

Diszkrimináció - hátrányos megkülönböztetés

Mi is az a diszkrimináció?

A modern használatban ez olyan megkülönböztető bánásmód (cselekedet, tevékenység, kijelentés, elmulasztott tett, viselkedés), mely az egyén (személy) vagy a csoport esélyegyenlőségére hat. A hatása lehet negatív vagy pozitív, módszere pedig nyílt vagy burkolt.

Negatív:

-A **hátrányos megkülönböztetés** vagy **negatív diszkrimináció** ösztönös vagy tudatos kirekesztő, megalázó cselekedet. Indítéka lehet a fölérendeltség (uralom, elsődlegesség, dominancia) megszerzése vagy megtartása az embercsoporton belül vagy csoportok között. Az egyenlő bánásmód elvével ellentétes eljárás. Általa létrejön az esélyegyenlőtlenség, a gazdasági vagy a társadalmi igazságtalanság.

Pozitív:

-A **pozitív diszkrimináció**, **hátrányt csökkentő megkülönböztetés** csoportra, személyre vonatkozó jogi, adminisztratív vagy egyéb segítséget jelent, melyre a csoport vagy személy valamilyen szempontból a többséghez képest hátrányos helyzete ad okot. Indítéka a domináns egyén vagy csoport együttérzése, megértés illetve a másik fél követelése vagy tiltakozása a gazdasági és társadalmi igazságtalanság ellen. Szándéka a szolidaritás, az embercsoportok közötti gazdasági vagy társadalmi igazságtalanság enyhítése, vagyis az esélyegyenlőség megteremtésére.

Diszkrimináció - hátrányos megkülönböztetés

A megkülönböztetés módszere alapján lehet:

-Nyílt vagy **közvetlen** amikor valakit a hasonló helyzetben lévő többiekénél, nyíltan kedvezőbben vagy kevésbé kedvezően kezelnek.

-Burkolt vagy **közvetett diszkrimináció** akkor fordul elő, amikor egy látszólag semleges előírás, ismerv vagy gyakorlat kedvezőbb vagy kedvezőtlenebb helyzetbe hoz valakit. A burkolt megkülönböztetés egyik példája amikor munkára jelentkező embereket vizsgára köteleznek valamely nyelvből, noha a nyelv ismeretére nincs is szükség a munka ellátásához.

A gyakorlatban az Emberi jogok egyetemes nyilatkozata és más nemzetközi egyezmény sem definiálja a diszkrimináció fogalmát, pedig sokszor utalnak rá. A diszkriminációval foglalkozó nemzetközi és regionális emberi jogi dokumentumok más-más módon határozzák meg a fogalmat, az ürügyétől függően.

Diszkrimináció - hátrányos megkülönböztetés

A teljes egyenlőség egyenlőtlenséget eredményez

Szükség van arra, hogy a hátrányosabb helyzetben lévő személyek többlet jogosultságokhoz juthassanak, ezáltal segítve az azonos esélyekkel indulásukat az életben.

A pozitív diszkriminációra vonatkozóan az Alkotmánybíróság kimondta, hogy „a diszkrimináció tilalma nem jelenti azt, hogy minden, még a végső soron nagyobb társadalmi egyenlőséget célzó megkülönböztetés is tilos”.

Az emberi méltóságra kivetített kérdésben megállapította, hogy az egyenlő bánásmód nem más mint, hogy a jognak mindenkit egyenlő méltóságú személyekként kell kezelni és az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni.

Diszkrimináció - hátrányos megkülönböztetés

Munkapiaci diszkrimináció

Közgazdasági értelemben diszkriminációnak nevezzük azt, ha két, egyenlő termelékenységű, de valamilyen adottság alapján megkülönböztethető csoport tagjai eltérő bánásmódban részesülnek. Másként fogalmazva: a munkapiaci diszkrimináció azt jelenti, hogy a piac a dolgozók olyan személyes tulajdonságait is értékeli, amelyek nem függenek össze a dolgozók egyéni termelékenységével. Tehát diszkriminálni lehet bármely megfigyelhető egyéni tulajdonság szerint, amely miatt a diszkrimináló személy a dolgozó termelési képességeit kevésbé értékeli, mint a többi, ugyanolyan képességű dolgozóét.

Diszkrimináció - hátrányos megkülönböztetés

A diszkrimináció fajtái

A diszkriminációs kutatások elsősorban néhány demográfiai csoport helyzetét vizsgálják. Talán ezek közül is a leginkább elemzett a női dolgozók hátrányos helyzete a munkapiacon. A faji, illetve etnikum alapú diszkriminációnak is nagy irodalma van néhány országban, természetesen az adott országban élő kisebbségi csoportokra vonatkozóan: Európában elsősorban a romák helyzetét tárgyalják, míg az Egyesült Államokban a feketék, a távol-keletiek, illetve a spanyol ajkú dolgozóké. Számos kutatás vizsgálja az egyre növekvő számú bevándorló elleni diszkrimináció jelenségét is.

Külön irodalma van az idősebb korosztály elleni vagy éppen javára történő munkapiaci diszkriminációnak. Egyes kutatások szerint a munkáltatók a hasonló készségű jelentkezők közül a fiatal dolgozókat részesítik előnyben az idősek valószínűbb egészségügyi problémái, kisebbnek vélt állóképessége és az új technikához való gyengébb alkalmazkodóképessége miatt.

A nem, fajon és koron kívül van más megfigyelhető fizikai tulajdonságokon alapuló diszkrimináció is. Ezek közé tartoznak a fogyatékkal élők, a túlsúlyosok és az alacsony termetűek helyzete, akiknek általában egyértelműen kimutatható a munkapiaci hátránya.

Diszkrimináció - hátrányos megkülönböztetés

A diszkrimináció fajtái

A nem testi tulajdonságok közül a nyugat-európai és amerikai országokban gyakran vizsgálják a vallás, illetve a politikai nézetek miatti diszkriminációt, valamint a homoszexuális dolgozók helyzetét. A dolgozó családi állapota is lehet megkülönböztető bánásmód forrása: egyes kutatások szerint például a házas (gyermeket nevelő) férfiak gyakrabban kapnak fizetésemelést, míg mások azt mutatták ki, hogy a házas fiatal nőket kevésbé veszik fel bizonyos állásokba, mivel a munkáltatók arra számítanak, hogy ők hamarosan szülhetnek, ami a cégnek költségekkel és munkaerő-kieséssel jár.

Az Európai Unióban, valamint a fejlett országokban, köztük Magyarországon is, a jogszabályok elvileg mindenkinek egyenlő bánásmódot és esélyegyenlőséget írnak elő a munkapiacra. Ennek ellenére minden országban statisztikailag kimutathatóan továbbra is jelen van számos különbség a csoportok között, és ezek csökkentését fontosnak tartják a politikusok és az elemzők.