

**Dajnoki Krisztina\* – Balázs-Földi Emese\*\***

## **DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAERŐPIACON**

*DISCRIMINATION IN THE LABOUR MARKET*

### **ABSTRACT**

In general, we speak about discrimination when a group is differentiated from the rest of the society either in negative or positive way. In the everyday life usually we consider negative differentiation under discrimination, which is frequently the consequence of prejudices. The requirements of equal treatment mean that it is forbidden to judge anybody adversely based on any of his/her characteristic or affiliation to a group, namely discriminate. In the Hungarian law the discrimination is already forbidden by the Constitution, however the general declaration become concrete through the act of Equal treatment which accurately defines the behaviours considered as negative discrimination, and if the differentiation described in the law occurred what kind of right enforcement has the discriminated victim. The article beside the definition of discrimination also clarifies its types and presents concrete employment-related discriminative legal cases. Our objective is to reveal the realization of discrimination through legal cases and protected attributes (sex, origin, age and disability), and to make suggestions so as to avoid illegal behaviour.

### **1. Bevezetés**

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) kimondja, hogy minden embernek joga van ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen. A törvény azon szándékkal vezérelve készült, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása első-sorban állami kötelezettség. Az egyenlő bánásmód követelménye másképpen a hátrányos megkülönböztetés, azaz a diszkrimináció tilalmát jelenti. A törvény pontosan definiálja, mely magatartások tekinthetőek hátrányos megkülönböztetésnek, illetve milyen jogérvényesítési lehetőségei vannak a diszkriminációt elszenvedőknek.

A cikk a diszkrimináció fogalma mellett tisztázza annak típusait, valamint olyan konkrét, a munkaerőpiacon megélt, illetve a foglalkoztatáshoz kötődő diszkriminatív jogeseteket ismertet, melyekkel az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordultak a munkavállalók. Célunk, hogy jogeseteken keresztül, védett tulajdonságok (nem, száрма-

---

\* Dr. habil. Dajnoki Krisztina intézetigazgató, egyetemi docens, Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

\*\* Balázs-Földi Emese, Ph.D. hallgató, Debreceni Egyetem Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola

zás, életkor, fogyatékoság) mentén ismertessük a hátrányos megkülönböztetés megvalósulását és javaslatokat fogalmazzunk meg a jogsértő magatartás elkerülésére.

## 2. Esélyegyenlőség biztosítása és az esélyegyenlőség előmozdítása

A társadalom egyetlen tagjának sem kellene származása, neme, vallása, kultúrája, életkora, fogyatékosága vagy szexuális irányultsága miatti hátrányos megkülönböztetésben részesülnie.<sup>1</sup> Az egyenlő jogok, melyek az esélyegyenlőséget is szabályozzák, egyenlő bánásmódot próbálnak biztosítani. Mivel egy soknemzeti-ségű, többnyelvű és multikulturális világban élünk az esélyegyenlőség valamenyinyi egyén számára elengedhetetlenül fontos, mert az esélyegyenlőség hozzájárul ahhoz, hogy az egyén elérhesse teljes potenciálját, és ez alkotmányos jog.

Az esélyegyenlőség eszméje prioritásként jelenik meg az Európai Unió döntéshozatali mechanizmusaiban. A különböző irányelvekben közvetlen és közvetett módon kifejezésre jut. Közvetlen módon megjelenik az egyenlő bánásmód, a diszkrimináció mentesség követelménye a különböző irányelvekben, a foglalkoztatási stratégia alappillére, horizontális elvként működik. Közvetett módon jelenik meg a foglalkoztatási kérdések kezelésében<sup>2</sup>, mivel a foglalkoztatás bővítésének és a munkanélküliség csökkentésének leghatékonyabb eszköze, ha megteremtjük a társadalom tagjainak esélyegyenlőségét.<sup>3</sup>

Az alapelvek fenntartása mellett a hangsúlyok folyamatosan változtak.<sup>4</sup> Míg 1998-ban az esélyegyenlőségi követelmények célcsoportjaként az egészségkárosodott és rokkant embereket hangsúlyozták, addig 1999-től az intézkedések középpontjába a nemek közötti esélyegyenlőség igénye került és megjelent a „családbarát” társadalompolitika. Ezt követően a foglalkoztatási esélyegyenlőség követelménye által érintettek körét kiszélesítették és megfogalmazták, a „mindenki előtt nyitott munkaerőpiac” elvét<sup>5</sup>, majd egy évvel később javasolták az időskorúak foglalkoztatási esélyeinek javítása céljából a korai nyugdíjba vonulás rendszerének felülvizsgálatát.<sup>6</sup>

Az esélyegyenlőség középpontjában az az elgondolás áll, hogy a versenyhelyzeteket a versenyben kockáztatott javakhoz kapcsolódó ismérvek szerint kellene irányítani, nem pedig olyan irreleváns tulajdonságok, mint a származás, vallás, nem, fogyatékoság és egyéb hasonló tényezők alapján, melyek a versenyző sikerének lehetőségét akadályozhatják.<sup>7</sup>

Az esélyegyenlőség kapcsán felmerül a kérdés, hogy mit takar az esélyegyenlőség biztosítása kifejezés. Az esélyegyenlőség biztosítása és az esélyegyenlőség előmozdítása kifejezéseket gyakran szinonimaként alkalmazzák, a kettő azonban jól elkülönített, egymással nem helyettesíthető fogalmak. Az előbbi passzív cselekedet, amely lehetőséget teremt az adott csoport számára. Az utóbbi aktív cselekedet, amely eredménye, hogy az adott csoport valóban élni tud az előttük nyíló lehetőségekkel. Az esélyegyenlőség érvényesüléséhez mindkét célnak egyszerre teljesülnie kell.<sup>8</sup>

A hátrányt okozó különbségtétel kizárása szükséges, de nem elégséges feltétel a valódi esélyegyenlőség létrejöttéhez. Az elégséges feltételek kialakítása során figyelembe kell venni a társadalomban megmutatkozó különbségeket, és olyan intézkedéseket, cselekvéseket kell alkalmazni, amelyek társadalmi szinten és eszközökkel támogatottan teremtik meg mindenki számára a hozzáférést. Vagyis a társadalomban tenni kell azért, hogy az egyenlőtlen helyzetben lévőknek is valóban lehetősége legyen a felkínált javakból részesülni.<sup>9</sup>

### 3. A diszkrimináció fogalma és típusai

Diszkriminációról általában akkor beszélünk, ha egy csoportot akár negatívan, akár pozitívan megkülönböztetünk a társadalom többi részétől. A hétköznapi életben általában negatív megkülönböztetést értünk diszkrimináció alatt, ami gyakran az előítéletek következménye.

A különböző társadalmi csoportok közötti egyenlőtlenések kiküszöbölését, az egyes társadalmi csoportok hátrányainak csökkentését szolgáló intézkedéseket a köznyelvben gyakran „pozitív diszkriminációként” emlegetik, helytelenül. A diszkrimináció szó ugyanis önmagában hátrányos megkülönböztetést jelent, ezért a leszakadó társadalmi rétegek esélyeinek növelését célzó intézkedésekre inkább a megerősítő intézkedés, vagy előnyben részesítés kifejezéseket alkalmazzuk, ezzel is utalva arra, hogy a cél bizonyos hátrányok csökkentése, és nem egyes csoportok plusz kedvezményekben részesítése mások rovására.<sup>10</sup> A megerősítő intézkedések létjogosultságát igazolja, hogy Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.<sup>11</sup> A jogszabályi feltételeknek való megfeleltetésben nagy szerepet kaphatnak és kapnak a civil szervezetek, mint az érdekek érvényesítésének régóta meglévő szervezeti formái.<sup>12</sup> Az egyenlő bánásmód követelménye azt jelenti, hogy tilos bárkit valamely tulajdonosága, csoporthoz való tartozása miatt hátrányosan megkülönböztetni, azaz diszkriminálni. A diszkrimináció tilalmát a magyar jogban már az Alkotmány is tilalmazza, az általános deklaráció azonban az Egyenlő bánásmódról szóló törvényben válik konkrétta általa, hogy a jogszabály pontosan definiálja, mely magatartások tekinthetők hátrányos megkülönböztetésnek, és ha a törvényben leírt megkülönböztetés bekövetkezett, milyen jogérvényesítési lehetőségek nyílnak meg a diszkrimináció áldozata számára.<sup>13</sup>

Ha két, egyenlő termelékenységgű, de valamilyen demográfiai adottság alapján megkülönböztethető csoport tagjai eltérő bánásmódban részesülnek, munkapiaci diszkriminációról beszélünk, mivel ez esetben a munkavállalók olyan személyes tulajdonságait is értékeli a piac, amelyek nem függenek össze az egyéni termelékenységgel.<sup>14</sup>

Az Ebktv.<sup>15</sup> az Európai Unió elvárásainak megfelelően öt magatartástípust sorol fel, amelyek megvalósítják az egyenlő bánásmód sérelmét, vagyis diszkriminációnak minősülnek:

- 1). közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
- 2). közvetett hátrányos megkülönböztetés,
- 3). zaklatás,
- 4). jogellenes elkülönítés,
- 5). megtorlás.

A törvény 8. §-a értelmében „Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt a) neme, b) faji hovatartozása, c) bőrszíne, d) nemzetisége, e) nemzetiiséghez való tartozása, f) anyanyelve, g) fogyatékosága, h) egészségi állapota, i) vallási vagy világnézeti meggyőződése, j) politikai vagy más véleménye, k) családi állapota, l) anyasága (terhessége) vagy apasága, m) szexuális irányultsága, n) nemi identitása, o) életkora, p) társadalmi származása, q) vagyoni helyzete, r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, s) érdekképviselőhez való tartozása, t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.” Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek tekinthetjük például az olyan eseteket, amikor valakit nem alkalmaznak az életkora, származása, neme stb. miatt egy munkahelyen, vagy egy szórakozóhelyre nem engednek be roma származású, színes-bőrű személyeket.<sup>16</sup> Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2005 és 2010 között a jogsértés megállapításával végződő eljárások 78–86 százalékában marasztalta el közvetlen hátrányos megkülönböztetés miatt az eljárás alá vont szervezetet.<sup>17</sup>

Az előnyben részesítést az Ebktv. törvény 11. § (1)-a írja le, miszerint „nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul.”

Közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor következik be, ha az Ebktv.-ben felsorolt tulajdonsággal rendelkező személyeket egy látszólag semleges magatartás, intézkedés vagy rendelkezés lényegesen nagyobb arányban hoz hátrányos helyzetbe, mint más, velük összehasonlítható helyzetben lévő személyeket, csoportokat. Például, ha a részmunkaidőben dolgozók között nagyobb arányban vannak a nők, vagy egy megváltoztatott munkakezdési időpont miatt hátrányos helyzetbe kerül a kisgyermeket nevelő<sup>18</sup> vagy beteg, idős hozzátartozót ápoló munkavállaló, mivel a munkába jutását ez által a munkáltató megnehezíti.

Zaklatásnak minősül, ha az Ebktv.-ben felsorolt tulajdonságokkal rendelkező személyekkel szemben e tulajdonságukkal összefüggésben olyan emberi méltóságot sértő magatartást tanúsítanak, amelynek célja vagy hatása, hogy velük szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet alakuljon ki.

Ha a védett tulajdonsággal rendelkező személyeket, csoportokat – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – a velük összehasonlítható helyzetben lévő

személyektől, azok csoportjától elkülönítik, akkor beszélünk jogellenes elkülönítésről, azaz szegregációról. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogsértést megállapító határozatainak csak mintegy 1-3 százaléka állapít meg jogellenes elkülönítést, jellemzően etnikai alapú oktatási szegregáció miatt jogvédő civil szervezetek, illetve fogyatékos vagy egészségkárosodott gyermekek esetében a szülők indítványa alapján.<sup>19</sup>

Az Ebktv 10§-a alapján „megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelmet okozására irányul vagy azzal fenyeget.” Ha például egy munkavállaló panaszt tesz amiatt, hogy a munkahelyén hátrányos megkülönböztetés vagy zaklatás éri, majd ezt követően rosszabb beosztásba helyezik át, vagy kimarad a prémiumból, megtorlásról beszélhetünk. Megtorlás az is, ha a példánkban szereplő munkavállaló mellett tanúskodó kollégát az eljárást követően hasonló hátrányok érik az adott munkahelyen.<sup>20</sup>

#### 4. Hátrányos megkülönböztetés előfordulása a munkaerőpiacon

A Központi Statisztikai Hivatal 2012-ben végzett felmérést a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatban, ahol a 2007, 2010 és a 2012 év adatait hasonlította össze.<sup>21</sup> Az eredmények alapján a munkaerőpiaci diszkrimináció növekedést mutatott. A hátrányos helyzetű csoportok elhelyezkedési lehetősége egyértelműen nehézségekbe ütközik. A 2012-es évi adatok szerint a 19-64 év közötti válaszadók 15%-a érezte úgy, hogy, hogy valamilyen okból, valamilyen területen diszkriminálva van. Az eredmények alapján az álláskeresőknél, valamint az elbocsátás-létszámleépítés esetén az iskolai végzettség és az életkor után a jelölt egészségi állapota miatt következik be az elutasítás, illetve az elbocsátás. Az egészségi állapotnak nagyobb súlya van az elbocsátásnál, mint az alkalmazásnál, illetve a különbség az iskolai végzettség mentén enyhén növekvő. A hivatali ügyintézés esetében a származás miatti hátrányos megkülönböztetést a válaszadók közel egynegyede jelölte meg, amit az iskolai végzettség és az egészségi állapot követ.

A munkaerőpiacon megélt hátrányos megkülönböztetés okának a megkérdezettek összességében legnagyobb arányban (27,8%) az iskolai végzettséget jelölték meg, melynek jelentőségét más kutatások is megerősítik.<sup>22</sup> A második legmagasabb arányt (24%) az életkor mutatja. Ennek hátterében megint kétszámleépítés tapasztalható. A munkáltatók egyrészt idősnek tartják a jelöltet a meghirdetett munkára vagy éppen a fiatalokéra és gyakran az ebből adódó tapasztalatlanságára, gyakorlat hiányára hivatkozva utasítják el a jelöltet álláskeresőknél, de leépítés, elbocsátás esetén is hasonló indokok állhatnak fenn. Az életkor után az egészségi állapotot (14,4%), a családi körülményeket (12%), illetve a származást (10,9%) jelölték meg a válaszadók a hátrányos megkülönböztetés okaként. A megkérdezettek mindössze 6,3%-ban jelölték meg a nemek szerinti megkülönböztetést, ugyanakkor megál-

lapítható, hogy a családi körülményt szinte kizárólag a nők jelölték meg a hátrányos megkülönböztetés okaként, vagyis távolról sem igaz, hogy a férfiak és nők munkaerőpiaci egyenlősége már megvalósult.<sup>23</sup> Ez utóbbira utal Bencsik – Juhász (2011) is, akik szerint még mindig igen erősen élnek a tradicionális szerepek, azaz az édesapa a kenyérkereső, míg az anya feladata elsősorban a gyermeknevelés és az otthoni teendők, amelyet gyakran a karrierjük elé helyeznek.<sup>24</sup>

A diszkriminációt több dimenzióban az Európai Unió is vizsgálta 2012-ben.<sup>25</sup> A munkahelyi diszkrimináció eredményei azt mutatják, hogy a legsúlyosabb diszkriminációs tényezők Magyarországon az alábbiak: 55 év feletti kor (75%), etnikai hovatartozás (70%), fogyatékoság, rokkantság (54%), és a nem (44%). Az említett tényezők tekintetében Magyarország megelőzi az EU27 átlagát.

A foglalkoztatás területén jelentkező diszkrimináció leggyakoribb oka az eltérő bérezés.<sup>26</sup> Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület állásfoglalása alapján ezek az ügyek nagyobb arányban inkább a bíróság elé kerülnek, szemben a Hatósággal, mivel a munkavállaló kártérítést, illetve sérelemdíjat kizárólag a bíróság előtt követelhet.<sup>27</sup> Ugyanakkor a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők jó része el sem jut a panasz megfogalmazásáig, mivel a munkavállalók retorzióktól tartanak, illetve az állásvesztés félelme korlátozza a munkahelyi diszkrimináció nyílt vállalását.<sup>28</sup> „Az emberek kiszolgáltatottnak érzik magukat. Félnék az esetleges elbocsátástól, ráadásul, ha híre megy, hogy beperelték alkalmazójukat, nem sok esélyük marad a munkaerőpiacon.”<sup>29</sup>

Intézményi szinten az esélyegyenlőség megvalósításának sikere attól függ, hogy a munkaerő-piaci szereplőket – munkáltatókat és munkavállalókat – sikerül-e az elérendő cél teljesítésének szolgálatába állítani, és rendelkezésre állnak-e az érdekérvényesítéshez szükséges eszközök és kellékek. Az esélyegyenlőségi követelmények szervezeti megvalósítását az Európai Unió a szervezetek társadalmi felelőssége (CSR) részének tekinti, amely akkor válik tényleges gyakorlattá, ha az esélyegyenlőség követelménye beépül a szervezeti kultúrába, a vezetési stílus szerves részévé válik.<sup>30</sup>

## 5. Anyag és módszer

A tanulmány „A diszkrimináció elleni küzdelem módszerei” című, a Magyar Helsinki Bizottság által támogatott kiadványban leírt, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapján található jogesetek alapján ismerteti az egyenlő bánásmód sérelmének megvalósulását deduktív kutatási stratégiát alkalmazva, dokumentumelemzés<sup>31</sup> módszerrel. Az esetek közül olyanokat választottunk, ki, amelyek:

- a foglalkoztatáshoz kapcsolódnak,
- jogsértést megállapító döntés született,
- a védett tulajdonság pedig nem, származás, életkor, illetve fogyatékoság.

Azt gondolhatnánk, hogy számos ilyen esettel találkozhatunk, ugyanakkor a korábban leírtak miatt a legtöbb valós eset nem jut el a megfelelő hatóságig. Az

Egyenlő Bánásmód honlapján található esetek védett tulajdonság szerint kerülnek csoportosításra, így ezek közül kellett kikeresni azokat, amelyek a fent említett kritériumoknak megfelelnek. A 2015-ös esetek már a diszkrimináció területe és típusa szerinti megoszlást is mutatják. 2015-ben a foglalkoztatás területén 13 jogsértést megállapító döntés született, 4 eset zárult egyességgel, míg hármat elutasítottak. A diszkrimináció típusa szerinti bontásban a legtöbb eset közvetlen hátrányos megkülönböztetésre vonatkozott (ebből 28 esetben született jogsértést megállapító döntés) míg megtorlásra, valamint jogellenes elkülönítésre nem volt példa.

## 6. Diszkriminációs esetek ismertetése

### 6.1. „Egyenlő munkáért egyenlő bér” alapelvének megsértése, a nemi diszkrimináció

A nők és a férfiak keresete közötti különbség a gyakorlatban jól ismert tény, ugyanakkor kevés női munkavállaló fordul jogorvoslatért. Ennek hátterében több ok is lehet: egyrészt félhetnek, hogy később nem fognak tudni elhelyezkedni, ha kiderült, hogy felléptek a munkáltatóval szemben, másrészt – és napjainkban talán ez a jellemzőbb – már természetessé, megszokottá vált a gyakorlatban a bérkülönbség. A keresetek közötti különbségeket több tanulmány, statisztikai kutatás vizsgálta és akár 100%-os eltérés is lehet. Nem véletlen, hogy a bérfeszültség elkerülése miatt a munkáltatók a munkaszerződés titkosítását is bevezették, melynek megszegése elbocsátással járhat. Ugyanakkor emberek vagyunk, beszélgetünk, így az eltérő munkateljesítmény értékelésből adódó tényleges felismerés előbb vagy utóbb napvilágra kerül, mint ahogy az az egyik 2009-ben történt jogesetnél is megtörtént.

A Kérelmező egy építőipari vállalathoz került pályakezdő jogi előadóként, majd később egy férfi pályakezdőt is felvett a cég ugyanolyan jellegű feladatokra. A cégnél közben munkáltató váltás történt és a munkabérek újratárgyalásakor szerzett tudomást arról, hogy a férfi munkatárs munkabére 70%-kal magasabb az övéénél. A Kérelmező ezt szóvá tette és ígéretet kapott a bérkülönbség csökkentésére, a teljesítménytől függő emelésre, amire a munkaviszony fennállása alatt nem került sor.

A Kérelmező panasszal fordult a hatósághoz a korábbi munkáltató és annak jogutódjával szemben is. A jogelőd munkáltató a férfi jogi előadó szakmai tapasztalatára, nyelvtudására és munkájának színvonalára hivatkozott a magasabb munkabér alátámasztása végett. A jogutód munkáltató a Kérelmező munkavégzésének színvonalát kritizálta, elmondása szerint a korábban beígért béremelés hátterében a jobb teljesítményre való ösztönzés állt.

A hatóság kivizsgálva az esetet megállapította, hogy a jogelőd munkáltató, már a végzettség szerinti bérbesorolásnál megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a női munkavállalót helytelenül a középfokú, míg a férfi munkavállalót az iskolai végzettségének megfelelő, felsőfokú végzettségű munkavállalók díjcsoportjába sorolta. (Ugyanakkor azt is meg kell említeni, hogy a női munkavállaló ezt a középfokú végzettségre vonatkozó bérbesorolást ezek szerint korábban

elfogadta?!) A munkafeladatok megvizsgálása során szintén megállapításra került, hogy a férfi munkatárs azonos feladatokat látott el, mint a Kérelmező. A hatóság szerint, ha voltak is különbségek a nyelvtudásuk és szakmai tapasztalatuk között, a kialakított bérkülönbség egyrészt feltűnően aránytalan volt, másrészt a munkáltató az előnyök értékelésénél nem objektív mércét alkalmazott.

A hatóság elmarasztaló határozatot hozott és 3 000 000 Ft bírságot szabott ki a jogelőd munkáltatóra, illetve 1 000 000 Ft-ot a jogutód munkáltatóra. Rendelkezett továbbá határozatának nyilvános közzétételéről és eltiltotta a jogsértő munkáltatókat a jövőbeni jogsértésektől.<sup>32</sup>

A fenti példa is felhívja a figyelmet arra, hogy nagyon fontos, hogy szerződéskötéskor tisztában legyünk a ránk vonatkozó feltételekkel, hogy ne történjen meg az eleve hátrányos besorolás. Ugyanakkor meg kell említenünk azt a tényt is, hogy a középfokú, illetve a legtöbb felsőfokú végzettséget adó képzés során sem munkajogi, sem munkaerőpiaci, illetve álláskereső ismereteket nem kapnak a hallgatók, így véleményünk szerint fontos lenne ezen a területen az ismereteiket bővíteni, felhívni a figyelmet a munkaszerződések alapvető elemeire. A példa alátámasztja a korábban leírtakat, miszerint a munkáltatókat ugyan elmarasztalta a hatóság, de a hátrányt szenvedett munkavállaló kárpótlása nem történt meg, azt csak bírósági úton lehetne orvosolni.

## 6.2. Etnikai hovatartozással összefüggő hátrányos megkülönböztetés

A származás miatt bekövetkezett jogsértő eseteket vizsgálva leggyakrabban a szórakozóhelyről való kitiltásokról olvashatunk, de több olyan munkapiaci diszkriminációs esettel is találkozhatunk, ami álláshirdetéshez kapcsolódik. Amint kiderült a jelentkezőről, hogy roma származású, több esetben bekövetkezett az elutasítás. Egy ilyen eset kerül bemutatásra 2005 nyaráról.

Az újságban megjelenő hirdetés így hangzott: „Állandó munkára, józan életű festőt keresünk”. A roma származású szakképzett szobafestő és mázólo fiatalember jelentkezett is az állásra. Az álláskeresőben az egyik kerületi családsegítő szolgálat munkatársa nyújtott neki segítséget, a hívás is a központ irodájából történt. A telefonos megkeresés során a másik fél tájékoztatta a jelentkezőt a munkavégzés részleteiről. A fiatalember több álláshirdetésre is jelentkezett már korábban és többször előfordult, hogy amikor megjelent a személyes találkozásra a borszíne miatt elküldték, így ez esetben jelezte előre, hogy roma származású és ez problémát jelent-e. A másik fél ez esetben közölte, hogy nem kívánják alkalmazni. A hívásnak a szolgálat munkatársa is fültanúja volt.

Az eset kivizsgálása végett a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi jogvédő Iroda telefonos tesztelést folytatott le. A tesztelővel felhívták ugyanazt a telefonszámot, ahol először egy roma névként számon tartott néven, majd pedig "semleges" néven mutatkozott be. Az eredmény alapján az előbbi esethöz a munkáltató azt mondta, hogy már nem aktuális a hirdetés, az utóbbi érdeklődőnek viszont teljes körű felvilágosítást adott a még betöltetlen állásról.



A panaszos nevében a jogvédő szervezet az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult, ahol a telefonos tesztelés eredményét elfogadva megállapítást nyert a közvetlen hátrányos megkülönböztetés ténye és a munkáltatót 700 000 Ft bírság megfizetésére kötelezte.<sup>33</sup>

Ebben az esetben is megtörtént a szervezet elmarasztalása, ugyanakkor az állás-kereső a munkára való alkalmasság bebizonyításának lehetőségéhez sem jutott. Az előítéletes magatartás, a negatív attitűdök csökkentése szintén kihívást jelentő feladat az esélyegyenlőség megvalósulása érdekében.

### **6.3. Életkor miatt bekövetkezett diszkriminatív viselkedés**

Ahogy a korábban ismertetett statisztikai eredmények is mutatják, az egyik leggyakoribb diszkriminációs tényező az életkor. Egyrészt az 55 év felettieket, másrészt a 30 év alattiakat érinti leginkább a munkaerőpiaci diszkrimináció Magyarországon. Jelen jogeset szereplője egy 57 éves férfi, aki az esélyt sem kapta meg a munkavégzésre, már a hirdetésre jelentkezéskor elutasították, bár ennek akkor még ő sem volt tudatában.

A férfi mezőgazdasági munkára jelentkezett csoportvezetőnek az egyik munkaerőpiaci szolgáltató Kft.-hez, aminek a képviselőjével először egy tájékoztatás, majd egy terepbejárás keretében találkozott. Ezt követően a munkaszerződéshez szükséges adatait felvették és tájékoztatták, hogy „amint indul a szezon, telefonon értesítik”. Mivel a cégtől nem keresték, ezért telefonon érdeklődött és tájékoztatták, hogy „még nem indult be minden csoport, de nyugodjon meg, számítanak a munkájára”. Ezt követően több héttel később ismét érdeklődött e-mailen, mire tájékoztatta a cég munkatársa, hogy „mivel iszonyat sokat kell talpalni egész nap, ezért fiatalabb kollégára lenne szükség, és ezt kérlek, nehogy bántásként vedd” valamint „nem kaptam veled kapcsolatban felsőbb utasítást”.

A Kérelmező ezt követően fordult a hatósághoz jogorvoslatért és sérelmezte, hogy meg sem kérdezték arról, hogy tudná-e vállalni a meghirdetett munkát, és pusztán az életkorára hivatkozva kizárták egy számára megígért munkalehetőségből. Az eljárás során a Kft. arról tájékoztatta a hatóságot, hogy a jelzett mezőgazdasági munkára semmilyen szerződéssel nem rendelkezett, így munkavállalókat sem alkalmazott, illetve nem is keresett és biztosan félreértésről van szó, mivel tőlük bérel egy szövetkezet irodát és informatikai infrastruktúrát és talán ők végeztek toborzást. Ugyanakkor elmondták, hogy valóban van olyan nevű munkatársuk, akivel a levélváltás történt, de mivel ez nem az ő toborzásuk, így a cég nevében nem nyilatkozhatott.

Az eljárás alá vont Kft. nem tudta bizonyítani, hogy nem sértették meg az egyenlő bánásmód követelményét, a hatóság a vizsgálat során, illetve a becsatolt iratok alapján megállapította, hogy a kérelmezőt életkorára tekintettel kizárták a mezőgazdasági munkából.

A hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 60 napra történő

nyilvános közzétételét – a jogsértő azonosításához szükséges adatok kivételével anonimizáltan – a hatóság, valamint az eljárás alá vont weboldalán, valamint az eljárási költség megfizetésére kötelezte az eljárás alá vont céget.<sup>34</sup> Bár ez esetben a munkáltatót terhelő egyéb pénzbírság kiszabására nem került sor, de azzal, hogy a cég weboldalára kikerült a határozat, hogy megsértették az egyenlő bánásmód követelményét, valószínűleg jelentősebb kárt okoztak, mivel sokan nem szívesen köznek üzletet olyan szervezettel, akiről kiderül, hogy diszkriminatívak.

#### 6.4 Fogyatékossgal összefüggő elutasítás

A fogyatékossgal, egészségkárosodással összefüggő jogesetek többségében a közintézmények szolgáltatásaihoz való nem megfelelő hozzáférés, illetve akadálymentesítés elmaradásáról szólnak vagy a szülők panaszairól. A foglalkoztatáshoz kötődő jogesetek száma mindössze néhány az elmúlt 10 évben, ugyanakkor ez nem feltétlenül jelenti azt, hogy a gyakorlatban nem fordul elő hátrányos megkülönböztetés. Jelen példákban egy gyengénlátó jelöltet ért hátrányos megkülönböztetés az állásinterjú során 2011 októberében.

Egy kft. logisztikai ügyintéző munkakörre keresett jelentkezőket német nyelvtudással. A Kérelmező önéletrajzát e-mailen elküldte, majd behívták személyes interjúra, ahol minden rendben ment mindaddig, míg egy fordítási feladatot nem kapott, amit számítógépen kellett megoldani. A panaszos elmondása szerint nagyon süttött a nap, illetve egyébként is gyengénlátó, így közel kellett hajolnia a monitorhoz, amikor közölték vele, hogy „ez így nem járható út”. A jelölt a nyelvtudását igazoló fordítást nem tudta elvégezni, mert abbahagyatták vele a munkát.

A lefolytatott bizonyítási eljárás, az ügyfelek és a tanúk nyilatkozata, a beszerzett iratanyag alapján a hatóság megállapította, hogy a kérelem alapos, a cég megsértette az Ebktv. 21. § a) pontjában foglaltakat, különösen a munkához való hozzájutás tekintetében, magatartása és kérelmező fogyatékossga (gyengénlátása) között pedig ok-okozati összefüggés volt. A Kérelmezőt jelen esetben abban érte hátrány, hogy a szervezet az állásinterjú során nem biztosította ugyanazon feltételeket, amit más, nem védett tulajdonsággal rendelkező személyek megkaptak. Mindezek miatt a hatóság elegendőnek tartotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltását arra tekintettel, hogy az eljárás alá vont, aki munkáltatóként jár el és rendszeresen jelentet meg álláshirdetéseket, interjúztat, a jövőre nézve tartózkodjon olyan magatartástól, amely a munkavállalókra nézve valamely védett tulajdonságukkal összefüggésben hátrányos jogkövetkezményekkel járhat.<sup>35</sup> Vagyis ez esetben sem került sor pénzbírság kiszabására, „csupán” elmarasztalás történt.

### 7. Összefoglalás

A diszkrimináció, mind az Európai Unió országaiban, mind Magyarországon komoly gondokat okoz. A diszkriminációt tiltó jogi szabályozások nem minden

esetben jelentenek védelmet a diszkriminatív viselkedéssel szemben. Ahhoz, hogy a diszkrimináció csökkenjen, szükség lenne arra, hogy az emberek viselkedése, valamint az attitűdök, illetve normák szintjén is változások következzenek be.<sup>36</sup>

A diszkriminatív viselkedés az élet valamennyi területén jelen van. Ha belegondolunk, már az első találkozáskor, szinte első ránézésre eldöntjük a másikról, hogy szimpatikus-e vagy sem és a negatív első benyomást nagyon nehéz visszafordítani. Sok esetben nem is tudatosul bennünk, illetve nem is vagyunk tisztában azzal, hogy jogsértő magatartást követtek el velünk szemben. A hátrányos megkülönböztetést elszenvedők általában nem fordulnak jogorvoslathoz, sokan nem is tudják, hogy kihez lehetne fordulni, nincsenek megfelelő információi ezen a területen, illetve gyakran elfogadják a diszkrimináció tényét, sőt, ami rosszabb, hogy természetesnek, bevett gyakorlatnak kezelik, hiszen „mindenhol így van”. A szervezetek alkalmazhatnak ugyan esélyegyenlőségi referenst, de sok esetben végzettség és megfelelő tájékozottság, szakértelem nélkül történik az adott személyek kinevezése, csak hogy meglegyen az ilyen pozíció is. Az esélyegyenlőségi terv sem nyújt mindig megoldást a munkavállaló védelmére, mert gyakran túl általánosak. A szervezet helyzetleírása részletes, a szervezeti problémák megfogalmazásra kerülnek, de a megoldási javaslatok, konkrét esélyegyenlőségi intézkedések már váratnak magukra.

Az esélyegyenlőség biztosításában és előmozdításában nagy szerepe lehet az illetékes hatóságoknak, a hátrányos helyzetű munkavállalói rétegek munkaerőpiaci integrációját segítő civil szervezeteknek, vagy akár a felsőoktatási intézményeknek is. Szükség lenne olyan esélyegyenlőségi képzések szervezésére, amelyek gyakorlati példákon keresztül ismertetik a diszkrimináció megvalósulását a szervezetben, illetve tájékoztatást adnak a (leendő) munkavállalóknak és a munkáltatóknak is a hátrányos megkülönböztetés formáiról, valamint a jogorvoslati lehetőségekről. Esélyegyenlőségi, valamint érzékenyítési tréningek segítségével a negatív attitűd, az előítéletes magatartás is csökkenthető. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság oldalán számos eseteleírás található a diszkriminatív viselkedésre, mégis szükségesnek tartanánk olyan felvilágosító fórumok szervezését, melyek közvetlenül, vagy közösségi médián keresztül érik el az érintetteket. Bár a tényleges esélyegyenlőség megvalósulása a gyakorlatban valószínűleg soha nem fog bekövetkezni, csak elméletben létezik, mégis, ha megpróbáljuk megismerni a másikat és valós információk alapján dönteni, illetve ez alapján ítélni a másik felett, akkor egy kellemes légkörű szervezetben, egy jól működő munkacsoport tagjai lehetünk.

## JEGYZETEK

1. Malik, Hyacinth (2003): A practical guide to equal opportunities. Nelson Thornes Ltd., Cheltenham, 1-22. old
2. Gulyás László (2007): A munkaeröpiac rugalmassá tételének eszközei, különös tekintettel a munkaidő rugalmasítására. In: Farkas B. (szerk.) A lisszaboni folyamat és Magyarország. SZTE Gazdaságtudományi Kar Közleményei, JATEPress, Szeged, 200-214. old. Az egyes munkaeröpiacokra vonatkozóan konkrétan lásd Gulyás László (2005/a): Folyamatok és tendenciák néhány Európai Unió ország munkaeröpiacán 1. A német munkaeröpiac jellemzői 1998-2004. Humánpolitikai Szemle 2005/3. szám 84-96. old; Gulyás László (2005/b): Folyamatok és tendenciák néhány Európai Unió ország munkaeröpiacán 2. A francia munkaeröpiac jellemzői 1998-2004. Humánpolitikai Szemle 2005/4. szám 89-96. old.
3. Koncz Katalin (2006): Munkahelyi diszkrimináció. Munkaügyi Szemle 50. évf. 2006. I. rész: 1. sz. 11-14. l., II. rész: 2. sz. 16-19. old.
4. Koncz Katalin (1999): Esélyegyenlőség az Európai Unió prioritásai között. Munkaügyi Szemle, Vol. XLIII. 1999. 5. sz. 19-24. old.
5. European Commission (1998): Equal Opportunities Magazine, No. 6. Employment and Social Affairs, 27. old.
6. European Communities (1999): Employment in Europe 1999. Jobs in Europe: confidence amidst uncertainty. Directorate general for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Manuscript completed in 1998. Office for Official Publication of the European Communities, Luxemburg, 12. old.
7. Jacobs, Lesley (2004): Pursuing equal opportunities: the theory and practice of egalitarian justice. Cambridge University Press, Cambridge, 10-11. old.
8. Kadét Ernő (2008): Esélyegyenlőség és esélyegyenlőség-elvű támogatáspolitiká. In: Bernáth Gábor (szerk.) Esélyegyenlőség – Deszegregáció – Integráló pedagógia: egy stratégia elemei. Educatio Társadalmi Szolgáltató Közhasznú Társaság, Budapest, 36-37. old.
9. Varga Aranka (2013): Az esélyegyenlőség értelmezési kerete In: Varga Aranka (szerk.): Esélyegyenlőség a mai Magyarországon. PTE, Pécs, 11-14. old.
10. Bodrogi Bea (2011): A diszkrimináció elleni küzdelem módszerei. Magyar Helsinki Bizottság, Budapest, 55-69. old.
11. Alaptörvény XV. cikk 4. bekezdés
12. Szabados György, Wiwczaroski, Troy, Pierog Anita (2014): Mihez kezdünk egy civil szervezettel-dilemmák napjainkban. A VIKEK Közleményei. VI. évf. I. szám. 173-180. old.
13. Bodrogi Bea (2011): A diszkrimináció elleni küzdelem módszerei. Magyar Helsinki Bizottság, Budapest, 55-69. old.
14. Lovász Anna: A béralkalmazkodás elősegítése. A munkapiaci diszkrimináció. [http://www.budapestinstitute.eu/uploads/foglpol20\\_4\\_diszkriminacio.pdf](http://www.budapestinstitute.eu/uploads/foglpol20_4_diszkriminacio.pdf)
15. 2003.CXXV. egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló törvény

16. Bodrogi Bea (2011): A diszkrimináció elleni küzdelem módszerei. Magyar Helsinki Bizottság, Budapest, 55-69. old
17. Demeter J. (2012): Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése és az esélyegyenlőség előmozdítása In: Sik Endre, Simovits Bori: Feladatgyűjtemény a társadalomkutatás módszertanához I. A TÁMOP-4.1.2.-08-/2/a/KMR projekt keretében készült elektronikus kiadvány, Budapest, 2012. [http://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop425/0010\\_2A\\_14\\_A\\_diszkriminacio\\_merese\\_Valogatta\\_es\\_szerk\\_Sik\\_Endre\\_es\\_Simonovits\\_Bori/ch02s03.html](http://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop425/0010_2A_14_A_diszkriminacio_merese_Valogatta_es_szerk_Sik_Endre_es_Simonovits_Bori/ch02s03.html) letöltés dátuma: 2015.05.12.
18. Bácsné Bába Éva (2014): Kisgyermekes anyák a munkaerőpiacon – pro és contra. Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi folyóirat, VI. évf. 1-2. 250-259. old.
19. Demeter J. (2012): Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése és az esélyegyenlőség előmozdítása In: Sik Endre, Simovits Bori: Feladatgyűjtemény a társadalomkutatás módszertanához I. A TÁMOP-4.1.2.-08-/2/a/KMR projekt keretében készült elektronikus kiadvány, Budapest, 2012. [http://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop425/0010\\_2A\\_14\\_A\\_diszkriminacio\\_merese\\_Valogatta\\_es\\_szerk\\_Sik\\_Endre\\_es\\_Simonovits\\_Bori/ch02s03.html](http://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop425/0010_2A_14_A_diszkriminacio_merese_Valogatta_es_szerk_Sik_Endre_es_Simonovits_Bori/ch02s03.html) letöltés dátuma: 2015.05.12.
20. Bodrogi Bea (2011): A diszkrimináció elleni küzdelem módszerei. Magyar Helsinki Bizottság, Budapest, 55-69. old
21. Központi Statisztikai Hivatal (2013): Magyarország, 2012. Budapest, 2013.05.02. 195. old.
22. Máté Domicián (2014): Az iskolázottság szerepe a munkatermelékenységben egy ágazati megközelítésben A visegrádi országok példáján keresztül. Metszetek – Társadalomtudományi Folyóirat, 45-61. old.
23. Statisztikai Tükör (2012): Munkaerő-piaci diszkrimináció. Központi Statisztikai Hivatal, 2012/81. VI. évfolyam 81. szám, 2012. október 30. Budapest, 2-4. old.
24. Bencsik Andrea, Juhász Tímea (2011): Apák gyermekgondozási szabadságon-Humánpolitikai Szemle 2011. december, 9-20.old.
25. European Commission (2012): Special Eurobarometer 393 Discrimination in the EU in 2012. Report, [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_393\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf)
26. Musa Imre (2012): Az egyenlő bánásmód követelménye a foglalkoztatásban, Humánpolitikai Szemle, 2012/6, 47-50. old.
27. Zaccaria Márton Leó (2015): Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megjelenése és alkalmazása az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában, tekintettel az európai bírósági és kúriai joggyakorlatra. „Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 10 éve” című pályázat keretei között elkészült tudományos pályamunka. 16. old.
28. Koncz Katalin (2006): Munkahelyi diszkrimináció. Munkaügyi Szemle 50. évf. 2006. I. rész: 1. sz. 11-14. l., II. rész: 2. sz. 16-19. old.
29. Gádor Krisztina (2005): Alig csökken a nők hátrányos helyzete a munkaerő-piacon. Menedzsment Fórum, 2005. január 7. <http://www.mfor.hu/cikk.php?article=17734&page=4>. Letöltés: 2010.05.09.
30. Koncz Katalin (2004): Karriermentedsment. Aula Könyvkiadó, Budapest, 516. old.
31. Tóthné Parázsló Lenke (2011): A kutatómódszertan matematikai alapjai. Eszterházy Károly Főiskola. [http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0005\\_31\\_kutatas](http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0005_31_kutatas)

modszertan\_scorm\_02/232\_kutatsi\_stratgik.html letöltés dátuma: 2016.07.25.

32. Egyenlő Bánásmód Hatóság (2009): <http://www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek/hu/1363-2009.pdf> letöltés dátuma: 2015.10.13.
33. Bodrogi Bea (2011): A diszkrimináció elleni küzdelem módszerei. Magyar Helsinki Bizottság, Budapest, 55-69. old.
34. Egyenlő Bánásmód Hatóság (2014): [http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/aa24c10c53cd15034439f4c023ae0458/470\\_2014.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/aa24c10c53cd15034439f4c023ae0458/470_2014.pdf) letöltés dátuma:2015.10.10.
35. Egyenlő Bánásmód Hatóság (2012): <http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/jogesetek/hu/443-2012.pdf> letöltés dátuma: 2015.10.10.
36. Csizmár Kata, Münnich Ákos (2005): A diszkriminatív viselkedést meghatározó tényezők vizsgálata In: Münnich Ákos (szerk.) A mentális egészséget és egészségmagatartást befolyásoló tényezők, Didakt Kiadó, Debrecen, 51-82. old.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

2003. CXXV. egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló törvény
- Bácsné Bába Éva (2014): Kisgyermekes anyák a munkaerőpiacon – pro és contra. Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi folyóirat, VI. évf. 1-2. 250-259. old.
- Bencsik Andrea, Juhász Tímea (2011): Apák gyermekgondozási szabadságon- Humánpolitikai Szemle 2011. december, 9-20.old.
- Bodrogi Bea (2011): A diszkrimináció elleni küzdelem módszerei. Magyar Helsinki Bizottság, Budapest, 55-69. old.
- Csizmár Kata, Münnich Ákos (2005): A diszkriminatív viselkedést meghatározó tényezők vizsgálata In: Münnich Ákos: A mentális egészséget és egészségmagatartást befolyásoló tényezők, Didakt Kiadó, Debrecen, 51-82. old.
- Demeter J. (2012): Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése és az esélyegyenlőség előmozdítása In: Sik Endre, Simovits Bori: Feladatgyűjtemény a társadalomkutatás módszertanához I. A TÁMOP-4.1.2.-08-/2/a/KMR projekt keretében készült elektronikus kiadvány, Budapest, 2012. [http://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop425/0010\\_2A\\_14\\_A\\_diszkriminacio\\_merese\\_Valogatta\\_es\\_szerk\\_Sik\\_Endre\\_es\\_Simonovits\\_Bori/ch02s03.html](http://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop425/0010_2A_14_A_diszkriminacio_merese_Valogatta_es_szerk_Sik_Endre_es_Simonovits_Bori/ch02s03.html) letöltés dátuma: 2015.05.12.
- Egyenlő Bánásmód Hatóság (2009): <http://www.egyenlobanasmod.hu/jogesetek/hu/1363-2009.pdf> letöltés dátuma: 2015.10.13.
- Egyenlő Bánásmód Hatóság (2012): <http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/jogesetek/hu/443-2012.pdf> letöltés dátuma: 2015.10.10.
- Egyenlő Bánásmód Hatóság (2014): [http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/aa24c10c53cd15034439f4c023ae0458/470\\_2014.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/aa24c10c53cd15034439f4c023ae0458/470_2014.pdf) letöltés dátuma: 2015.10.10.
- European Commission (1998): Equal Opportunities Magazine, No. 6. Employment and Social Affairs, 27. old.

- European Commission (2012): Special Eurobarometer 393 Discrimination in the EU in 2012. Report, [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_393\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf)
- European Communities (1999): Employment in Europe 1999. Jobs in Europe: confidence amidst uncertainty. Directorate general for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Manuscript completed in 1998. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 12. old.
- Gádor Krisztina (2005): Alig csökken a nők hátrányos helyzete a munkaerő-piacon. Menedzsment Fórum, 2005. január 7. <http://www.mfor.hu/cikk.php?article=17734&page=4>. Letöltés: 2010-05-09.
- Gulyás László (2005/a): Folyamatok és tendenciák néhány Európai Unió ország munkaerőpiacán 1. A német munkaerőpiac jellemzői 1998-2004. Humánpolitikai Szemle 2005/3. szám 84-96. old.
- Gulyás László (2005/b): Folyamatok és tendenciák néhány Európai Unió ország munkaerőpiacán 2. A francia munkaerőpiac jellemzői 1998-2004. Humánpolitikai Szemle 2005/4. szám 89-96. old.
- Gulyás László (2007): A munkaerőpiac rugalmassá tételének eszközei, különös tekintettel a munkaidő rugalmasítására. In: Farkas B. (szerk.) A lisszaboni folyamat és Magyarország. SZTE Gazdaságtudományi Kar Közleményei, JATEPress, Szeged, 200-214. old.
- Jacobs, Lesley (2004): Pursuing equal opportunities: the theory and practice of egalitarian justice. Cambridge University Press, Cambridge, 10-11. old.
- Kadét Ernő (2008): Esélyegyenlőség és esélyegyenlőség-elvű támogatáspolitikák. In: BERNÁTH Gábor: Esélyegyenlőség – Deszegregáció – Integráló pedagógia: egy stratégia elemei. Educatio Társadalmi Szolgáltató Közhasznú Társaság, Budapest, 36-37. old.
- Koncz Katalin (1999): Esélyegyenlőség az Európai Unió prioritásai között. Munkaügyi Szemle, Vol. XLIII. 1999. 5. sz. 19-24. old.
- Koncz Katalin (2004): Karriermentés. Aula Könyvkiadó, Budapest, 516. old.
- Koncz Katalin (2006): Munkahelyi diszkrimináció. Munkaügyi Szemle 50. évf. 2006. I. rész: 1. sz. 11-14. l., II. rész: 2. sz. 16-19. old.
- Központi Statisztikai Hivatal (2013): Magyarország, 2012. Budapest, 2013. május 2. 195. old.
- Lovász Anna: A béralkalmazkodás elősegítése. A munkapiaci diszkrimináció. [http://www.budapestinstitute.eu/uploads/foglpol20\\_4\\_4diszkriminacio.pdf](http://www.budapestinstitute.eu/uploads/foglpol20_4_4diszkriminacio.pdf)
- Malik, Hyacinth (2003): A Practical Guide to Equal Opportunities. Nelson Thornes Ltd., Cheltenham, 1-22. old.
- Máté Domicián (2014): Az iskolázottság szerepe a munkatermelékenységben egy ágazati megközelítésben A visegrádi országok példáján keresztül. Metszetek – Társadalomtudományi Folyóirat, 45-61. old.
- Musa Imre (2012): Az egyenlő bánásmód követelménye a foglalkoztatásban, Humánpolitikai Szemle, 2012/6, 47-50. old.
- Statisztikai Tükör (2012): Munkaerő-piaci diszkrimináció. Központi Statisztikai Hivatal, 2012/81. VI. évfolyam 81. szám, 2012. október 30. Budapest, 2-4. old.

- Szabados György, Wiwczaroski, Troy, Pierog Anita (2014): Mihez kezdünk egy civil szervezetel-dilemmák napjainkban. A VIKEK Közleményei. VI. évf. I. szám. 173-180.old.
- Tóthné Parázsló Lenke (2011): A kutatómódszertan matematikai alapjai. Eszterházy Károly Főiskola. [http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0005\\_31\\_kutatasmodszertan\\_scorm\\_02/232\\_kutatsi\\_stratgik.html](http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0005_31_kutatasmodszertan_scorm_02/232_kutatsi_stratgik.html) letöltés dátuma: 2016.07.25.
- Zaccaria Márton Leó (2015): Az egyenlő munkáért egyenlő bér elv megjelenése és alkalmazása az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában, tekintettel az európai bírósági és kúriai joggyakorlatra. „Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 10 éve” című pályázat keretei között elkészült tudományos pályamunka. 16. old.
- Varga Aranka (2013): Az esélyegyenlőség értelmezési kerete In: Varga Aranka (szerk.): Esélyegyenlőség a mai Magyarországon. PTE, Pécs, 11-14. old.