkavállalókat. A vallás pozitívabb megítéléshez elengedhetetlen, egy ösztársadalmi nyíltabbá és elfogadóbbá válás is, hiszen a vallásos válaszadók is igen zárt és beszűkült gondolkodásról tette tanúbizonyságot néhány esetben, valamint többször megjelent részükről a nyílt, vallásukkal kapcsolatos provokáció is, amely ugyancsak rombolja a munkahelyi pozitív légkört.

5. ÖSSZEFOGLALÁS

Munkámban a vallás és munkahely kapcsolatát vizsgáltam meg, különös tekintettel a vallási eredetű hátrányos megkülönböztetésre, főként munkavállalói oldalról. A vallás kiemelten érzékeny pont az ember életében, az erről való ítélet alkotás egyértelműen hátrányos megkülönböztetésnek számít.

A munkavállalókat megilleti a szabad gondolkodás és erkölcsi értékrendhez való hűség, ezáltal a szabad vallásgyakorlás joga, ez azonban sok esetben szembekerül a munkaadó utasítási, irányítási jogával, valamint a munkahely belső szabályaival.

A szakirodalmi összefoglalás rávilágított a probléma fontosságára, illetve arra, hogy még alapvető törvényi iránymutatás mellett is nehézkes az egyes esetek megítélése. Az EJEB, AJBH valamint a különböző ítélő szervek egyenként, a jogeset sajátosságait figyelembe véve hozzák meg döntéseiket.

Ahogy a vallás kérdése szembekerül a munkahely semlegességével, a vallásos személy szubjektív érzékenysége felerősítheti a probléma valóság tartalmát. Ennyire szubjektív kérdésben borzasztóan nehéz objektív döntéseket és ítéletet hozni.

A kérdőívvel végzett kutatás, valamint a jogesetek vizsgálata megmutatta, hogy mennyire eltérően vélekednek az emberek a vallásról, még azok is, akik maguk is vallásosak. Nagyon fontos szabály a vallásszabadság mellett az egyenlő bánásmód és elfogadás elve, amely nem csak a vallásos embert, munkavállalót, hanem a környezetében élőket is megilleti.

Általánosan kimondható, hogy addig szabad valaki, amíg másokat nem korlátoz szabadságában. Ha a jelképek viselésére vetítjük ezt ki, akkor addig viselhet szabadon jelképeket valaki, amíg másokat nem sért vele. A téma szubjektivitása miatt azonban itt nehéz határvonalat húzni, hiszen mi számít sértésnek, miért jelzi valaki ezt a sértést, vagy maga a vallás kifejezése milyen szándékkal történik. Egyértelmű esetekben könnyebb a döntés, de a helyzet nem mindig ennyire egyszerű.

A világ változóban van, egyre növekszik az egymás elfogadására ösztönzők hangja, azonban vannak olyan évszázadok alatt berögzült társadalmi, pszichológiai és akár politikai normák is, amelyek Magyarországon jelentősen megnehezítik a változásokat. Egyéni szinten kis lépésekben vélhetően könnyebb az elfogadás felé elmozdulni.

MELLÉKLETEK:

1. számú melléklet: Kérdőív

Vallás mint nehézség a munka világában – Kérdőív

A válaszadás valamint az eredmények felhasználása név nélkül történik.

I. Demográfiai kérdések

1. Neme

- a. férfi
- b. nő

2. Életkora

- a. 18-25
- b. 26-30
- c. 31-40
- d. 41-50
- e. 51-60
- f. 60 felett

3. Lakóhelye

- a. falu
- b. község
- c. város
- d. megyei jogú város
- e. megyeszékhely
- f. főváros

4. Legmagasabb iskolai végzettsége

- a. 8 általános
- b. szakiskola/szakközépiskola
- c. érettségi
- d. főiskolai diploma
- e. egyetemi diploma
- f. felsőfokú képzés
- g. egyéb

5. Milyen területen dolgozik?

- a. bank, biztosítás
- b. egyéb
- c. ipar
- d. IT
- e. kereskedelem
- f. közigazgatás
- g. mezőgazdaság

- h. oktatás
- i. pénzügy
- j. szolgáltatás

II. Vallás – általános kérdések

6. Vallásosnak tartja-e magát?
- a. igen
 - b. nem
7. Tagjai-e valamely vallási felekezetnek? (Ha nem, akkor a 3. rész kérdéseit kérem hagyja üresen)
- a. igen
 - b. nem
8. Ha igen, kérem válassza ki, mely felekezet tagja
- a. római katolikus
 - b. református
 - c. evangélikus
 - d. görögkatolikus
 - e. Jehova tanúi
 - f. baptista
 - g. Hit Gyülekezete
 - h. ortodox
 - i. izraelita
 - j. buddhista
 - k. egyéb (kérem nevezze meg):

III. Egyéni vallással kapcsolatos beállítódásra vonatkozó kérdések

9. Aktívan gyakorolja vallását?
- a. igen
 - b. nem
10. Visel-e rendszeresen vallásához kapcsolódó szimbólumokat?
- a. igen
 - b. nem

11. Ha igen, kérem nevezze meg mit:

12. Munkahelyén is viseli ezeket a szimbólumokat?

- a. igen
- b. nem

13. Ha viseli a szimbólumokat, hol?

- a. jól látható helyen, pl. nyak, kar stb
- b. rejtve, pl ruházat alatt

14. Ha elrejt munkahelyén a vallási szimbólumot, vagy nem viseli, miért teszi? (több válasz is megjelölhető)

- a. nem tartom fontosnak
- b. zavarna, ha a munkatársaim látnák
- c. zavarna, ha a vezetőim látnák
- d. nem szeretnék konfliktust belőle
- e. csak rám tartozik, senki másra
- f. volt már rossz tapasztalatom ezzel kapcsolatban

15. Kérem röviden indokolja meg korábbi választát:

16. Szokott beszélni a vallásáról munkahelyén?

- a. igen
- b. nem

17. Érezte-e már hátrányos helyzetben magát munkahelyén vallása miatt?

- a. igen
- b. nem

18. Mit gondol, munkatársai hogyan viszonyulnak az Ön vallásához?

- a. nem foglalkoznak vele – semlegesek
- b. zavarja őket
- c. örülnek neki

19. Kérem, indokolja meg előző választát röviden:

20. Ha egy kollégája az Önétől eltérő felekezet tagja, hogy érez iránta?
- semleges számomra
 - zavar
 - örülök, hogy ő is vallásos
21. Közelebb érzi-e megához kollégáját, ha az önével azonos felekezet tagja?
- igen
 - nem
22. Érte-e már bármilyen hátrányos megkülönböztetés munkahelyén vallása miatt?
- igen
 - nem
23. Ha igen, ki részéről?
- kollégák
 - vezetők
 - egyéb:
24. Fordult-e jogvédő szervezethez, vagy jelezte-e vezetőinek ezt?
- igen
 - nem
25. Ha korábbi válasza igen, történt-e változás?
- igen
 - nem
26. Mindennapi élete során, összességében hogyan éli meg vallását (több válasz is megjelölhető)?
- segít a mindennapjaimban
 - nyugodtabb vagyok tőle
 - könnyebben kezelem a stresszt
 - szégyenkezem miatta
 - egészségesebb vagyok tőle
 - nem vagyok annyira magányos
 - egyéb:

IV. Vallásos munkatársakkal kapcsolatos beállítódások vizsgálata

27. Az Ön munkahelyén lehetőség van-e szabad vallásgyakorlásra?
- igen
 - nem

28. Kérem, válaszát röviden fejtse ki (miben nyilvánul ez meg?)

29. Hogyan viszonyul Ön vallásos kollégáihoz?

- a. zavarja
- b. semleges
- c. nem zavarja, inkább örül neki

30. Kérem indokolja röviden korábbi válaszát

31. Mit gondol, vezetői hogyan vélekednek vallásos kollégáiról (ez nem azonos a szervezeti szabályokkal)?

- a. nem tiltják, de nem örülnek nekik
- b. abszolút semlegesek
- c. egyénileg nem nézik jó szemmel

32. Kérem röviden indokolja korábbi válaszát:

33. Az Ön szervezetének belső szabályzatában van-e a vallás gyakorlására (szimbólumok viselésére) vonatkozó rész?

- a. igen
- b. nem
- c. nem tudom

34. Történt-e már munkavállaló vallása miatti hátrányos megkülönböztetés munkahelyén?

- a. igen
- b. nem

35. Mit gondol, egy állásinterjú során van-e helye a vallással kapcsolatos kérdéseknek?

- a. igen
- b. nem

36. Önnel kapcsolatban szó esett-e vallási kérdésekről eddigi állásinterjúi során?

- a. igen
- b. nem

37. Mit gondol, a vallás hatással lehet az egyén munkavégzési képességeire (pl kevesebb táppénz, jobb hangulat stb)?

- a. igen
- b. nem

38. Ha korábbi válasza igen, kérem röviden indokolja:

39. Szerveznek-e munkahelyén kifejezetten valláshoz köthető programokat?

- a. igen
- b. nem

40. Ha igen, ön részt vesz-e ezeken a programokon?

- a. igen
- b. nem

41. Egyéb észrevételek, megjegyzések, amelyeket megosztana velem a témával kapcsolatban:

Köszönöm, hogy időt szánt a kérdőív kitöltésére!

2. számú melléklet:

Kérdőív 15. kérdésére érkezett válaszok

(Mivel SEMMIT nem viselek, jegygyűrűn kívül, ezért az elrejtés szóba sem kerül)

A beszéd, cselekedet, viselkedés, sugallja, hogy kihez tartozom.

A legtöbb keresztyén vallásban nem tipikus a szimbólum viselése

A vallási jelképek kiüresedtek

A vallásosságom, hitem nem a külsőségekben, hanem hozzáállásban és viselkedésben kell, hogy nyilvánvaló legyen

Az én hitem ilyet nem kíván meg, de ha úgy adódik, nyíltan kiteszem.

Csak rám tartozik, senki másra

Eddig eszembe sem jutott

Egyházi iskolában tanítok, ott a szimbólumokkal nincs probléma egyébként.

Engem nem segítene, téríteni meg így nem akarok.

Férfi vagyok, csak jegygyűrűt hordok és órát, ékszert nem.

Igazából, ha karkötőt hordanék, azt munkához le kéne venni, ha a nyakamba akasztva hordanék valamit, azt lehet, hogy nem rejtegetném.

Lehetőleg minden feliratos vagy más módon üzenetet közvetítő ruhadarabot stb. kerülök. A viselkedésemmel szeretnék tanúskodni Isten mellett.

Miután nem viselek egyáltalán, nincs mit indokolnom.

Munkahelytől függetlenül sem hordok vallási jelképet.

Nem a jelkép fontos, hanem a viselkedés

Nem a szimbólum viseléstől, hanem a viselkedésből kell észrevenni a vallásosságot

Nem abban mutatkozik meg, hogy valaki vallásos, hogy mit hord a nyakában.

Nem bírom a nyaklánc viselését

Nem ettől vagyok jó katolikus.

Nem fizikai szimbólum a lényeges, hanem a viselkedés

Nem hordok ékszereket. Sem órát, sem gyűrűt, karkötőt, láncot.

Nem hordok magamon a jegygyűrűn kívül semmilyen ékszert, kiegészítőt, mert általában zavar a viselése. Ennek nincs köze a valláshoz.

Nem hordok semmi ilyesmit amúgy sem

Nem tartom szükségesnek, zavarónak gondolom - elsősorban férfiak részéről.

Semmilyen ékszert nem viselek, fémallergiám van

Természetesen

Többnyire nem hordok ékszert

Úgy gondolom, nem a szimbólum viselésétől kerülök közelebb Istenhez

Van egy arany keresztmedálom, Keresztanyámtól kaptam. Néha viselem, de többnyire csak vallási eseményeken, ha néha részt veszek.

Viselkedésemnek kéne árulkodnia

3. számú melléklet

31. kérdésre adott válaszok:

Abszolút semlegesek

....

A munkáját nézik, nem azt, hogy milyen vallást gyakorol

Attól függ, a vezető beállítódásától, hogy viszonyul hozzá

Csak az elvégzett munka érdekli a vezetőimet és ez így helyes

Ezzel kapcsolatosan soha semmilyen megnyilvánulásuk nem volt, se nem pozitív, se nem negatív

Fel sem merül a vezetőkben, hogy ilyen jellegű kérdést tegyenek fel.

Ha ki is rúghatnak miatta, be fogod tartani a szabályokat.

Inkább "hülyének" nézik a vallásosokat

Korrekt bánásmódot tapasztaltam, a szakmát nézik, a világnézetet nem keverik bele.

Ld 27

Már munkavállalókat sem találunk, ezért ha beesik hozzánk bárki (szó szerint!), fel van véve. Nem érdekel a bőrszíne, vallása, az esetleges analfabetizmusa (ilyen is van!), semmi, csak az, hogy elvégezze a munkáját.

Mindenkinek saját dolga

nem aktív vallásgyakorlók, és nem is érdekli a őket ez a téma

Nem a vallásuk, hanem a munkaeredményük a fontos számukra

Nem ennek alapján ítélik meg a kollégáimat

Nem foglalkoznak vele

Nem indoklom.

nem pc ha nem toleránsak

Nem tapasztaltam soha megkülönböztetést, lenézést, kiközösítést vallási alapon.

Nem tartják számon ezt.

Nem téma a vallásosság.

NEM TÉMA, hogy kinek mi a világnézete

Nem tudok róla, hogy bárkinek szóvá tették volna

Soha nem kerül szóba

Soha nem kerül szóba.

Szoba se kerül

Tolerancia

(üres)

Egyénileg nem nézik jó szemmel

Büszkék hitetlenségükre.

Igyekeznek úgy tenni, mintha nem tudnának róla

Megkülönböztetik őket meetingek alkalmával, ne ide ülj, hanem arrébb.

Nem tiltják, de nem örülnek nekik

A vezető mindig kifejtéi, hogy ő is vallásos, de azt is, hogy ezt nem lehet a munkahelyen gyakorolni. Vallásos szimbólumokat nem tehetünk ki, de a halloween jelképek kint vannak dekorációként.

Félnek, hogy hátrányt szenvednek miattam.

Legtöbbjük vallássérült vagy ateista

Nem tartozik a munka eredményességéhez.

Világnézeti kérdések fel sem merülnek

(üres)

Nem tudom megítélni

(Fogalmam sincs, hogy A ember mit gondol B emberről, úgy belül , igazán.)

.

A főnököm nem vallásos, és nem szereti az egyházakat, de nem tudok róla, hogy valakit hátrány érne emiatt.

A Kádár-rendszerben olyan főnökeim (iskolaigazgatók) voltak (összesen kettő), akik azért vettek fel, mert tudták, hogy róm. kat. vagyok.

Egy vallásos kolleganóm elbűvölő személyiség volt, rajongtak érte, de én félénk, szorongó vagyok amúgy is

Én vagyok a felsővezető a cégünkben:-) de ebben inkább támogató vagyok

Európai multinacionális vállalat vagyunk, ennek megfelelően nem téma a vallás. Nincs tiltva, de nincs fókuszban se.

ismeretlen

Közvetlen főnököm is vallásos, szokott beszélni is róla, ha van problémája valakivel, az nem a vallásos mivolta miatt van.

Magánügynek tartják, gondolom

Nagyon vezetőfüggő - más óvodákban (tapasztalatból tudom, sajnos) keményen megtorolják, ha valaki felvállaltan keresztény

Nem beszéd téma

Nem beszélek a vezetővel ilyenről.

Nem beszéltem még a vezetőkkel a vallásról, soha nem volt téma ez.

Nem hallottam még olyat, hogy bárkinek baja, vagy konfliktusa lett volna ebből.

Nem igazán lehet tudni, ki a vallásos és ki az aki elutasító.

Nem ismerem a véleményüket.

Nem kerül szóba a munkahelyen, ezért nem tudom megítélni. Általában véve nagyon elfogadó a vezetőség, például magánélet, család, időbeosztás szempontjából. Valószínűleg a vallással is elfogadóak lennének. De az évek során kialakult vállalati kultúra miatt ez a téma nem kerül elő.

Nem került szóba a kérdés.

Nem nagyon jön elő ez a téma

Nem találkoztam ilyen esettel.

Nem tudom

Nem tudom megítélni

Nem vagyok velük olyan viszonyban, hogy tudjam, számomra látható jelét meg nem adják.

Nem volt még olyan szituáció, amelyben egyértelműen észleltem volna, hogy a vezetőinknek mi a véleményük.

Nincs erről információ Szerintem ezt nagyon sok helyen titkolják. Ha negatív a gondolkodás emiatt, akkor az pláne nem fog kiderülni.

Nincs kinyilatkoztatás

Nincsenek vezetőim

Soha nem került szóba.

Szintén nem tudok sem pozitív sem negatív szempontból nyilatkozni erről és a semleget sem állítom. :)

Több vezető van, mindegyik más. Van semleges, van gúnyos, és van hívő/vallásos
Vezetőtől függ... Kifele tolerálják, sőt, háttérben, ki tudja... Egy olyan közegben, ahol kvázi "kötelesség" vallásosnak lenni, mert most éppen erre fúj a szél... és a magyar keresztény, ha érted...

(üres)

Pozitívnak gondolják

A főnök is az.

A korábbi helyen nem örültek neki, érezték a konfliktus lehetőségét.

A mostani munkahelyemen kell látni, hogy mindenki egy lélek. Nem ez a test. Hajléktalanoknál dolgozom: úgy látom, hogy egy vallásos ember jobban szótért velük. Ez a vezetőknek is feltűnik.

A vallásos embereket becsületes és megbízható munkaerőnek tartják

A vezető is hívő ember

A vezető is vallásos

A vezetőim is vallásosak

A vezetőink többsége is tartozik valamely vallási közösséghez.

Ahogy korábban is írtam, katolikus egyetemen dolgoztam nyugdíjba menésem előtt :-)

Alapjában jobb a többségének a munkához való állása

Az igazgató a Sapientia Főiskolán is tanult.

Az igazgatóm gyakorló katolikus, napi áldozó

Az, hogy vallásos vagyok és gyakorlom is, számított abban, hogy a főnököm mennyire bízik bennem, hogy az iskola mellett is megcsinálom, amit vállaltam

Beszélgettem már erről munka adom már vagy volt munkaadómmal és azért nagy általánosságban egy hitét követő ember az pl. mondjuk nem lop nem veszi el más tulajdonát igyekszik becsületesen végezni a dolgát és nem is azért mert hogy a főnöktől fél hanem mi istennek szeretnénk megfelelni

Eddig minden ilyen megnyilatkozást szívélyesen fogadtak

Egyházi fenntartású intézmény, örülnek annak, ha az alkalmazottak is vallásosok, némely pozícióban még elvárás is.

Egyházi intézményben nem árt...

Egyházi iskolában ez természetes.

Egyházi oktatási intézményben dolgozom

Én is vallásos vezető vagyok, az üzlettársam is az. Örülünk, ha valaki hasonlóan gondolkodik és hisz Istenben.

Felső vezetés kereszténydemokrata politikusokból áll

Felsővezető testet erre vonatkozó megjegyzést.

Inkább elvárás

Kat. iskola

Ketten vagyunk főnökök, mindketten gyakorló katolikusok.

ld. 27

ld. a 29. választ

Lelkiismeretes, empatikus és segítőkész munkavállalóra mindig szükség van.

Megbízhatóbbság

Megbízhatóság

Mivel én a Máltánál dolgozom, a felsőbb vezetőségénél ez nagyon jó pont. A közvetlen vezető nem hívó csak a férje, de tisztában van az értékekkel. Szerintem örül a gyümölcseinek.

ő is vallásos, ügyfeleink nagy része is az...

Örülnek, ha igazán vallásos személy dolgozik náluk.

Szerintem megbízhatóbbnak tart emiatt.

Teszik a dolgukat. (Nem általánosítható.)

Úgy érzem az ő részükről társul egyfajta plusz bizalom a vallásosság miatt irányomba.

Vezetőim is vallásosak.

(üres)

IRODALOMJEGYZÉK

- AJBH. (ism). *Alapvető Jogok Biztosának Hivatala*; . Letöltés dátuma: 2023. 01 31, forrás: <https://www.ajbh.hu/ebff-a-diszkriminacio-tipusai>
- Ambrus, M. (2009). Vizsgálati modell az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos ügyekben. In B. Majtényi, *Lejtős pálya - Antidiszkrimináció és esélyegyenlőség* (old.: 135-141). Budapest: L'Harmattan.
- Bognárné, K. (2018). *Vallás, mint nevelési forrás*. Budapest: L'Harmattan.
- Csörgő, Z. (2018). *A buddhista szimbólumok világa*. Letöltés dátuma: 2023. 02 19, forrás: <http://herman.bp13.hu/wp-content/uploads/2021/02/A-buddhista-szimbolumok-vilaga-2020.pdf>
- Fleck, Z. (2008). *Jogállam és igazságszolgáltatás a változó világban*. Budapest: Gondolat Kiadó.
- Fülöpné, E., & Fehér, Á. (2013). *Hivatásos és gyermekvédelmi gyámok képzése és továbbképzése*. Budapest: Szent István Társulat.
- Gerdeman, D. (2018. 09 27). *Religion in the Workplace: What Managers Need to Know*. Letöltés dátuma: 2023. 04 28, forrás: Harvard Business School: <https://hbswk.hbs.edu/item/religion-in-the-workplace-what-managers-need-to-know>
- Jász, G. (2013). A vallás filozófiája. In C. Sarnyai, & A. Máté-Tóth, *Szemelvények a magyar vallástudomány történelméből I*. Budapest: L'Harmattan.
- Kecskés, P. (1976). *Lélekben és igazságban. Lelki kalauz*. Budapest: Szent István Társulat.
- Koltay, A. (2015/3). A vallási ruházat és jelképek viselésének korlátai - fejkendők és keresztek. *Acta Humana*, 7-33. Letöltés dátuma: 2023. 01 12, forrás: <https://core.ac.uk/download/pdf/227754911.pdf>
- Konczos-Szombathelyi, M. (2008). *Kommunikáló kultúrák. A tőketelepítés nyelvi és kulturális infrastruktúrája, avagy a kultúraközi kommunikáció néhány aspektusa*. Budapest: L'Harmattan.
- Kopp, M., Székely, A., & Skrabski, Á. (2004). Vallásosság és egészség a átalakuló társadalomban. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 103-125. Letöltés dátuma: 2023. 01 12, forrás: <http://real.mtak.hu/58483/1/mental.5.2004.2.1.pdf>

- Kránitz, M. (2014). *Hidak a vallások felé. Kihívások egy új vallási kapcsolatrendszer előtt.* Budapest: Szent István Társulat.
- Láng, S. (1938). *A munka tudománya. Munkaelmélettan. A munkavégzés és a munkaracionalizálás hatásai a szervezetre.* Budapest: Szent István Társulat.
- Lehóczki, B. (2018). A vallási alapon történő hátrányos megkülönböztetés a munka világában való kivételes megengedhetőségének problematikája az Európai Bíróság közelmúltbeli ítélkezési gyakorlatában. *Acta Humana*, 179-185. Letöltés dátuma: 2023. 01 30, forrás: <https://folyoirat.ludovika.hu/index.php/actahumana/article/view/953/304>
- Liga, É. (2013/2). Vallási jelképek viselésével kapcsolatos döntések a strasbourgi gyakorlatban. *Jog- és Politikatudományi Folyóirat*, 1-27. Letöltés dátuma: 2023. 02 15, forrás: <http://dieip.hu/wp-content/uploads/2013-2-12.pdf>
- Máté-Tóth, A. (2013). *Vallási kommunikáció és vallási diskurzus.* Budapest: L'Harmattan.
- Net Jogtár. (2003). *2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.* Letöltés dátuma: 2023. 01 25, forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0300125.tv>
- Net Jogtár. (2012). Letöltés dátuma: 2023. 01 11, forrás: 2012. évi I. törvény: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>
- Pearn Kandola. (2022). Letöltés dátuma: 2023. 01 14, forrás: Religion at Work: Experiences of Christian employees: <https://pearnkandola.com/app/uploads/2022/12/Christianity-Report-Final.pdf>
- Privátbankár.hu. (2022. 10 13). *Vallási jelképek tilalmáról hozott fontos döntés az Európai Unió Bírósága.* Letöltés dátuma: 2023. 01 12, forrás: <https://privatbankar.hu/cikkek/kozerdeku/vallasi-jelkepek-tilalmarol-hozott-fontos-dontes-az-europai-unio-birosaga.html>
- Pusztai, G. (2019). Vallási szocializáció és hatásai. *Magyar Tudomány*, 834-843. Letöltés dátuma: 2023. 02 01, forrás: https://mersz.hu/mod/object.php?objazonosito=matud_f23852_i1
- Rosta, A., & Ádám, S. (2014). *Női élethelyzetek.* L'Harmattan: Budapest.
- SHRM, B.-B. (2023). Navigating Religious Beliefs in the Workplace. Letöltés dátuma: 2023. 04 28, forrás: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and->

samples/toolkits/pages/accommodating-religion,-belief-and-spirituality-in-the-workplace.aspx

Singh, S. (2022. 09 16). *How to Talk About Religion at Work*. Letöltés dátuma: 2023. 04 28, forrás: Harvard Business Review: <https://hbr.org/2022/09/how-to-talk-about-religion-at-work>

Szajbély, K. (2018/2). Vallási jelképek viselése a munkahelyeken az Emberi Jogok Európai Bírósága és az Európai Unió Bírósága gyakorlatában. *Közjogi Szemle*, 1-8. Letöltés dátuma: 2023. 01 12, forrás: https://orac.hu/Szajbely_Katalin_Vallasi_jelkepek_viselese_a_munkahelyeken_az_Emberi_Jogok_Europai_Birosaga_es_az_Europai_Unio_Birosaga_gyakorlataban

Szendrői, A. (2017). Alapjogi konklúziók a munkaviszonyban a személyiségi jog területén. *Miskolci Jogi Szemle*, 127-142. Forrás: https://www.mjsz.unimiskolc.hu/files/egyeb/mjsz/201701/12_szendroianna.pdf

Wikipédia. (2022. 12 15). *Magyarország népességének vallási megoszlása*. Letöltés dátuma: 2023. 01 28, forrás: https://hu.wikipedia.org/wiki/Magyarorsz%C3%A1g_n%C3%A9pess%C3%A9g%C3%A9nek_vall%C3%A1si_megoszl%C3%A1sa

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra Magyarország vallási megoszlása a 2011-es népszámlálás adatai alapján	8
2. ábra A kitöltők életkor és nemenkénti megoszlása	26
3. ábra Munkavégzés típusa korcsoportonként, és nemenkénti megoszlásban.....	28
4. ábra Vallási felekezetek megoszlása a válaszadók között, amennyiben tagjai valamilyen felekezetnek.....	29
5. ábra Hátrányos megkülönböztetés és a munkatársak véleménye a vallással kapcsolatban	32
6. ábra Munkahely kapcsolata a kollégák vallással kapcsolatos attitűdjével.....	34

FÜGGELÉKEK

NYILATKOZAT

Alulírott Kaliczka Orsolya Katalin , a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Szent István Campus, emberi erőforrás tanácsadó mesterképzési szak nappali/levelező* tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a dolgozat saját munkám, melynek elkészítése során a felhasznált irodalmat korrekt módon, a jogi és etikai szabályok betartásával kezeltem. Hozzájárulok ahhoz, hogy Záródolgozatom/Szakdolgozatom/Diplomadolgozatom egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető

Tanszéken/Intézetben, illetve az Egyetem központi nyilvántartásában, a jogi és etikai szabályok teljes körű betartása mellett.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*

Kelt: Budapest, 2023 év május hó 08. nap


Hallgató


KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

A Kaliczka Orsolya Katalin (hallgató Neptun azonosítója: F667P6) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfólió¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*³

Kelt: Gödöllő, 2023. május 8.



Belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

³ A megfelelő aláhúzendő.

DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

A vallás, mint akadály a munkaerőpiacon

Kaliczka Orsolya Katalin

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Szent István Campus

Emberi Erőforrás Tanácsadó Szak mesterképzés

Tanszék/Intézet: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Belső témavezető: Dr. Farkas Attila, egyetemi docens, Agrár,- és Élelmiszergazdasági Intézet

Szakedolgozatomban a vallás, mint lehetséges akadályozó tényező szerepét vizsgáltam meg a munkaerőpiacon. Munkámban főként a hátrányos megkülönböztetés, a munkahelyi vallásgyakorlás lehetőségei és a vallási jelképekkel kapcsolatban alkotott sztereotípiák, attitűdök kérdéseit jártam körül. Az egyenlő bánásmód megvalósulása ebben a tekintetben igen nehéz kérdés, hiszen a vallásosság és a vallásgyakorlás, főként, ha ez egy munkahelyen történik a közvetlen környezetre is hatással van.

Dolgozatom elején a szakirodalmi összefoglalóban áttekintettem a vallásszabadság és vallásgyakorlás kérdéseit, a vallás és szocializáció-, valamint a kommunikáció és vallás kapcsolatát. A vallási jelképek viselésére ugyancsak külön fejezetet szántam, mind az általános összefoglaló, mind pedig a hátrányos megkülönböztetésről szóló fejezeten belül.

A jelenkori multikulturális társadalmak magukban hordozzák a társadalmi sokszínűség mellett a vallási sokszínűséget is, de mint ahogyan a jogesetek ismertetése során is nyilvánvalóvá vált, mindez addig tartható fent, amíg a közvetlen környezetre nincs negatív hatással. A hátrányos megkülönböztetés oka sok esetben az előítéletek, valamint az ismeretek hiánya. Erről kutatásom során magam is meggyőződtem.

Hipotéziseim szerint a vallási jelképek viselése Magyarországon még nem elfogadott a munkahelyeken, vagy csupán egy szűk rétegben. A vallás maga annak ellenére, hogy a munkaadók igyekeznek a semlegesség látszatát fenntartani még igen megosztó mind a vezetés, mind a kollégák részéről. A hátrányos megkülönböztetés, kirekesztés vagy megbélyegzés gyakran nem nyíltan, hanem mondvacsinált indokokkal történik.

Kutatásom két részre oszlott. Egyrészt megvizsgáltam számos, a nemzetközi irodalomban fellelhető jogesetet, főként a munkahelyen történő vallás (vagy vallási jelkép viselése) miatti hátrányos megkülönböztetésről, bírói joggyakorlatról, illetve online módon kérdőíves kutatást végeztem. 207 fő töltötte ki a kérdőívet, amelyben a téma jellege miatt több kérdésnél is lehetőséget adtam válaszaik indoklására, egyéni nézőpontjaik ismertetésére.

Összességében elmondható, hogy a kutatási eredmények teljes mértékben alátámasztották a szakirodalmi adatokat. A kérdés megoldásának legnagyobb nehézsége maga a szubjektivitás, amely a vallást, a vallási hovatartozást jellemzi. Munkahelyi szinten a vezetők alapvető feladata az önképzés (ezáltal önismeret fejlesztése), amely egyrészt a saját előítéletek felismerésére ad lehetőséget, másrészt a munkatársak felé példát és irányt mutat. Az ismeretek bővítése mellett elengedhetetlen az érzelmi intelligencia fejlesztése, valamint a nyílt és őszinte kommunikáció a munkahely minden szintjén.