

Csáki Anikó – Mészáros Mercedes

Fogvatartásból szabadultak munkaerő-piaci beilleszkedésének lehetőségei: diszkriminál-e az erkölcsi bizonyítvány?

„Nagyjából senkinek nem fordul meg a fejében, hogy ez is egy téma. Lezárjuk a történeteket ott, hogy valakit elítélnek, és senkinek nem fordul meg a fejében, hogy mi lesz utána az illetővel? Mi van azokkal, akik kikerülnek?”

(Részlet egy munkáltatóval készült interjúból)

Bevezetés

A *Váltó-sáv Alapítvány* célja és feladata a fogva tartott (büntetés-végrehajtási intézetekben előzetes letartóztatásban lévő vagy ítéletüket töltő), valamint szabadlábon lévő vagy szabadult, kriminális életvezetésű fiatalok és fiatal felnőttek – összességében a büntető eljárással terhelt fiatalok – megkeresése, gondozása, képzése, mentálhigiénés ellátása, reszocializációja/rehabilitációja/reintegrációja: a társadalmi és munkaerő-piaci beilleszkedés támogatása, esélyeik növelése. Az Alapítvány 2009. február 15-étől 2011. október 31-éig működtette az OSI (Nyílt Társadalom Intézet Alapítvány) által támogatott diszkriminációellenes projektjét (*Kutatási projekt az előzetes letartóztatás, fogvatartás és a szabadulást követő beilleszkedés során elszenvedett diszkrimináció leküzdésére*), mely fókuszában többek között a szabadultak munkaerő-piaci reintegrációja és ehhez kapcsolódóan az erkölcsi bizonyítvány intézménye állt.

Témaválasztásunkat az indokolta, hogy az elmúlt években végzett munkánk során azt tapasztaltuk, hogy az ítéletüket már letöltött, szabadult emberek *munkaerő-piaci elhelyezkedését számos tényező nehezíti*: az alacsony iskolázottság, a szakképzettség, munkatapasztalat, munkaszocializáció hiánya mellett a „tisztá” erkölcsi bizonyítvány hiánya is. Hogy mindennapos munkánk tapasztalatait konkrét és objektív számadatokkal is igazolni tudjuk, az elmúlt két évben több kutatást is lebonyolítottunk a témában, melynek eredményeit a következőkben szeretnénk bemutatni.

A 2010 októbere és 2011 májusa között lefolytatott kutatások célja az volt, hogy pontos számadatokat szerezzünk arra vonatkozóan, hogy a fogvatartásból szabadultak milyen esélyekkel bírnak a nyílt munkaerő-piacon, milyen arányban elvárás az erkölcsi bizonyítvány a munkakeresőkkel, illetve -vállalókkal szemben, továbbá érdekelt minket az is, hogy a különböző cégek HR-s munkatársai milyen attitűdökkel viszonyulnak hozzájuk. Ezért kutatást végeztünk az interneten, három álláskereső portál (www.expressz.hu, www.profession.hu, www.workania.hu) álláshirdetéseit vizsgálva, majd ezt kiegészítettük a nyomtatott Expressz újság hirdetései vizsgálatával, illetve interjúkat készítettünk különböző cégek HR-s munkatársaival.

Az álláshirdetések vizsgálata

2011 első felében (februártól májusig) a jelzett három országos álláskereső portálon, a www.expressz.hu, www.profession.hu, www.workania.hu oldalakon és a nyomtatott Expressz újságban néztük az álláshirdetéseket, továbbá vagy a hirde-

tésből vagy telefonos érdeklődés során próbáltuk kideríteni, hogy a hirdetett állás betöltéséhez szükséges-e erkölcsi bizonyítvány vagy sem. A mintába összesen 1 686 hirdetés került (1 348 hirdetés az internetes álláskereső portálokról, 338 hirdetés az Expressz újságból), ezek közül 700 alkalommal (41,5%) történt sikeres adatterelés, azaz ennyi esetben tudtuk meg, hogy a jelentkezés feltétele-e az erkölcsi bizonyítvány bemutatása vagy sem. Az összesen vizsgált 1 686 hirdetés közül 245 esetben (a hirdetések 14,5%-a) már a hirdetés szövegéből megtudhattuk, hogy az álláshoz szükséges az erkölcsi bizonyítvány. A telefonhívások során további 146 esetben (az összes hirdetés 8,6%-a) derült ki ugyanez. Tehát az összes hirdetés 23%-áról biztosan kijelenthetjük, hogy az állás betöltésének feltétele az erkölcsi bizonyítvány bemutatása volt.

Ha csak azt a 700 hirdetést vizsgáltuk, amelyről pontos információt szereztünk, akkor a következő megállapításokra jutottunk: a 700 hirdetés 55,9%-a (391 db) esetében erkölcsi bizonyítvánnyal volt lehetséges az állást megpályázni.

Ha az ágazatokat két csoportra osztjuk, akkor azon ágazatok hirdetési esetében, melyek állásai nagy valószínűséggel magas iskolai végzettséget, szakmai tapasztalatot igényelnek (2. táblázat), a munkáltatók 72,7%-ban kértek erkölcsi bizonyítványt, addig a célcsoport számára esélyesebb hirdetések esetében (1. táblázat) 50,2%-ban szükséges az erkölcsi bizonyítvány az állás betöltéséhez.¹

1. táblázat

Erkölcsi bizonyítvány szükségessége – ágazati bontás szerint 1.

Ágazatok	Erkölcsi bizonyítvány szükséges	%	Erkölcsi bizonyítvány nem szükséges	%	ÖSSZESEN
egészségügy	23	88,5	3	11,5	26
kereskedelem	81	69,8	35	30,2	116
gyártás/termelés	34	70,8	14	29,2	48
fizikai munka/segédmunka	25	44,6	31	55,4	56
építőipar	11	33,3	22	66,7	33
szakmunka	24	37,5	40	62,5	64
szállítás	26	49,1	27	50,9	53
adminisztráció/irodai munka	17	37,0	29	63,0	46
vendéglátás/idegenforgalom	16	30,2	37	69,8	53
környezet/mezőgazdaság	0	0	6	100	6
szolgáltató szektor	6	26,1	17	73,9	23
Összesen	263	50,2	261	49,8	524

¹ Az ágazati csoportosítás esetén le kell szögeznünk és figyelembe kell venni azt is, hogy az egyes ágazatokat (pl. egészségügy, építőipar) nem lehet egyértelműen besorolni a fenti kategóriákba, hiszen az ágazaton belül nagyon különböző munkakörök vannak, köztük olyanok, amelyek felsőfokú végzettséget igényelnek, és olyanok is, amelyek alacsony iskolai végzettséggel is betölthetők.

Erkölcsei bizonyítvány szükségessége – ágazati bontás szerint 2.

Ágazatok	Erkölcsei bizonyítvány szükséges	%	Erkölcsei bizonyítvány nem szükséges	%	ÖSSZESEN
jog/közigazgatás	2	100	0	0	2
személy- és vagyonvédelem	44	100	0	0	44
oktatás/tudomány	14	93,3	01	6,7	15
HR/emberi erőforrás/munkaügy	7	87,5	1	12,5	8
pénzügy, számvitel/menedzsment	39	79,6	10	20,4	49
ügyfélszolgálat/ügyfélkapcsolat	5	55,6	4	44,4	9
bank/biztosítás/tőzsde	13	59,1	9	40,9	22
IT/telekommunikáció	4	21,1	15	78,9	19
marketing/média/művészet	0	0	8	100	8
Összesen:	128	72,7	48	27,3	176

A 1. táblázat ágazati adatai között (melyekről tehát azt gondoljuk, hogy az iskolai végzettséget és a szakmai tapasztalatot tekintve a célcsoport esélyesebb az elhelyezkedésre) találunk néhány kiugró adatot is. Így az egészségügy esetében 88,5%-os, a kereskedelemben 69,8%-os, illetve a gyártás/termelés esetében 70,8%-os arányban merült fel, hogy a hirdetések esetében elvárás az erkölcsi bizonyítvány bemutatása. Továbbá kiemelnénk a *fizikai/segédmunkánál szereplő* 44,6%-os adatot is. Az egészségügy és a kereskedelem területén talán még érthető is a magas százalékarány, azonban a gyártás/termelés, illetve a fizikai/segédmunka esetében némiképp meglepő, hogy ezekben az ágazatokban vajon mi indokolja azt, hogy csak erkölcsi bizonyítvánnyal tölthető be az állások jó része.

Amennyiben az álláskereső portálok és az Expressz újság hirdetéseit külön vizsgáljuk, jelentős eltéréseket tapasztalunk:

Internetes álláskereső portálok és az Expressz újság adatainak összehasonlítása

	Internetes álláskereső portálok %	Expressz újság %	Összesen %
Erkölcsei bizonyítvány szükséges	68,6	32,7	55,9
Erkölcsei bizonyítvány szükséges – azokban az ágazatokban, ahol a célcsoport nagyobb eséllyel indul	66,0	26,9	50,2
Erkölcsei bizonyítvány szükséges – azokban az ágazatokban, ahol a célcsoportnak kisebb az esélye a munkavállalásra	74,3	66,7	72,7
Ágazatok: gyártás/termelés	81,8	46,7	70,8
Ágazatok: fizikai munka/segédmunka	76,0	19,4	44,6
Ágazatok: építőipar	57,9	0	33,3

Feltételezésünk az, hogy azokban az ágazatokban, amelyek állásai alacsony iskolai végzettséggel betölthetők, az erkölcsi bizonyítványt szűrőnek, válogatási mechanizmusnak tekintik a munkáltatók.

Tehát a kutatásunk egyik tapasztalata az volt, hogy a célcsoport tagjai nagyobb eséllyel találnak munkát, ha az Expressz újság álláshirdetéseit nézik, és arra jelentkeznek, ugyanis abban lényegesen kevesebb olyan hirdetés jelenik meg, amely magas iskolai végzettséget, szakmai tapasztalatot, nyelvtudást követel meg. Ezeket az utóbbi állásokat elsősorban nem itt, hanem az interneten hirdetik meg.

Az internetes álláskereső oldalak vizsgálatának problémái, hiányosságai

Az internetes álláskereső oldalak vizsgálatakor – a célcsoport szempontjából – több problémával, hiányossággal találkoztunk, amelyeket az alábbiakban foglalnunk össze:

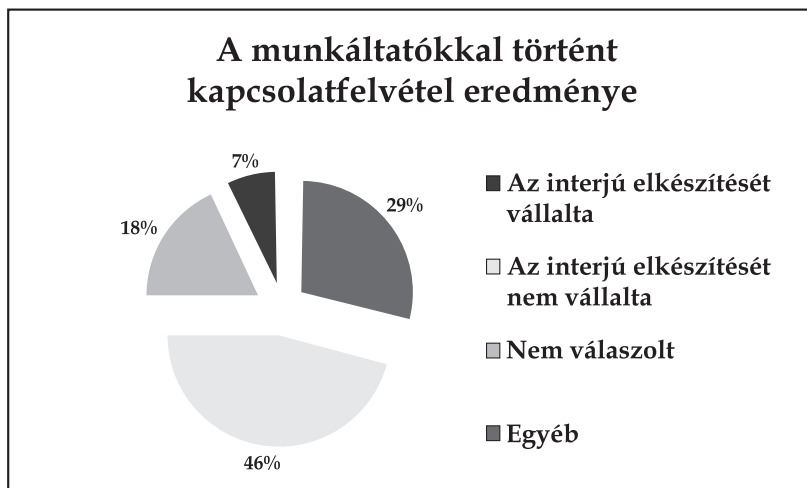
1. A vizsgált honlapok, különösen a www.profession.hu és a www.workania.hu álláshirdetési jó része nem a célcsoportot célozza. (Ezt tükrözik az elvárások az iskolai végzettség, a nyelvtudás és a szakmai tapasztalat tekintetében. Pl. a www.profession.hu hirdetései 50,6%-ban felsőfokú végzettséget, 52%-ban nyelvtudást vártak el a jelentkezőktől.)
2. Az interneten megjelenő hirdetések nagy részénél (66,5%) nem volt lehetséges az erkölcsi bizonyítványt illetően adatot nyernünk, mivel telefonon nem volt lehetőség érdeklődésre, kérdések feltevésére. Mindez a kutatás eredményét az erkölcsi bizonyítvány kérésének irányába torzítja. A dokumentum kérésének pozitív eredménye két részből tevődik össze. Az összesen vizsgált 1 348 hirdetés közül 240 esetben már annak szövegéből kiderült, hogy szükséges az erkölcsi bizonyítvány, majd telefonálás során további 70 esetben kaptunk hasonló adatot. Azzal kapcsolatosan viszont, hogy kiderüljön biztosan: a jelentkezésnek nem feltétele az erkölcsi bizonyítvány bemutatása, csak a telefonálások vezethettek eredményre (142 db), hiszen egy hirdetés szövegében nem tesz közzé azokat a feltételeket, amelyek nem szükségesek az állás betöltéséhez. Tehát így a jelentős számú (66,5%) „nincs adat” kategóriában megbújnak azok a csak e-mail címet tartalmazó hirdetések, melyek szövegébe azért nem került bele az erkölcsi bizonyítvány meglétének feltétele, mert az nem is feltétel.

A munkáltatókkal folytatott interjúk eredményei

A téma feldolgozása céljából 2010 októbere és 2011 áprilisa között munkáltatók/cégek/nagyvállalatok körében kutatást végeztünk. A kutatás módszere az interjúzás volt. Az interjúk elkészítéséhez első körben egy 77 cég nevét, adatait tartalmazó listát állítottunk össze. A lista összeállításakor törekedtünk arra, hogy országos legyen, hogy minden régióból kerüljenek rá cégek, illetve figyeltünk az ágazati lefedettségre is: hogy a főbb ágazatok, és azok közül is elsősorban azok, ahol a célcsoport esélyei az elhelyezkedésre nagyobbak, rajta legyenek.

A listán található cégek közül 55-el kezdeményeztünk kapcsolatfelvételt. A kapcsolatfelvétel általában e-mail-ben és/vagy telefonon történt, egy esetben – egyéb elérhetőség hiányában – postai úton küldtünk levelet a cég számára. Az 55 cég közül közel az egyharmaduk, 16 cég (29%) vállalta az interjú elkészítését.

1. ábra



Bár a lista összeállításakor törekedtünk az országos lefedettségre, azonban az elkészült interjúk az országos lefedettséget már nem tükrözik, az interjúk több mint fele Budapesten készült (13 interjú a Közép-magyarországi Régióban, ezen belül 10 Budapesten). Tehát kutatásunkat reprezentatívnak semmiképp nem tekinthetjük.

4. táblázat

Az elkészült interjúk ágazat szerinti felosztása

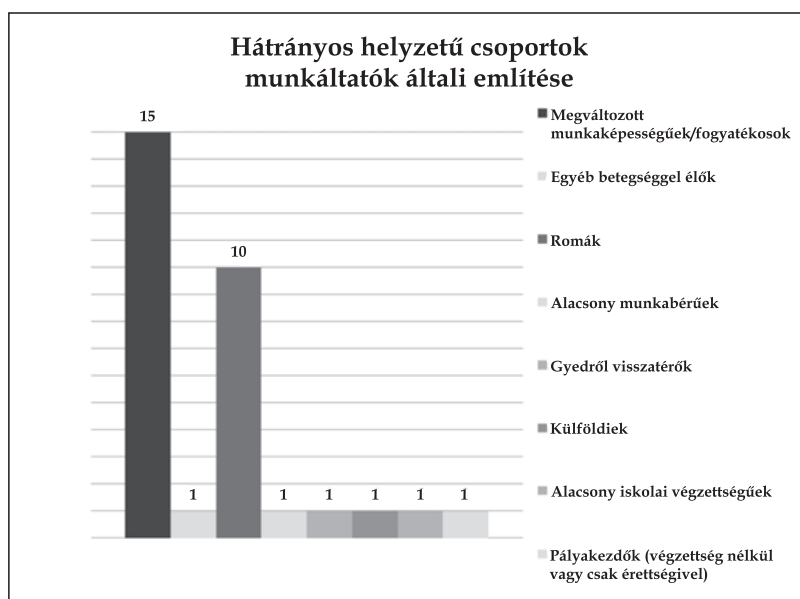
Ágazat	db	%
Ipar- és gépgyártás	4	25
Építőipar	0	0,0
Kereskedelem/áruházláncok	2	12,5
Vendéglátás/gyorséttermek	0	0,0
Egészségügy (ebből gyógyszerár: 2)	3	18,75
Szolgáltatás/takarítócégek	0	0,0
Szolgáltatás/költöztető cégek	0	0,0
Börtönmunkáltatás	0	0,0
Multinacionális cégek/egyéb szolgáltatás, gyártás, termelés	5	31,25
Egyéb	2	12,5
Összesen	16	100,0

Különösen fontosnak tartottuk, hogy az építőipar, illetve a szolgáltatás több területén (költöztetés, takarítás) tevékenykedő cégekkel is készüljenek interjúk, hiszen a tapasztalatunk az, hogy a célcsoport tagjai alacsony iskolai végzettsé-

gük, valamint az erkölcsi bizonyítvány hiánya miatt legnagyobb eséllyel ezeken a területeken, ezekben az ágazatokban tudnak elhelyezkedni. Azonban, mint táblázatunkból is látható, ezeknél a cégeknél egyáltalán nem jártunk sikerrel, a cégek képviselői különböző indokok miatt elutasították megkeresésünket, nem tudtak/nem akartak kutatásunkkal, a témával foglalkozni.

Az interjúk első kérdései között arra kerestük a választ, hogy az adott cég foglalkoztat-e hátrányos helyzetű célcsoportokat, és amennyiben igen, melyeket.

2. ábra



Az ábrából látjuk, hogy a megváltozott munkaképességűek/fogyatékosok – mint hátrányos helyzetű csoport – szinte minden esetben megemlítésre került (15 interjú, 93,75%). Ezzel kapcsolatosan több cég képviselője is elmondta, hogy ennek oka részben a rehabilitációs hozzájárulás, hogy a cégnek azt ne kelljen fizetnie, vagy lehetőleg minél alacsonyabb ilyen összegű kötelezettsége keletkezzen. A második leggyakrabban szóba kerülő hátrányos helyzetű csoport a roma munkavállalók csoportja volt, őket 10 esetben (62,5%) említették meg.

A többi csoportot 1-1 munkáltató említette. Akik viszont senkinek nem jutottak eszébe, azok a büntetett előéletűek, azaz a büntetés-végrehajtási intézetből szabadultak voltak.

Az erkölcsi bizonyítvány

A kutatás során természetesen rákérdeztünk arra is, hogy az adott cégnél történő foglalkoztatáshoz szükséges-e erkölcsi bizonyítvány. A kérdésre adott válaszok a következők voltak:

Az erkölcsi bizonyítvány szükségessége – a munkáltatók véleménye alapján

Válasz	Db	% - az összes válasz %-ában
Igen, minden munkakör esetében	5	31,25
Igen, de nem kizáró ok, ha az nem „tisztá”	2	12,5
Elvileg igen, de az interjúkészítő nem nézi, hogy megvan-e	1	6,25
Összes igen (alapvetően szükséges az erkölcsi bizonyítvány)	8	50
Egyes munkaköröknél igen, másoknál nem	4	25
Nem	4	25
Összesen	16	100

Az 5. táblázatból tehát a következőket tudhatjuk meg: 5 cég esetében (31,25%) minden munkakörhöz szükséges volt az erkölcsi bizonyítvány, és az alkalmazás feltétele volt, hogy az bejegyzésmentes is legyen.

Két cég munkatársa nyilatkozta azt, hogy erkölcsi bizonyítvány szükséges ugyan a munkavállaláshoz, azonban nem egyértelmű kizáró ok, ha az erkölcsi bizonyítvány bejegyzéseket is tartalmaz, azaz az illető büntetett előéletű. Ebben az esetben rákérdeztünk arra is, hogy mely bűncselekmények esetében tartják elképzelhetőnek az illető alkalmazását. A munkáltatók ekkor általában enyhébb bűncselekményeket említettek, mint pl. fiatal korban elkövetett autólöpés, illetve baleset okozása, ittas vezetés. Ugyanakkor e két cég esetében az is kiderült, hogy bár a cégek nem tartják kizártnak az illető alkalmazását, de a nem tiszta erkölcsi bizonyítvány miatt a jelentkező mindenképp hátrányba kerül, azaz vele szemben előnyben részesítik azt, aki tiszta erkölcsi bizonyítvánnyal rendelkezik.

Összességében azt látjuk, hogy a cégek fele (8 cég) az álláshirdetés vagy az állás-interjú során kéri az erkölcsi bizonyítványt. Ebből két cég enyhébb bűncselekmény esetén nem tartja kizártnak az illető alkalmazását (persze csak akkor, ha nem jelentkezik egy hasonló kvalitásokkal és tiszta erkölcsi bizonyítvánnyal rendelkező személy is az állásra), egy cég munkatársa pedig nem „figyel arra”, hogy a kért erkölcsi bizonyítványt bemutatja-e az új munkavállaló.

Négy cég munkatársa nyilatkozta azt, hogy ők csak bizonyos munkaköröknél/pozícióknál tartják szükségesnek az erkölcsi bizonyítvány bekérését. Ezek az erkölcsi bizonyítvány „köteles” munkakörök a következők: vezetői pozíciók, raktáros, pénzügyes, pénztáros.

Mindezzel szemben mindössze négy cég volt (25%), amely soha, semmilyen munkakörben, pozícióban nem kéri be az állásra jelentkezőktől, munkatársaktól az erkölcsi bizonyítványt. A négy cég közül kettő az ipar/gépgyártás területén tevékenykedik, elvileg ezeknél a cégeknél az iskolai végzettségüket és egyéb kvalitásaikat tekintve a szabadultak is esélyesek lennének az elhelyezkedésre, azonban a másik két cég a gyógyszergyártás területéről került ki, ahová magas iskolai végzettség és szakképzettség (vegyész) szükséges. Mivel a célcsoportra ez nem jellemző, ezért számukra ezek a gyárak, hiába nem kérnek erkölcsi bizonyítványt, potenciális elhelyezkedési esélyt nem jelentenek.

Néhány vélemény az erkölcsi bizonyítvánnyal kapcsolatban:

„Az erkölcsi bizonyítvány ilyen szempontból egy tiszta képet mutat az illetőről, akit a céghez fel kívánunk venni.” (CSA2)

„Megnyugtató, ha van egy erkölcsi bizonyítvány, ilyen körülmények között. Vagyis, természetesen, tiszta erkölcsi bizonyítvány.” (MM1)

„Ha kérnénk, sem lenne biztosíték a vagyoni védelemre. Vagyis, akinek van, az is megkérdezhető, meg akinek nincs, az is, illetve egyik sem. Nekem már volt más cégnél tapasztalatom, és ez az egész nem erkölcsi bizonyítvány függő.” (MM2)

„Inkább a munkahelyen kell olyan feltételeket megteremteni, hogy ne merüljön fel az emberben, hogy lopjon.” (CSA1)

Az erkölcsi bizonyítvány szükségessége mellett az interjúink során rákérdeztünk arra is, hogy a cégek képviselői elképzelhetőnek tartják-e börtönből szabadult személyek alkalmazását, és ha igen, milyen feltételekkel. A vélemények között a következő attitűdök jelentek meg:

1. Nem, mert a munkavállalók nem tűrnék el, ha a cég büntetés-végrehajtási intézetből szabadult embert alkalmazna.
2. Nem, mert szigorú szabályokat kell betartani. Azaz e hozzáállás azt feltételezi, hogy a múltban elkövetett bármely bűncselekmény maga után vonzza az állandó szabályszegést, tehát mindegy, hogy mikor és mit követett el az illető, nagy valószínűséggel képtelen lesz a munkahelyi szabályok betartására (is).
3. Az elkövetett bűncselekmény jellegétől függ. Kisebbségi súlyú bűncselekmények esetén (pl. kevésbé súlyos következményekkel járó közúti baleset okozása) igen. Azonban a tiszta erkölcsi bizonyítvánnyal jelentkező mindenképpen előnyt élvez.
4. Igen. Nem érdekes, hogy a jelentkező szabadságvesztésből szabadult-e vagy sem, a tudásszint és a képességek a meghatározók a felvételnél.

Az Igazságügyi Szolgálat kutatása a témában

2010-ben az Igazságügyi Hivatal Pártfogó Felügyeleti Szolgálatára megbízásból is készült egy közvélemény-kutatás, amely a börtönből szabadulók beilleszkedési és munkába állási esélyeit vizsgálta (Datafarm Kft., 2010). A kutatás során a megkérdezettek döntő többsége gondolta azt, hogy egy volt elítéltet inkább nem alkalmaznak a munkavállalók, akkor sem, ha szakképesítése megfelelő, illetve akkor sem igazán, ha szakképesítése a hiányszakmák körébe tartozik. Ennek oka a megkérdezettek szerint elsősorban az előítéletesség és a bizalmatlanság, valamint a bőséges munkaerő-piaci kínálat.

A kutatás során 50 munkáltatót is megkérdeztek, többek között az erkölcsi bizonyítvány szükségességéről. A kérdésre a munkáltatók 30%-a nyilatkozta azt, hogy a cégnél elvárás az erkölcsi bizonyítvány bemutatása. Ehhez az adathoz azonban mindenképp hozzá kell tenni azt, hogy a kutatás során megkérdezett, erkölcsi bizonyít-

² A kutatás során a munkaügyi szervezetek, az önkormányzatok és családsegítő szolgálatok, a civil és egyházi szervezetek, a büntetés-végrehajtási szervezet, a pártfogó felügyelői szolgálat 50-50 munkatársát kérdezték meg a fővárosban és vidéken egyaránt, valamint országosan 50 munkáltatót is meginterjúvoltak. A megkérdezettek száma összesen 300 fő volt.

ványt nem kérő munkáltatók egyharmada jellemzően községekben működik, vagy olyan kisebb gazdasági társaság, amely ismerősi körből választ, illetve más cégtől vesz át embert, tehát csak referenciával alkalmaz munkaerőt. Ennélfogva ezek a cégek az álláshirdetők között igen nagy valószínűséggel nem jelennek meg.

Az erkölcsi bizonyítvány intézménye

A hatályos magyar szabályozás szerint a bűncselekményt elkövető személyeket – adott esetben – még a büntetésük letöltését követően is hátrányos jogkövetkezmények sújtják, mert büntetett előéletűnek minősülnek. E hátrányos jogkövetkezmények alól mentesülni csak bizonyos feltételek fennállása esetén lehet.

Bár az erkölcsi bizonyítvány megfelel az Európai Unió jogrendjének, az EU-irányelveknek, és már-már „szokásjognak” tekinthető, mégis azt gondoljuk, hogy ezen intézmény révén *sérül a szabadságvesztésből szabadulók munkához való joga*. A kiszabott ítéletnek megfelelően a bűnelkövetők letöltötték a rájuk kiszabott büntetést, mégis – az erkölcsi bizonyítvány megléte következtében – szabadulásuk után akár még sok évig kizáródnak/kiszorúlnak a legális munkaerő-piac nagy/túlnyomó részéről.

Problematicusnak ítéljük továbbá a Büntető törvénykönyv (1978. évi IV. tv.) VI. fejezetének (*Mentesítés a büntetett előlethez fűződő hátrányok alól*) szakaszai (100-106. §) által szabályozott mentesítés lehetőségeit. Úgy véljük, hogy a mentesítés egyes szabályai a reszocializációt, illetve a társadalmi és munkaerő-piaci beilleszkedést nem kellő, vagy igen korlátozott mértékben támogatják.

A mentesítés lényege, hogy az elítélt mentesül az elítéléshez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alól. A mentesített személy büntetlen előéletűnek tekintendő, és nem köteles számot adni korábbi elítéltetéséről. A mentesített személy erkölcsi bizonyítványa bejegyzésmentes. Az elítélt mentesítésben részesülhet a) a törvény erejénél fogva, b) bírósági határozat alapján, c) kegyelem útján.

Az állampolgári jogok országgyűlési biztosának véleménye szerint a mentesülésnek/mentesítésnek „*mint jogintézménynek [...] az a célja, hogy az elítélt személyeket a társadalomba visszaintegrálja, és egy újabb esélyt adjon számukra a negatív megkülönböztetés nélküli élethez.*”³ Számunkra azonban kérdéses, hogy a nevezett jogintézmény valóban eléri-e célját, hiszen:

- Ha a törvényi mentesítést vizsgáljuk, akkor a szándékos bűncselekmény miatt kiszabott hosszú időtartamú, végrehajtandó szabadságvesztés esetében a szabadulást követően sok év telik el anélkül, hogy tiszta erkölcsi bizonyítványt kaphatna a szabaduló, így enélkül kell megállnia a helyét a munkaerő-piacon;
- Ha a bírósági mentesítést nézzük, akkor a rövid tartamú szabadságvesztés esetében nem érdemes a bírósági mentesítés proceduráját „végigcsinálni”, hiszen mire lezárul az eljárás, addigra feltehetően/a tapasztalatok szerint a törvény erejénél fogva mentesül az illető a büntetett előlethez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alól;

³ Idézet az országgyűlési biztos leveléből. Az ombudsmanhoz 2009 végén fordultunk az erkölcsi bizonyítvány kérdéskörével kapcsolatos problémafelvetésünkkel. Levelünk és az ombudsman válasza a www.valtosav.hu honlapon olvasható.

- Továbbra is a bírósági mentesítést vizsgálva: hosszú időtartamú szabadságvesztés esetén esetleg 1-2 évet nyerhet valaki (ha a bírósági eljárás idejét is beleszámítjuk), azonban addig szintén nagyon sok – de legalább 5 – éven keresztül kénytelen elboldogulni tiszta erkölcsi bizonyítvány nélkül;
- Mind a rövid, mind a hosszú időtartamú szabadságvesztés-büntetés esetében a mentesülésnek igen gyakran gátat szab a mentesítés egységességre vonatkozó szabályozás, azaz a törvény azon rendelkezése, mely szerint a mellékbüntetés fennállása esetén a mentesülés, illetve mentesítés nem következhet be.

Összegzés

Bár kutatásainkat nem tekinthetjük reprezentatívnak, mégis azt gondoljuk, hogy azok eredményei megerősítik munkánk tapasztalatait, és így mindenképp leszögezhetjük, hogy a tiszta erkölcsi bizonyítvány hiánya jelentősen megnehezíti a szabadult emberek munkaerő-piaci és társadalmi beilleszkedését.

A korábban ismertetett adatok mellett a kutatás eredményei közé soroljuk az is, hogy – ha egyelőre még nem is munkavállalóként, de legalább a beszéd és a gondolkodás szintjén – a fogvatartásból szabadultak, problémáik, nehézségeik megjelentek azon cégek irodájában, amelyekkel interjút készítettünk. Azt tapasztaltuk, hogy interjúalanyaink nagy része talán még soha nem szembesült azokkal a kérdésekkel, amiket az interjú során feltettünk neki, korábban valószínűleg nem gondolkodott el azon, vajon mi is történik a büntetés-végrehajtási intézetekből szabadultakkal, hogyan tudnak bekerülni a munkaerő-piacra, hogyan tudnak beilleszkedni a társadalomba.

Így talán a kutatás hozzájárult ahhoz, hogy felhívjuk a munkáltatók, jogalkotók, politikusok figyelmét, hogy a büntetés-végrehajtási intézetből szabadultak is léteznek, és sokan közülük dolgozni szeretnének. Ők is a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok közé tartoznak, sőt talán ők vannak a leghátrányosabb helyzetben, hiszen a tiszta erkölcsi bizonyítvány hiánya, illetve az előítéletek miatt valószínűleg ők állnak a sor legvégén az állásinterjúkra behívottak közül.

Felhasznált irodalom

Datafarm Kft. (2010): Kutatási jelentés – az Igazságügyi Hivatal Pártfogó Felügyelői Szolgálatára készített, a ma Magyarországon börtönből szabadulók beilleszkedési és munkába állási esélyeit vizsgáló közvélemény kutatás eredményei. Kézirat.

1978. évi IV. törvény a Büntető Törvénykönyvről. 100-106. §