

## Zaccaria Márton Leó:

### Veszély a munkaerőpiacon – néhány gondolat a foglalkozási szegregációról

#### A téma elé

A munkavállalók számára biztosítani kell az egyenlőséget, meg kell teremteni annak a lehetőségét, hogy munkájuk, az általuk folytatott tevékenység, végső soron munkájuk eredménye alapján ne lehessen őket diszkriminálni, hátrányosan megkülönböztetni. Ez egy olyan komoly kötelezettsége az államnak, amelyet jogszabályai, illetve a bíróságoknak ítéletei révén biztosítani kell, hiszen a szociális biztonság másként nem teremthető meg. Az állam ez irányú felelőssége tértől és időtől független, hiszen amióta egyáltalán munkajogviszonyról beszélhetünk a jogfejlődés során, ez a kérdés mindig foglalkoztatta a munkavállalókat – egyúttal a munkajogászokat is. Megítélése nem egyszerű, hiszen napjainkban is, amikor pedig az általános egyenlőség és általános jogegyenlőség már évszázadok óta a világ szinte összes pontján (azokon a pontokon természetesen nem, ahol például a nők és férfiak társadalmi különbségeinek komoly tradicionális jellemzői vannak, így jellemzően például az arab világban) elfogadott alapelvnek számít, ez a probléma nap mint nap jelentkezik.<sup>1</sup>

#### A szegregáció meghatározása, tekintettel a foglalkozási szegregáció sajátosságaira

A következőkben szükségesnek tartom meghatározni a *szegregáció fogalmát*, illetve kitérni annak néhány, a munkajogtól látszólag távol eső aspektusára. A szegregáció alapvetően egy csoport elkülönítése vagy elszigetelődése (izolációja) társadalmi szankciók, törvények és társak nyomása vagy preferenciák által. Önkéntes szegregációról akkor beszélünk, amikor az emberek a magukhoz hasonlókkal akarnak együtt lenni. Kikényszerített a szegregáció akkor, amikor az általában a domináns csoport által hozott jogi, politikai vagy normatív kívánalmakat kényszerítenek egy kevesebb hatalommal bíró csoport tagjaira.<sup>2</sup> Amennyiben pedig magát a „szegregáció” kifejezést etimológiailag kívánjuk értelmezni, akkor helyes jelentés lesz az elválasztás, az elkülönítés, a szétválás és az elkülönülés.<sup>3</sup> Látható tehát, hogy igen sokrétű a fogalom, jelentéstartalma nem teljesen egyértelmű, hiszen a meghatározás álláspontom szerint keretjelleggel definiálja a szegregációt, ami viszont nem feltétlenül probléma. Legfőképpen azért nem, mert témám szempontjából is csak egyfajta szegregációnak van jelentősége, méghozzá a munkaerőpiacon meglévőnek; más kérdés, hogy ennek komoly társadalmi, illetőleg gazdasági összefüggései is vannak.

*Szegregációról csak akkor beszélhetünk, ha meg tudjuk határozni azt a csoportot, azon személyek összességét, akiket érint az adott jogi, gazdasági, társadalmi, politikai hátrány, ellentmondás.* Szükségszerű ez, hiszen mindenképpen kell lennie valamilyen viszonyítási alapnak a személyek és csoportok között, vagyis meg kell határozni, hogy mely csoport szegregálódik a másik (vagy az összes többi) csoporthoz képest. Esetünkben ez a munkavállalók csoportját jelenti, méghozzá azon munkavállalók csoportját, akik valamilyen

<sup>1</sup> Németh István (szerk.) (2005): 20. századi egyetemes történet, II. Európán kívüli országok. Budapest: Osiris Kiadó.

<sup>2</sup> Apró Antal Zoltán (2004): *Szegregáció-munkaerőpiac-foglalkoztatási esélyegyenlőség*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, Bölcsészettudományi Kar.

<sup>3</sup> Bakos Ferenc (szerk.) (1976): *Idegen szavak szótára*. Budapest: Akadémiai Kiadó.

oknál fogva hátrányba kerülnek a munkaerőpiacon, még hozzá úgy kerülnek hátrányba, hogy „elszigetelődnek”, vagyis helyzetük jelentős mértékben eltér (a munkaerőpiac törvényszerűségeinél fogva negatív irányban) a többi csoportétól. Tipikus példaként a női munkavállalók csoportja jelölhető meg vizsgált csoportként, hiszen a nők munkaerő-piaci helyzete egyébként is igen komoly nehézségeket és hiányosságokat mutat a munkavégzés világában.<sup>4</sup> Jelen tanulmány jelentős részében a vizsgálat alapját ez a csoport fogja képezni.

*E csoport izolációja a munkaerő-piaci ellentmondásokon, illetve a kellő védelmet nem biztosító munkajogi szabályokon keresztül valósul meg.* Vagyis az az elkülönülés (vagy elkülönítés), amely a női munkavállalók helyzetét jellemzi, kétoldalú. Egyik oldalról érdemes megvizsgálni magát a jelenséget, annak okait, egyes szegmenseit, illetőleg a lehetséges megoldásokat. Ezáltal megérthetjük azt, hogy miért és milyen formában szegregált a nők pozíciója a munkaerőpiacon. Meglátásom szerint ettől nem elválasztható az érem másik oldala, vagyis az a szabályösszesség és esetjog (legyen szó hazairól, unióról vagy Európán kívülről), amely lehetővé teszi, pontosabban fogalmazva megengedi azt, hogy ez a csoport ilyen helyzetbe kerülhessen. Látni kell tehát, hogy a nők munkaerő-piaci izoláltsága annak ellenére, hogy nem kezelhető feketén-fehéren, tértől és időtől független, vagyis jogalkotónak és jogalkalmazónak egyaránt igen komoly figyelmet kell erre a problémára fordítania. Ezen túlmenően pedig következik a fentebb kifejtettekből az is, hogy ez a fajta szegregáció a megkülönböztetés egy olyan formája, amely a mindennapok szintjén jelenik meg, elméleti és gyakorlati problémaként egyaránt. Érdemes megjegyezni, hogy dogmatikailag a munkavállaló fogalma indifferenciált nemek szerint, vagyis ha a munka törvénykönyvét helyesen akarjuk értelmezni és alkalmazni, akkor is szembetaláljuk magunkat azzal a problémával, hogy egyáltalán milyen alapon tesz az adott munkáltató különbséget munkavállaló és munkavállaló között.<sup>5</sup> Tovább árnyalja a képet az, hogy az új munka törvénykönyve szerint 2012. július 1-je után a cselekvőképtelen munkavállalók is azonos jogállással lehetnek a munkaviszony alanyai, azzal a nyilvánvaló megkötéssel, hogy az ő foglalkoztatásuk csak olyan módon valósítható meg, amellyel munkavégzésük tényleges és hatékony lehet.<sup>6</sup> Álláspontom szerint az esetlegesen felmerülő szegregáltság két területen érhető leginkább tetten, hiszen az egyik tipikus megjelenési formája az egyes munkakörök és munkavégzési formák alapján történő elkülönülés, a másik pedig magában a szabályozás struktúrájában és tartalmában jelen lévő hiányosságok és ellentmondások összessége.<sup>7</sup>

Az előző gondolat már részben tartalmazott utalásokat arra nézve, hogy *mi alapján beszélhetünk a megjelölt csoport szegregációjáról.* Ugyanis esetünkben a társadalmi szankciók jelentősége – bár nem elhanyagolható azok szerepe – mégsem bírnak komoly relevanciával a női szegregáltság tekintetében. Még hozzá azért, mert véleményem szerint szankciónak túlzás lenne nevezni azokat a társadalmi nehézségeket, amelyek áthatják a női

<sup>4</sup> Gyulavári Tamás – Kádár András Kristóf (2009): *A magyar antidiszkriminációs jog vázlata.* Miskolc: Bíbor Kiadó.

<sup>5</sup> Kenderes György (2007): *A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai.* PhD-értekezés. Miskolc.

<sup>6</sup> 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. [http://www.njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=143164.209460](http://www.njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=143164.209460) (2012. 10. 03.).

<sup>7</sup> Bertelsmann, Klaus – Rust, Ursula (1995): *Equality in Law between Men and Women in the European Community Germany.* European Communities.

foglalkoztatás kérdéskörét, így például a családhoz kapcsolódó kötelezettségeket, vagy azt a társadalmi érdeket és szemléletmódot, amely a nők munkavégzéséhez kötődik. Meglátásom szerint ezt a kérdést inkább a másik oldalról kellene megközelíteni, vagyis úgy, hogy a dolgozni akaró és tudó nők számára a társadalom kimondva-kimondatlanul valamiféle nehezen megfogható „szankciórendszert” dolgozott ki, amely problémák leginkább akkor jelentkeznek, amikor egy női munkavállaló foglalkoztatása nem az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód követelményeinek megfelelően realizálódik. Ráadásul ezek a „normák” a jogalkotás és a joggyakorlat szintjén sem tisztázottak teljes mértékben, hiszen ha így lenne, akkor nem lenne szükség az esélyegyenlőségi jog reformjára vagy legalábbis átgondolására. Egy szemléletes példával érzékeltetve a fennálló helyzet ellentmondásosságát: amennyiben egy női munkavállalót a fennálló munkaviszonyában azért ér valamilyen hátrány, mert terhes lesz, akkor az így kialakult esélykülönbséget akár társadalmi szankciónak is tekinthetjük, hiszen valamilyen formában negatív következmény éri őt. Mindez pedig nem egy egyedülálló jelenség, mindössze egy kiragadott példa. A társak nyomása és a preferenciák alapján történő elszigetelés és különbségtétel szintén tetten érhető a munkajog világában, leginkább a fentebb megjelölt társadalmi szinten. Ugyanakkor a preferenciák megjelenése a munkaerőpiacon és a munkajogi szabályok körében szükségszerű, hiszen ezek hiányában nem lenne lehetséges a törvénnyel a munkáltatókkal szemben többnyire kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalók védelmét hatékonyan megvalósítani.<sup>8</sup> Ebben az esetben viszont téves preferenciaként jelölhetjük meg azt a politikát, amely nem részesíti hatékony és kielégítő szintű védelemben a hátrányos vagy hátrányosabb, végeredményben szegregált helyzetben lévő munkavállalói csoportokat. Hiszen ez a tényező szintén a szabályozás és a gyakorlat ellentmondásosságát mutatja, amennyiben elfogadjuk azt a tételt, miszerint a nők számára nincs biztosítva megfelelően az esélyegyenlőség a munka világában. Nyilvánvaló, hogy a jogszabályok nem diszkriminálnak nyíltan a két nem (vagy más csoportok) között, viszont nem is akadályozzák ezt meg kellő effektivitással.

*Önkéntes szegregációról a munkavégzés dimenziójában* véleményem szerint nem beszélhetünk, hiszen a szegregáció mindig valamilyen negatív tartalmat hordoz magában, márpedig a munkavállalók nyilvánvalóan a számukra jóra, a legmegfelelőbb munkaviszony és munkafeltételek kialakítására törekszenek. A kérdés igazából az, hogy a munkáltatók hogyan viszonyulnak ehhez a kérdéshez. Ugyanis a munkaviszony létrehozásának célja munkáltatói oldalon végső soron a munkavállaló munkaerejének hasznosítása, vagyis az, hogy az adott munkavállaló a munkáltató utasításai alapján, az ő érdekében munkát végezzen.<sup>9</sup> Munkavállalói oldalon természetesen az egzisztenciális biztonság megteremtése a fő motiváció, annak a viszonyrendszernek a minél kedvezőbb feltételek melletti kialakítása, amelyben a munkavállaló a munkáltató utasításai és a munkaszerződés alapján munkát végez, ezért pedig ellenértékre (munkabérre) lesz jogosult.<sup>10</sup> Ebből következik, hogy az egyes munkavállalói csoportok (jelen esetben a nők) nem kívánnak elkülönülni szándékosan a többi csoporttól.

<sup>8</sup> *Koncz Katalin (2006): Diszkrimináció a munkahelyen (I. rész). Munkaügyi Szemle, 1. sz. 11-14.*

<sup>9</sup> *Kiss György (2005): Munkajog. Budapest: Osiris Kiadó.*

<sup>10</sup> *Kiss György (2008): Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége. Jogtudományi Közlöny, 2. sz. 70-81.*

Két érdekes tényezőre azonban felhívom a figyelmet. Egyik oldalról nem tartom alaptalannak azt, hogy ha önkéntes szegregációról nem is beszélhetünk, de részben önkéntesről vagy kvázi önkéntesről igen, méghozzá azért, mert amennyiben a munkáltatók olyan feltételeket szabnak a munkavállalóknak, amelyek sértik az egyenlő bánásmód követelményét és a munkavállaló szabad akaratából egy ilyen munkajogviszonyt létesít, akkor az esetlegesen tömegesen előforduló ilyen jellegű foglalkoztatások szegregációt eredményezhetnek – kvázi önkéntes alapon. Ez persze csak akkor lesz igaz, ha a női munkavállalók nagyobb csoportjainál vesszük alapul ezt a logikát. Igaz ugyanakkor az is, hogy az a külső kényszer, aminek következtében már azt is pozitívan értékelhetjük, hogy a női munkavállalók, bár kedvezőtlenebb feltételek mellett, de legalább dolgozhatnak, nem biztos, hogy még ebbe a kategóriába tartozik. Ezt pedig azzal támasztom alá, hogy Japánban például a nők esélyei oly mértékben alacsonyak a munkaerőpiacon, hogy egy aránytalanul alacsony munkabért biztosító részmunkaidős állást a dolgozni akaró japán nők gyakorlatilag egyfajta „álommunkaként” kell, hogy értékeljenek.<sup>11</sup> Márpedig ebben az esetben inkább a külső kényszer és a lehetőségek nagymértékű korlátozottsága a befolyásoló tényező, nem pedig az adott munkavállaló szabad akarata.

A másik tényező pedig, amit nem szabad figyelmen kívül hagyni, az az a tény, hogy a női munkavállalók szegregáltsága legmarkánsabban a foglalkoztatási formák közti eloszlás formájában jelenik meg, vagyis a „férfi és női munkák” kettősségében.<sup>12</sup> Ebben az összefüggésben pedig már jóval árnyaltabb a kép, hiszen nemcsak azért különülnek el élesen az egyes munkakörök és munkavégzési formák (ezeken keresztül pedig mondjuk a munkabér, a munkaidő vagy az előmenetel lehetőségei) egymástól, mert az egyes munkakörök betöltésekor aszerint választanak a munkáltatók, hogy egy férfi vagy egy nő alkalmasabb-e a betöltésére, hanem azért is, mert az ilyen jellegű megosztást a munkavállalók többsége helyesnek tartja, legalábbis elfogadja. Leszögezem ugyanakkor, hogy ez a helyeslés csak addig jellemzi az eltérő foglalkoztatási formák közti elkülönülést, amíg az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód követelményét a munkáltatók megtartják.<sup>13</sup>

A *foglalkoztatási szegregációt mint kikényszerített szegregációt* szintén túl erős meghatározásnak tartom, hiszen itt nem arról van szó, hogy az egyik csoport ráerőlteti az akaratát egy másikra, a vizsgált probléma ennél sokkal összetettebb. Bár hiba lenne elhallgatni azt, hogy az esélyegyenlőségi politika mögött meghúzódó érdekek nem teljesen függetlenek attól, hogy adott esetben mely csoportról van szó (alátámasztja ezt az is, hogy a nők munkaerő-piaci szegregációját természetesen teljesen más eszközökkel és módon kell kezelni, mint mondjuk az egyes kisebbségben élő népcsoportok, vagy a fogyatékkal élő személyek elkülönülését), mégis úgy gondolom, hogy a nők hátrányos helyzetét nem tudhatjuk be annak, hogy a jogszabályokat Európában férfi-orientált társadalmak törvényhozói alkotják meg.<sup>14</sup> A kérdés – mint ahogy ezt korábban már jeleztem – túlmutat Európán, vagyis érdemes figyelmünket más filozófiával és berendezkedéssel bíró társadalmak

<sup>11</sup> Gordon, Bill: „*Equal Employment Opportunity Law System*” and Women. <http://wgordon.web.wesleyan.edu/papers/eool.htm> (2012.09.03.).

<sup>12</sup> Koncz Katalin (2011): *A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei*. Közgazdasági Szemle, 1. sz. 74-94.

<sup>13</sup> Koncz Katalin (2009): *Munkaerő-piaci szegregáció nemek szerinti jellemzői*. *Munkügyi Szemle*, 2. sz. 53-62.

<sup>14</sup> McCrudden, Christopher (1994): *Equality in Law Between Men and Women in the European Community – United Kingdom, European Communities, Belgium*.

felé is fordítani. Az Amerikai Egyesült Államokban a nők hátrányos helyzetének okai leginkább a munkaerő-piaci ellentmondásokban keresendők, és csak kisebb mértékben következnek a tradicionális társadalmi szemléletmódból.<sup>15</sup> Mindez természetesen lecsapódik a szabályozás és a vonatkozó esetjog szintjén is. Ugyanakkor Japánban a más jellegű nézőpont és szabályozás, valamint gyakorlat okaként leginkább a hagyományos, erősen férfi-orientált társadalmi szerkezet és gondolkodásmód kizárólagosságát kell megjelölni.

### **A szegregáció lehetséges értelmezései a munka világában**

A következőkben kísérletet teszek a *szegregáció fogalmának szigorúan munkajogi szempontú meghatározására*, vagyis arra, hogy feltárjam azokat a pontokat, amelyek mentén e fogalom közvetlenül kötődik a munkajog világához. Így ugyanis közelebb kerülhetünk ahhoz a jelenséghez, ami megalapozza a női munkavállalók munkaerő-piaci hátrányos helyzetét, illetőleg magyarázatot kaphatunk arra is, hogy miként lehetséges munkajogi normákon keresztül befolyásolni ezt a társadalmi-gazdasági jelenséget.

*A szegregáció álláspontom szerint háromféleképpen határozható meg munkajogilag*, úgy is fogalmazhatnánk, hogy három jelentés tulajdonítható ennek a fogalomnak. Első helyen kell említeni a munkaerő-piaci és szorosabban vett munkajogi jelenségről, amelyet *az egyes munkakörök munkavállalói csoportok közötti elkülönüléseként, illetve elkülönítéseként lehet jellemezni*. Esetünkben ez tipikusan a nemi elkülönítést jeleníti meg, de természetesen más csoportok is szóba jöhetnek a szegregáció ilyen irányú meghatározásakor.<sup>16</sup> A lényeg tehát az, hogy az előző fejezetben kifejtett szempontok alapján és módon egyes munkaköröket jellemzően csak férfiak vagy csak nők töltenek be, a problémát ebben az értelemben tehát a kizárólagosság és a szegregáltság negatív következményei jelentik. Álláspontom szerint ez a fajta értelmezés helyes, hiszen így feltárhatók azok az ellentmondások, amelyek a nők (vagy más csoportok) foglalkoztatását áthatják. Figyelemmel kell lenni tehát az adott csoport jellemzőire, így például arra, hogy milyen alapon, pontosabban milyen specifikumok alapján következik be a szegregáltság. A női munkavállalók esetében így mindenképpen meg kell említeni az alacsonyabb presztízsű, a részmunkaidős vagy akár az alacsonyabb munkabért biztosító vagy garantált előmenetelt nem biztosító munkaköröket. Ezzel pedig szükségesnek tartom a vonatkozó munkajogi szabályok ütköztetését, vagyis annak a vizsgálatát, hogy a női munkavállalókat mennyiben védik az ilyen jellegű normák, védik-e egyáltalán, illetve azt is, hogy milyen eszközökkel valósítható meg leghatékonyabban például az egyenlő vagy egyenlő értéküként elismert munkáért egyenlő bért elv.<sup>17</sup>

*A szegregáció értelmezése lehetséges továbbá jogellenes elkülönítésként is, amely értelmezés nem esik teljes mértékben egybe a 2003. évi CXXV. törvény fogalom-meghatározásával*. A törvény szerint az a rendelkezés minősül jogellenes elkülönítésnek, amely a törvény 8. §-ában meghatározott valamely tulajdonsága alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy

<sup>15</sup> Gelb, Joyce (2003): *Gender Policies in Japan and the United States: Comparing Women's Movements, Rights and Politics*. New York: Polgrave MacMillen.

<sup>16</sup> Koncz Katalin (1994): *A bővülő női foglalkoztatás ára: a pályák elnőiesedése*. Társadalmi Szemle, 8-9. sz. 122-132.

<sup>17</sup> Gyulavári Tamás – Könczei György (2000): *Európai szociális jog*. Budapest: Osiris Kiadó.

személyek csoportjától anélkül, hogy ezt a törvény kifejezetten megengedné, elkülönít.<sup>18</sup> Ez a meghatározás tehát az összehasonlítható helyzetet, illetve a személyek vagy csoportok tulajdonságait veszi alapul, ami azt eredményezi, hogy adott esetben egy munkáltatói intézkedés, amely megkülönböztet személyeket vagy csoportokat, ebbe a körbe eshet. A vizsgálatnak természetesen ki kell terjednie a munkavállalók helyzetére, tulajdonságaira, illetőleg egyéb körülményeire is, hiszen az összehasonlíthatóság fogalma igen tág értelmezést tesz lehetővé.<sup>19</sup> Az pedig, hogy a szóban forgó személyek vagy csoportok megkülönböztetése milyen alapon, vagyis mely tulajdonságok mentén történik, szintén vizsgálat tárgyát képezi. Ugyanis nem törvényszerű az, hogy valamilyen megkülönböztetés (adott esetben akár elkülönítés) diszkriminációt, illetőleg hátrányos megkülönböztetést valósít meg. Így igen nagy a jelentősége azon tulajdonságok vizsgálatának, amelyek alapján a megkülönböztetés megtörténhet.<sup>20</sup> Álláspontom szerint azonban ettől a jelentéstől némileg eltérhet a szegregáció ilyen formában történő értelmezése, ugyanis érdemes tágabb értelemben, átfogó kategóriaként tekinteni a szegregációra mint az elkülönítés egyik fajtájára. Igaz ugyan, hogy a szegregáció jogi megítélésében kiemelkedő az összehasonlítható helyzet és a megkülönböztetés alapjául szolgáló tulajdonságok vizsgálata, ugyanakkor nem szabad figyelmen kívül hagyni azt a tényt sem, hogy a szegregáció nem csak elkülönítést, hanem elkülönülést is jelenthet, ráadásul a jogellenesség megítélése is problémás lehet. Úgy gondolom, hogy a szegregáció inkább a jogellenes elkülönítés egyik következményeként értékelhető, ugyanis amennyiben a női munkavállalók foglalkoztatási feltételei nem megfelelőek, illetőleg az őket védő munkajogi szabályok nem biztosítanak megfelelő garanciákat az egyenlő foglalkoztatás tekintetében, akkor szükségszerűen kialakul az a munkaerő-piaci folyamat, amelynek része a munkakörök és foglalkoztatási formák szerinti szegregáltság. Ebben az értelemben tehát munkaerő-piaci jelenségként, nem pedig jogellenes munkáltatói intézkedéseként értékelhető a szegregáció.

Végül érdemes *a szegregációt elhatárolni a diszkriminációtól*, hiszen bizonyos értelemben adott élethelyzetben a kettőt akár szinonimaként is használhatjuk. Ugyanis a fogalmi elemek igen hasonlóak, azok egy része meg is egyezik a két fogalom esetében. A diszkrimináció alapvetően valamely személy vagy csoport negatív tartalmú megkülönböztetését jelenti más személyektől és csoportoktól, méghozzá olyan tulajdonságaik mentén, amelyek a megkülönböztetett személyeket jellemzik. Tehát azt a fajta eljárást, illetőleg az eljárások, intézkedések eredményét, amelyek valamely munkavállalót vagy munkavállalói csoportot hátrányosabb helyzetbe hozzák társaiknál, diszkriminatívnek kell tekinteni. Ebből következik tehát, hogy egyik oldalról az egyes intézkedések, de akár szabályok (ad absurdum jogszabályok) is megvalósíthatják a diszkriminációt, illetőleg figyelemmel kell lenni arra is, hogy amennyiben valamely eljárásnak csak az eredménye diszkriminatív, de maga az eljárás nem, akkor sem zárható ki, hogy az adott személy vagy csoport tekintetében megvalósul a diszkrimináció. A szegregációt ezzel szemben tágabb, általánosabb fogalomként értelmezhetjük, amelynek megvalósulása a diszkrimináció eredménye is lehet, de ugyanúgy megjelenhet annak kiváltó okaként is.

<sup>18</sup> 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. [http://www.njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=76310.222611](http://www.njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=76310.222611) (2012. 10. 03.).

<sup>19</sup> C-450/93 Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen (1995) ECR I-3051. Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód (szerk. Nyárádi Gáborné). Magyar Közigazgatási Intézet, 2008.

<sup>20</sup> 76/207/EGK irányelv. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31976L0207:HU:PDF> (2012. 10. 03.).

### **A munkaerőpiac asszimmetrikussá válásának veszélyéről**

A jelenleg fennálló jogi és gazdasági helyzetben *számolnunk kell a munkaerőpiac asszimmetrikussá válásával, ami gyakorlatilag az egyes csoportok közötti munkakörök és foglalkozási formák, valamint a munkavégzés egyes meghatározó elemei alapján történő elkülönülést jelenti.* Ez önmagában még nem jelent komoly problémát, ugyanis vannak olyan esetek, amikor ez a fajta asszimmetria nem feltétlenül hátrányos, sőt elképzelhető az is, hogy így alakíthatók ki a megfelelő munkavégzési feltételek (erre lehet példa a kvázi önkéntes szegregáció). Álláspontom szerint a struktúra akkor válik nem megfelelővé, akkor „romlik el”, amikor az asszimmetria már olyan fokú, hogy a munkaerő-piaci jelenségek azt mutatják, hogy a munkaerőpiac egyenlőtlené vált, vagyis nyilvánvalóan kimutatható a személyek és csoportok közti különbségtétel, tipikusan a nők és férfiak között.<sup>21</sup> Ugyanis így megkérdőjelezhető a munkaerőpiac nyitottsága is, hiszen ez a jelenség azt eredményezi, hogy a munkaerőpiac differenciál a szereplők bizonyos tulajdonságai alapján, ez pedig komoly ellentmondást jelent a munkavállalók és munkáltatók viszonyainak körében. Elsősorban azért, mert a munkaerőpiac így nem lesz mindenki számára egyenlő mértékben nyitott. Ennek hátterében pedig a nem megfelelő esélyegyenlőségi politika áll.<sup>22</sup>

A „belső okok” ezzel szemben azokat a tényezőket jelenítik meg, amelyek a munkavállalói csoportok sajátjai, vagyis az egyes közös jellemzőket, a motivációt vagy magát a konkrét munkavégzést. Vagyis önmagában már az a tény is megvalósíthat munkavállalói csoportok közötti különbségtételt, hogy a két (vagy több) vizsgált személyi kör különbözik egymástól, helyzetük mégis összehasonlítható. Ez nem mindig jelent hátrányos megkülönböztetést is egyúttal, hiszen például az atipikus munkaviszonyban állók csoportja jól elkülöníthető a tipikus formában foglalkoztatottakétól egy adott munkáltatónál, mégsem biztos, hogy előbbi csoport tagjait diszkriminálják. A probléma akkor tör felszínre, ha a munkavállalókat olyan direkt vagy indirekt hátrányok érik munkajogviszonyukkal összefüggésben, amelyek egyértelműen elnehezítik az ő helyzetüket, illetőleg kedvezőtlenebb feltételeket állapítanak meg rájuk nézve.<sup>23</sup> Így jellemző módon egy részmunkaidőben dolgozó munkavállalót akkor ér hátrányos megkülönböztetés, ha munkaideje és munkabére nem arányos egymással, ugyanis ebben az esetben tulajdonképpen teljes munkaidőben dolgozik, de munkabére meg sem közelíti a teljes munkaidőben dolgozókét, vagy pedig ha az általa elvégzett munka és az ezért kapott ellenérték, dogmatikailag a szolgáltatás és az ellenszolgáltatás, nem arányosítható a teljes munkaidőben dolgozó társaiéval.<sup>24</sup> Ebben az esetben tehát egy „belső ok” vezet az elkülönüléshez.

Meg kell jegyezni azonban, hogy a mindennapi életben ez *nem eredményez minden esetben szegregáltságot, illetőleg diszkriminációt.* Ugyanis ha abból indulunk ki, hogy egy

<sup>21</sup> Gyulavári Tamás – Kozma Ágnes (szerk.) (2000): *Foglalkoztatáspolitikai az Európai Unióban.* Budapest: Szociális és Családügyi Minisztérium.

<sup>22</sup> Koncz (2009): *i.m.*

<sup>23</sup> Prugberger Tamás (2006): *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog.* Budapest: CompLex Kiadó.

<sup>24</sup> 75/117/EGK irányelv. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31975L0117:HU:PDF> (2012. 10. 03.).

adott munkavállalói körre jellemző saját („belső”) tulajdonságaik – így például nemük, koruk, képességeik, munkaképességük vagy akár az a tényező, hogy számukra az atipikus foglalkoztatási formák kedvezőbbek – alapján kerülnek kialakításra a rájuk irányadó munkafeltételek, akkor azt látjuk, hogy bizonyos esetekben ez a különbségtétel akár kedvező is lehet. Hiszen miért választana egy női munkavállaló inkább részmunkaidős munkaviszonyt egy teljes munkaidős helyett? Álláspontom szerint azért, mert így számára egyértelműen jobb helyzetbe kerül abból a szempontból, hogy családi és munkahelyi kötelezettségeit egyaránt el tudja látni egyidejűleg. Tehát ezt akár egyfajta lehetőségként is értelmezhetjük, az elkülönülés pozitív formájaként. Látni kell azt is, hogy habár az ilyen jellegű „belső okok” nem minden esetben hátrányosak a munkavállalókra nézve, amennyiben nincs számukra megfelelően biztosítva az egyenlő bánásmód követelménye, valamint a jogérvényesítés feltételei sem kielégítőek, akkor gyakorlatilag lehetetlen olyan helyzetbe hozni egy munkavállalót, hogy a „belső ok” alapján történő elkülönítés ellenére ne érje őt hátrány. Véleményem szerint ez az egyik kulcsmomentuma az esélyegyenlőségi politika, a munkavállalókat védő munkajogi normák és a munkaerő-piaci asszimetria összefüggéseinek. Mindezt pedig betetőzi a jelen cikk tárgyát képező foglalkoztatási szegregáció problematikája, ugyanis megállapíthatjuk, hogy maga a munkaerőpiac és annak ellentmondásai hozzák létre, hosszú távon pedig tartják fenn a szegregációt. A munkaerőpiac egyik jellegadó ismérve a szegmentáltság, vagyis az a tény, hogy nem minden munkapozícióra pályázhat minden jelentkező sikerrel. Ez a szükségszerű megszorítás azt is jelenti, hogy az egyes tulajdonságokkal bíró személyek eltérő helyzetbe kerülnek, ami ugyan a munkaerőpiac velejárója, de éppen ezért lenne hivatott az esélyegyenlőségi és foglalkoztatási politika többek között azt a célt is szolgálni, hogy a feltételek adottak legyenek a legtöbb személy számára.<sup>25</sup> Mivel a nők ebben a versenyben természetesen hátrányból indulnak, ezért tartom indokoltnak a hatékonyabb esélyegyenlőségi politika kialakítását, illetve szorosabbá tételét a munkaerő-piaci folyamatokkal, annak szabályozásával.

Végül érdemes néhány szót szólni a „belső okok” körében az *egyes munkaviszonyokat átható sajátos jellemzőkről*. Ebben a körben két tényezőnek van kiemelkedő jelentősége, egyik oldalról ugyanis szükséges vizsgálni a munkavállalók vagy csoportok összehasonlíthatóságát, másik oldalról pedig azt, hogy az adott esetben hogyan alakíthatók ki egyenlő feltételek a munkavégzés tekintetében. Az összehasonlíthatóság (amelyről korábban már esett szó más kontextusban) fókuszában ilyen értelemben kifejezetten a munkakörök hasonlósága és a végzett munka jellege, minősége, mennyisége áll. Szükséges ezt vizsgálni, hiszen e nélkül nem tehetünk kellően megalapozott megállapításokat arra vonatkozóan, hogy adott személy, csoport vagy munkakör tekintetében történt-e szegregáció. Megjegyzem ugyanakkor, hogy a gyakorlat a munkavállalók személyes körülményeit, tulajdonságait inkább csak másodsorban értékeli, ezzel mintegy megkétszerezve a „belső okok” által generált hátrányt. Vagyis mind az összehasonlíthatóság, mind pedig az adott munkajogviszonyra jellemző specifikumok tekintetében elsősorban a kizárólag objektív szempontú vizsgálat indokolt és szükséges, és csak másodsorban értékelendők a munkavállalókat egyéb szempontok alapján meghatározó szubjektív tényezők. Ez önmagában még nem jelentene problémát, de felhívom a figyelmet arra is, hogy a szegregációt kialakító

---

<sup>25</sup> Koncz (2009): *i.m.*



„külső és belső okok” így akár egymással konkurálva is hátrányos helyzetbe hozhatják a munkavállalókat és a munkavállalói csoportokat. Ugyanis abban az esetben, ha a munkaerőpiac bizonyos szegmensei tekintetében nem lenne nyíltan szegregált a piac, akkor egyik oldalról hatékonyabban működhetne, hiszen az egyes folyamatok nem ütköznének akadályokba, eredményesebb lehetne a kereslet és a kínálat összhangba hozása. Ez munkavállalói és munkáltatói oldalon is egyaránt előrelépés lenne, a gazdasági mutatókról nem is beszélve. Másik oldalról pedig a már fennálló, meglévő egyes különbségek (jellemzően bérkülönbségek, de beszélhetünk akár a munkahelyek betöltéséről is) csökkenhetnének, ugyanis jóval kisebb lenne a differencia az egyes munkavállalói csoportok között. Mindez álláspontom szerint erősítené a munkavállalói oldalt, hiszen ha egy dolgozni akaró személy úgy ítéli meg, hogy megéri dolgoznia, akkor a munkaerőpiac aktív tagjává válik, akinek az igényei könnyebben találkozhatnak a munkáltatói oldal igényeivel és követelményeivel. Egyidejűleg maga a munkaerőpiac, a foglalkoztatási struktúra is stabilabbá, kiszámíthatóbbá válna. Márpedig a végcélnek ennek kell lennie. Érdemes lenne tehát magát az esélyegyenlőségi védelmi politikát is átgondolni, így minél nagyobb mértékben visszaszorítva a foglalkoztatási szegregációt és diszkriminációt.

### **A munkajogi normák nyújtotta védelem**

Az egyes *tételes, a munkavállalókat védő szabályok* körében a legtipikusabb az egyenlő bánásmód elvének generális jellegű megfogalmazása, az esélyegyenlőség érvényre juttatása, az egyenlő vagy egyenlő értékűként elismert munkáért egyenlő bért elv nevesítése, az előnyben részesítés gyakorlati megjelenítése (így például a terhes vagy szülő nők kiemelt védelme), az egyes, hátrányból induló csoportokra vonatkozó eltérő szabályok, kedvezmények, az összehasonlíthatóság meghatározása, az atipikus munkaviszonyok szabályozása, valamint a munkajogviszony összes szegmensére kiható egyenlő bánásmód elve és indokolatlan megkülönböztetés tilalma. Ezek nagyrészt az összes uniós tagállam jogrendjében jelen vannak (így hazánkban is), a hangsúlyok azonban eltérőek. Németországban például inkább a bíróságok előtti jogérvényesítés tekinthető a legfőbb eszköznek, míg Hollandiában a törvényi szabályokon van a hangsúly.<sup>26</sup> Azonban felhívom a figyelmet arra, hogy az eltérő jogi megközelítések miatt szükségszerűen nem lehet örökérvényű, általános megállapításokat tenni, azt viszont látni kell, hogy a konfliktusok forrása általában azonos, mindössze a különbségtétel jellege és mértéke (például mennyivel kap egy női munkavállaló kevesebb munkabért férfi társainál) tér el, tehát a megoldásoknak is igen közel kell állniuk egymáshoz.

Ez természetesen időről időre és eltérő mértékben ugyan, de materializálódik az *Európai Unió Bíróságának esetjogán keresztül*. Érdemes megemlíteni, hogy a szabályozás és az ebből adódó hiányosságok szerteágazóságát jól mutatja az a tény, hogy bár az egyes országok megoldásai valóban eltérnek egymástól, az Unió jogharmonizációja miatt végeredményben szükséges e szabályok és eljárások közelítése egymáshoz. Már 1957-ben közösségi cél volt a nemi egyenlőség megteremtése, amely az 1970-es évek közepéig elsősorban az egyenlő munkáért egyenlő bért elv formájában realizálódott. Innentől kezdve

<sup>26</sup> Equality law and the work of the Dutch Equal Treatment Commission [monograph, Frans Pennings *utrecht* professzor útmutatása alapján). *Comissie Gelijke Behandeling*, 2011.

beszélhetünk a kiterjesztett esélyegyenlőségi politikáról. Majd pedig az 1990-es években vált a tagállamok kötelezettségévé az egyenlő bánásmód minél hatékonyabb gyakorlati megvalósítása (érdekességképpen jegyzem meg, hogy a Lisszaboni Szerződésben alapvető szinten szerepel a nők és férfiak egyenlőségén alapuló társadalom megvalósítása).<sup>27</sup> Összehasonlításként látnunk kell, hogy az Amerikai Egyesült Államokban teljesen más elvek mentén kezelik ezt a kérdést, ugyanakkor a tételes jogi rendelkezések jelentős mértékben megegyeznek az európai jogrendszerekével.<sup>28</sup> A japán munkajogban ugyanakkor ezek igen hiányosan vannak jelen, a kérdés nem túl nagy társadalmi jelentősége miatt a szabályozás inkább az esetjogi megközelítés irányába tolódik el.<sup>29</sup>

*Az esélyegyenlőségi jog célja* térítől és időtől függetlenül az, hogy megteremtse annak a lehetőségét, hogy az egyes személyek (jelen esetben munkavállalók) vagy pedig csoportok azonos feltételekkel, legalábbis ne hátrányból induljanak a velük összehasonlítható helyzetben lévőkkel szemben. Ez gyakorlatilag egy olyan szabályozási kört fog át, amely az élet szinte összes területére kiterjed, a munkavállalás világában pedig jelentősége kiemelkedő. Ezek tipikusan a munkavállalókat védő normákként realizálódnak, vagyis a jogalkotó – és természetesen a jogalkalmazó is – azt tartja helyesnek, hogy azon a ponton túl, ahol már az egyes munkavállalók könnyen kerülhetnek hátrányba akár egymással, akár bárki mással szemben, szükséges beavatkozni, és a kialakult hátrányos helyzet negatív következményeit orvosolni.

*Az esélyegyenlőség sérülésének hátterében* többnyire a munkáltatói önkény áll, de ugyanúgy előfordulhat az is, hogy a hiányos szabályozás, a nem megfelelő joggyakorlat vagy csak szimplán egy adott munkavállaló személyes körülményei alapozzák ezt meg. Meglátásom szerint az esélyegyenlőségi normákat két nagy csoportra lehet osztani: az első csoportba tartoznak azok a szabályok, amelyek elsősorban tilalmat fogalmaznak meg, vagyis olyan jellegű tiltónormák, amelyek egyértelműen kimondják az esélyegyenlőség megsértésének tilalmát. Ez jellemzően kibővül a közvetett és közvetlen hátrányos megkülönböztetés, valamint a diszkrimináció tilalmával is. Ezek a szabályok általánosságban védik a munkavállalókat, és jellemzően nem mint munkavállalókat, hanem mint embereket részesítik széles körű védelemben. Ez alapvetően felvet két problémát. Egyik oldalról nagyon helyes az a jogalkotói gyakorlat, amely az emberi méltóság, illetőleg a jogalanyok egyenlőségének alkotmányos alapjából vezeti le az esélyegyenlőséget, kifejezve ezzel azt, hogy egy mindenkire kiterjedő, univerzális jogról van szó. Vagyis mindenkit meg kell, hogy illessen, és mindenkinek egyenlő mértékű és azonos módon megvalósuló védelmet kell kapnia.<sup>30</sup> Másik oldalról azonban ez némi veszélyt is hordoz magában, pontosabban felvet egy olyan kérdést, amelyre nem könnyű választ adni. Ugyanis ha abból indulunk ki, hogy minden egyes személyt egyenlő mértékben megillet az egyenlőség mint alapjog, akkor azt látjuk, hogy ez egyértelműen nem tud maradéktalanul megvalósulni. Hiszen ha megvalósulna, akkor nem lennének diszkriminációs és az egyenlő bánásmód sérelmével kapcsolatos ügyek

<sup>27</sup> Várnay Ernő – Papp Mónika (2010): *Az Európai Unió Joga*. Budapest: CompLex Kiadó.

<sup>28</sup> Gelb: *i.m.*

<sup>29</sup> Gordon: *i.m.*

<sup>30</sup> Magyarország Alaptörvénye. [http://www.njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=140968.221218](http://www.njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=140968.221218) (2012. 10. 03.).

sem hazánkban, sem az Unió Bírósága előtt, sem pedig Európa határain túl. Azon viszont érdemes elgondolkodni, hogy ha elfogadjuk azt a tényt, hogy az esélyegyenlőség követelménye egy igen specifikus normarendszert jelenít meg, melynek tipikus megjelenési formája a munkajog világában határolható körül, akkor indokolt lenne úgy megerősíteni a munkavállalók védelmét, hogy egy önálló, az általánostól érdemben nem eltérő, de mindenképpen azt kiegészítő, hatékony szabályrendszert kellene alkotni, pontosabban tovább fejleszteni a meglévőt. Ez a fajta gondolkodásmód egyáltalán nem idegen a fejlett európai jogrendszerektől, olyannyira nem, hogy maga az Európai Unió is külön nevesíti a nők és férfiak egyenlőségét, a munkajog területén pedig számos olyan irányelvvel illetőleg ítélettel találkozhatunk, amelyek kifejezetten ebbe a körbe esnek. A szabályozás logikája pedig az, hogy az uniós joganyagban kiemelt helye van a munkavállalók védelmének – ennek egyik oka nyilvánvalóan a munkaerő szabad áramlásának alapelve – az a tény pedig, hogy a rájuk vonatkozó szabályok részben eltérnek, részben pedig kiegészítik a főszabályt azt mutatják, hogy nem feltétlenül alaptalan egy ilyen jellegű gondolat. Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy az uniós normák direkt módon gazdasági érdekeket szem előtt tartva, illetőleg abból a célból, hogy az egyenlő bánásmód minél hatékonyabban biztosítható legyen, igen sokrétűek, így a munkajogi esélyegyenlőséggel foglalkozó szabályok és ítéletek sem teljesen egyértelműek mindig, legalábbis gyakran okoznak jogértelmezési nehézségeket. A fentebb kifejtettek fényében a magyar szabályozás rendszerébe is beilleszthető lenne álláspontom szerint egy olyan önálló rész, amely a munka törvénykönyvén belül nevesítené az egyenlő bánásmód követelményét, az esélyegyenlőséget és ennek egyes szegmenseit. Mindenképpen indokoltnak tartom ezt a jelenleg kissé elnagyoltnak tűnő szabályozás fényében. Az esetleges újraszabályozás pedig egyértelműen haladó szelleműnek mutatkozna, ugyanis szorosabb összhangot mutatna az uniós normákkal. Az egyes szempontok között szükségesnek tartanám az összehasonlíthatóság definiálását, az indokoltság-indokolatlanság kérdésének, illetőleg az egyes, munkaviszonyt jellemző elemek olyan jellegű meghatározását, hogy azok alapján eldönthető legyen, jogszerű-e az adott különbségtétel két munkavállaló között. Mindehhez pedig elengedhetetlen lenne egy, az Európai Unió Bíróságához hasonló objektív mérce felállítása.

Az esélyegyenlőségi normák másik nagy csoportjába az úgynevezett „*korrigáló*” vagy „*kompenzáló*” normák (nem szó szerint ugyan, de az Európai Unió Bíróságának terminológiájából olvashatók ki ezen meghatározások) a már fennálló esélykülönbségeket hivatottak kiegyenlíteni, többnyire előnyben részesítés útján. Ennek legtipikusabb példája lehet a női munkavállalókat védő egyes speciális szabályok csoportja. Ebben az esetben ugyanis arról van szó, hogy az egyenlő bánásmód követelménye nem biztosítható más módon a munkavállalók között, így a pozitív irányú, indokolt, arányos és objektív különbségtétel adott esetben jogszerűvé válik.<sup>31</sup> Ez a terület szintén komoly szerepet kap az Unió esélyegyenlőségi politikájában, mint ahogy például hazánkban is találkozhatunk ilyen normákkal. Kritikaként jegyzem meg ugyanakkor, hogy a gyakorlat azt mutatja, hogy ez egy igen veszélyes területnek bizonyult az évek során, hiszen a Bíróság is gyakran vizsgálja felül saját álláspontját azzal kapcsolatba, hogy hol húzódik a hátrányos megkülönböztetés

<sup>31</sup> Lásd például: C-450/93 *Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen* (1995) ECR I-3051. Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód (szerk. Nyárádi Gáborné). Magyar Közigazgatási Intézet, 2008.

tilalmának és az előnyben részesítési politikának a vékony határvonala. Célszerűbb lenne talán egy konkrét, objektív struktúrát kidolgozni azzal összefüggésben, hogy milyen jellegű és mértékű megkülönböztetés lehet még jogszerű. Vagy pedig a jogalkotónak kellene nagyobb figyelmet fordítania az egyedi esetek megvizsgálásra abból a célból, hogy a szabályozás hatékonyabb legyen. Ez hazai és uniós szinten egyaránt igaz.

Érdeemes megjegyezni, hogy az *Európán túli jogrendszerekben* ezek a szabályok teljesen más formában nyilvánulnak meg. Az amerikai jogban például az egész kérdést sokkal inkább az emberek közti általános egyenlőség elve alapján kezelik, de úgy, hogy közben az egyes, munkavállalókat védő normák sem hiányoznak. Ez gyakran teremt furcsa kettősséget, hiszen, csakúgy, mint a japán munkajogban, teljes mértékben természetesnek veszik a női és férfi munkavállalók egyenlőségét, gyakran mégsem valósul ez meg a gyakorlatban, így pedig igen csak szélsőséges esetek is megjelennek a bíróságok előtt (például horribilis összegű kártérítések).<sup>32</sup> A tételes jogi szabályok azonban inkább csak az egyenlőség kereteit, határait jelölik ki<sup>33</sup>, a részletek kidolgozása pedig a bíróságok feladata az esetjogon keresztül. Nyilvánvaló, hogy az európaítól nagymértékben eltérő gondolkodásmód eredményeképpen teljesen más eredményre jutnak az ottani jogalkotók és jogértelmezők.<sup>34</sup>

Végül érdemes néhány szót szólni a szegregáció, esetünkben a foglalkoztatási *szegregáció szabályrendszeréről*. A helyzet jelenleg az, hogy az egyes *jogrendszerekben nem találunk önálló normákat e tekintetben*, miközben ez egy létező, ráadásul igen sok munkavállalót érintő probléma. Ez némileg ellentmondásosnak tűnik, hiszen igaz ugyan, hogy az esélyegyenlőség témakörével igen sok tekintetben rokon, sőt álláspontom szerint része is e nagyobb normarendszernek a szegregáció, mégis azt kell mondanom, hogy napjaink gazdasági körülményei között egy kissé a problémát ignorálnak látszik ez a megoldás. Ezt azzal támasztom alá, hogy a foglalkoztatási szegregáció gyakorlatilag az egyik legsúlyosabb megjelenési formája az egyenlő bánásmód sérelmének, márpedig ebben az esetben mindenképpen indokolt lenne valamilyen formában szabályozni. Megjegyzem ugyanakkor, hogy a szabályozás a leghatékonyabban talán akkor valósulhatna meg, ha magát az esélyegyenlőségi jogot alakítanánk át valamilyen formában, hiszen ha a munkavállalók védelme kellően hatékony lenne, akkor nem is valósulhatna meg a munkajogi elszigetelődés. A fentebb kifejtettekre is tekintettel tehát a legkomolyabb deficitként véleményem szerint a munkavállalók egyenlőségének nem megfelelő biztosítását lehet értékelni.

### **A szabályozás hiányosságai – záró gondolatok**

Láttuk tehát, hogy a szegregációval és az általa felvetett problémákkal igenis foglalkozni kell a munkajogi koordináta-rendszerben, nem hunyhatunk szemet fölöttük. Utaltam a kiváltó okokra, részben pedig a problémák kezelésére szolgáló eszközökre is. Persze a legfontosabb kérdést ezzel még nem válaszoltam meg, ugyanis *akkor lehetne ezt a jelenséget a leghatékonyabban kezelni, ha a jogi környezet és a konkrét szabályok, valamint a jogalkalmazás is kielégítő szintű jogi védelmet biztosítana, megfelelő szemléletmóddal bírna.*

<sup>32</sup> Gelb:

<sup>33</sup> Gordon, Bill: *i.m.*

<sup>34</sup> Tanaka, Yukiko: *Contemporary Portraits of Japanese Women. Westport: Praeger Publishers.*

Ennek szükségességéhez kétség nem férhet, ugyanis a hátrányos megkülönböztetés, ezen keresztül pedig a szegregáció negatív hatásai napi rendszerességgel jelentkeznek a munka világában.

Az alapvető problémát az *esélyegyenlőségi jog alacsony effektivitása* jelenti, ugyanis amennyiben fennáll maga a munkaerő-piaci szegregáció, akkor az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód hiányoznak, hiszen egyes csoportok eleve hátrányból indulnak a munkaviszony tekintetében. Igaz ugyanakkor az is, hogy a két folyamat egymást erősíti (lásd például az irányadó joggyakorlatot), de úgy gondolom, hogy az esélyegyenlőségi politika élvez prioritást. Tehát hiába fogadjuk el azt a tényt igaznak, hogy a szegregáció tovább gyengíti az egyenlőségi normák megvalósulását, mégis úgy látom, hogy a hibák kijavítását a hátrányos megkülönböztetés és a diszkrimináció hatékony kiküszöbölésével kellene kezdeni. Amennyiben levetítjük a problémát az egyes munkavállalói csoportok (jellemzően tehát a nők), illetve az egyének szintjére, akkor azt látjuk, hogy ez a fajta megkülönböztetés még akkor sem kizárólag jogi értelemben vett megkülönböztetés, amennyiben kizárólag a munkavégzés világát vesszük alapul, hanem szükséges egyúttal társadalmi, gazdasági és természetesen foglalkoztatási viszonylatban is vizsgálni a kérdést.

Így a korábban kifejtettekre is tekintettel egy *újszerű*, de a jelen értékeit és eredményeit is megőrző és tiszteletben tartó *koncepció kidolgozását javaslom* a fennálló probléma megoldására, természetesen hosszú távon. De bármilyen megoldás csak akkor lehet eredményes, ha a hátrányos megkülönböztetés, illetve a szegregáció problémáját a maguk komplexitásában, nem pedig apró, gyakran lényegtelennek tűnő részletekre bontva vizsgáljuk. Egy ilyen jogsértés ugyanis egy munkavállaló karrierjébe, egzisztenciális biztonságának veszélybe kerüléséhez, végső soron akár emberi méltóságának sérüléséhez vezethet. Ez ellen pedig határozottan fel kell lépnie a munkajognak.

### Felhasznált irodalom

- Apró Antal Zoltán (2004): *Szegregáció-munkaerőpiac-foglalkoztatási esélyegyenlőség*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, Bölcsészettudományi Kar.
- Bakos Ferenc (szerk.) (1976): *Idegen szavak szótára*. Budapest: Akadémiai Kiadó.
- Bertelsmann, Klaus – Rust, Ursula (1995): *Equality in Law between Men and Women in the European Community – Germany*. European Communities.
- Gelb, Joyce (2003): *Gender Policies in Japan and the United States: Comparing Women's Movements, Rights and Politics*. New York: Polgrave MacMillen.
- Gordon, Bill: „Equal Employment Opportunity Law System” and Women. <http://wgordon.web.wesleyan.edu/papers/eeol.htm> (2012.09.03.).
- Gyulavári Tamás – Kádár András Kristóf (2009): *A magyar antidiszkriminációs jog vázлата*. Miskolc: Bíbor Kiadó.
- Gyulavári Tamás – Kozma Ágnes (szerk.) (2000): *Foglalkoztatáspolitiká az Európai Unióban*. Budapest: Szociális és Családügyi Minisztérium.
- Gyulavári Tamás – Könczei György (2000): *Európai szociális jog*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Kenderes György (2007): *A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai*. PhD-értekezés. Miskolc.
- Kiss György (2005): *Munkajog*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Kiss György (2008): *Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége*. Jogtudományi Közlöny, 2. sz. 70-81.
- Koncz Katalin (1994): *A bővülő női foglalkoztatás ára: a pályák elnőiesedése*. Társadalmi Szemle, 8-9. sz. 122-132.
- Koncz Katalin (2006): *Diszkrimináció a munkahelyen (I. rész)*. Munkügyi Szemle, 1. sz. 11-14.
- Koncz Katalin (2009): *Munkaerő-piaci szegregáció nemek szerinti jellemzői*. Munkügyi Szemle, 2. sz. 53-62.
- Koncz Katalin (2011): *A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei*. Közgazdasági Szemle, 1. sz. 74-94.
- McCrudden, Christopher (1994): *Equality in Law Between Men and Women in the European Community – United Kingdom*. European Communities, Belgium.
- Németh István (szerk.) (2005): *20. századi egyetemes történet, II. Európán kívüli országok*. Budapest: Osiris Kiadó.
- Prugberger Tamás (2006): *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Budapest: CompLex Kiadó.
- Tanaka, Yukiko: *Contemporary Portraits of Japanese Women*. Westport: Praeger Publishers.
- Várnay Ernő – Papp Mónika (2010): *Az Európai Unió Joga*. Budapest: CompLex Kiadó.
- Equality law and the work of the Dutch Equal Treatment Commission [monograph, Frans Pennings utrecht professzor útmutatása alapján]*. Commissie Gelijke Behandeling, 2011.
- 75/117/EGK irányelv. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31975L0117:HU:PDF> (2012. 10. 03.).

76/207/EGK irányelv. [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31976L0207:HU:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31976L0207:HU:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31976L0207:HU:PDF)  
(2012. 10. 03.).

C-450/93 *Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen* (1995) ECR I-3051.

Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód (szerk. Nyárádi Gáborné). *Magyar Közigazgatási Intézet*, 2008.

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.

[http://www.njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=76310.222611](http://www.njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=76310.222611) (2012. 10. 03.).

Magyarország Alaptörvénye. [http://www.njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=140968.221218](http://www.njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=140968.221218)

(2012. 10. 03.).

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.

[http://www.njt.hu/cgi\\_bin/njt\\_doc.cgi?docid=143164.209460](http://www.njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=143164.209460) (2012. 10. 03.).