

Dr. Gyulavári Tamás:
Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség

Készült az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával
Kiadta a LIGA Szakszervezetek
1068 Budapest, Benczúr u. 41.
Tel.: 321-5262, Fax.: 321-5405
Elektronikus levél: info@liganet.hu
Honlap: <http://www.liganet.hu>
Felelős kiadó: Gaskó István
Szerkesztette: Kozák László
Budapest, 2003.

Tartalom:

I. Az egyenlő bánásmód elve a magyar jogban

1. A hatályos szabályozás

Az egyenlő bánásmód elvéről szóló rendelkezések megtalálhatók az Alkotmányban, valamint az egyes jogági törvényekben is. Az Alkotmány 70/A. §-a csupán példálózva sorolja fel a hátrányos megkülönböztetés alapjául szolgáló megkülönböztetési okokat, tehát nem alkalmaz zárt felsorolást, ezáltal nyitva hagyja annak a lehetőségét, hogy bármely más, a felsorolásban nem szereplő körülmény (pl. életkor, szexuális irányultság stb.) is a hátrányos megkülönböztetés tilalma alá essen. Mivel az Alkotmány bármilyen hátrányos megkülönböztetést tilt, ezért nem ad támpontot abban a tekintetben, hogy pontosan mely megkülönböztetések tekinthetők jogellenesnek. Önmagában az alkotmány szövegéből nem egyértelmű tehát, hogy mely magatartás minősül jogellenes megkülönböztetésnek, illetve mely megkülönböztetés elfogadható. Az egyenlő bánásmódra vonatkozó joganyaggal szemben viszont az egyik legfontosabb követelmény pontosan az, hogy meghatározásai világosak legyenek: mely megkülönböztetés megengedhető, és mely megkülönböztetés minősül jogellenesnek. Ezt a hiányt az alkotmánybíróság ítéletei pótolják.

Az Alkotmány rendelkezik a szankciórendszerrel is, amely jogellenes megkülönböztető magatartás esetén igénybe vehető. Az alkotmányos rendelkezés törvényi szintű szabályozás megalkotására kötelezi a jogalkotót annak érdekében, hogy hatékony szankciórendszer szolgálja a hátrányos megkülönböztetés elleni fellépést. Az Alkotmány 70/A. § (2) bekezdése szerint ugyanis a törvény az emberek bármely hátrányos megkülönböztetését szigorúan bünteti. Ez a nemzetközi normák, valamint a nyugat-európai demokráciák tapasztalatai és az európai közösségi jog alapján a szigorú szankciórendszerrel szemben az alábbi elvárások támaszthatók: legyen *hatékony*, visszatartó hatású, valamint *arányos* az okozott sérelemmel és az elérni kívánt céllal, és hasonló az azonos súlyú jogsérelemek esetén *szokásos* szankcióhoz.

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó törvényi szintű szabályozás eddig alapvetően az ún. anyagi jogági törvényekkel (Munka Törvénykönyve, Polgári Törvénykönyv stb.) és eljárási törvényekkel (polgári, államigazgatási eljárásról szóló törvényekkel stb.) történő tilalom koncepcióját követte. Ebben a szabályozási modellben a hátrányos megkülönböztetést tiltó szabályokat az egyes jogágakba tartozó törvények tartalmazzák – eltérő módon és mélységben. Az ágazati jogszabályok közül – a szabályozás mélységét illetően – kiemelkedik a munkajog. Ennek részben az a magyarázata, hogy ezen a területen merül fel leggyakrabban a hátrányos különbségtétel (illetve gyanúja), másrészt az európai közösségi jog irányelvei elsősorban munkajogi kérdésekkel foglalkoznak.

2. Miért van szükség anti-diszkriminációs törvényre?

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó eddigi szabályok nem alkottak egységes rendszert. A hatályos jogszabályok általában megállnak a hátrányos megkülönböztetés tilalmánál, és nem definiálják az anti-diszkriminációval összefüggő legfontosabb fogalmakat, hiányoznak a hatékony szankciók, a jogérvényesítést segítő intézmények stb. Az egyenlő bánásmódra vonatkozó joganyag reformjának célja tehát egy

konzisztens, rendszerszemlélet alapján álló, és a gyakorlatban is alkalmazható joganyag létrehozása.

Lényeges szempont a jogharmonizáció kényszerítő ereje. Jelentős mértékben a közösségi jog hatásának tudható be, hogy az EU tagállamainak jelentős része alkotott már törvényt az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról. A tagjelölt országok számára még 1996-ban elkészült egy ún. Fehér Könyv (Közép- és Kelet-Európa társult országainak felkészülése az Európai Unió egységes belső piacába történő integrációra), amely a formális jogharmonizáció mellett megköveteli az érintett közösségi, például anti-diszkriminációs előírások gyakorlati érvényesülésének garantálását is, mint amilyen az egyenlő bér elve, a közvetett diszkrimináció tilalma vagy a bizonyítási teher megfordítása. Az anti-diszkriminációs irányelvek közül – az azokból eredő jogalkotási kötelezettségek súlya és újdonsága miatt – kiemelendők a 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelvek, amelyek további szabályok elfogadására kötelezik a magyar jogalkotást. Fontos tudni, hogy a közösségi jogszabályok csupán a szabályozással szembeni minimális előírásokat tartalmazzák, így azoktól nem csupán lehet, hanem kifejezetten kívánatos is “felfelé” eltérni, mint ahogyan azt számos tagállam meg is teszi.

A magyar joganyaggal kapcsolatos lényeges elvárás a fentebb már említett hármas követelmény: a diszkriminációval szemben *egyértelmű* és *hatékony* jogi védelem biztosítása, valamint hogy *pozitív* módon segítsék elő az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését, illetve az esélyegyenlőség előmozdítását. Egyértelműség alatt azt kell érteni, hogy mindenki tisztában legyen a jog által megszabott tilalmak értelmével – magyarul a jogszabályok segítsék elő a jogkövetést és az egységes jogalkalmazást. A hatékonyság biztosítása azt jelenti, hogy a jogsérelmet szenvedett félnek hatékony jogorvoslati lehetőségek álljanak rendelkezésére. A pozitív jogi védelem követelménye szerint a jog ne csak tiltsa a hátrányos megkülönböztetést (negatív védelem - tiltás), hanem teremtsen is meg azokat a jogintézményeket, amelyek feladata előmozdítani az emberek különböző csoportjai közötti tényleges esélyegyenlőséget. Ez rámutat a szükséges szabályozás kétirányú voltára. Ennek a pozitív védelemnek az eszközei közé olyanok tartoznak – szakosodott intézményrendszer, kormányzati cselekvés, előnyben részesítés stb. –, amelyeknek a jogi szabályozás adhat keretet.

Az eddig hatályos szabályozás kissé leegyszerűsített modellje tehát a következő: az Alkotmány egyenlő bánásmódot előíró és diszkriminációt tiltó rendelkezése általános hatállyal kiterjed az egész jogrendszerre, beleértve a jogalkalmazást is. Ezt egészíti ki a törvényi (és egyéb jogszabályi) szabályozás, amely alapvetően „ágazati” jellegű: az egyes törvények *tiltják* a hatályuk alá tartozó jogviszonyokban a hátrányos megkülönböztetést. E modell azonban nem érvényesül kizárólagosan; azt maga a jogalkotó bontja meg néhány esetben. Mind a nemzeti és etnikai kisebbségek jogaival kapcsolatos, némiképp összetett szabályozás, mind a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény esetében azt láthatjuk, hogy nem valamely klasszikus „ágazati” jogterületre vonatkoznak. E jogszabályok egy konkrét (legalábbis potenciálisan) hátrányos helyzetű csoporthoz tartozók (a nemzeti és etnikai kisebbségek és a fogyatékossgal élő személyek) tekintetében határozzák meg az egyenlő bánásmód speciális szabályait. Tehát ezek a törvények az egyenlő bánásmód elvét az egyes *érintett csoportok* szerint garantálják, s ez némiképp ellentétes a jelenleg dominánsan érvényesülő modellel.

Különösen szembetűnőek e jellemzők a fogyatékosokkal élők esetében: a törvény meghatároz egyes alapfogalmakat, a fogyatékosokat megillető különleges jogokat stb. Ez azonban azt a (szándékával ellentétben, akár további diszkriminációt okozható) jogrendszerbeli ellentmondást eredményezi, hogy annak révén bizonyos egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogokkal a fogyatékos személyek rendelkeznek, míg más hátrányos helyzetű személyek és közösségek nem. A fogyatékosokkal élőkről szóló törvényt pozitívumnak kell értékelnünk, e feszültség azonban rámutat arra, hogy az egységes szemlélet hiánya milyen szándékolatlan ellentmondásokat eredményezhet.

Összefoglalásként megállapítható, hogy az egyenlő bánásmódra vonatkozó hatályos szabályok nem alkotnak egységes rendszert. Jelenleg két ellentétes koncepció ütközik egymással: az ágazati jogszabályok általában tiltó szabályai és a megkülönböztetési szempontok alapján alkotott, egyenlő-bánásmód törvényekkel szabályozó modell. A jogági jogszabályok általában megállnak a hátrányos megkülönböztetés tilalmánál, és nem definiálják az anti-diszkriminációval összefüggő legfontosabb fogalmakat, hiányoznak a hatékony szankciók, a végrehajtást segítő jogi eszközök, intézmények stb. Az egyenlő bánásmódra vonatkozó joganyag reformjának célja tehát egy konzisztens, rendszerszemlélet alapján álló, és a gyakorlatban is alkalmazható joganyag elfogadása lehet.

A különálló anti-diszkriminációs törvényben történő szabályozás éppen ezt a szabályozási elvet írja felül. Ez komoly elméleti és jogtechnikai problémákat vet fel a létező jogági szabályok és az új törvény közötti összhanggal kapcsolatban. Külön törvény elfogadása esetén az ágazati jogszabályok és az anti-diszkriminációs törvény közötti konzisztencia megteremtése okozza a legtöbb fejtörést a jogalkotónak. Ez kétségtelenül a jelenlegi szabályozási koncepción belüli megoldások keresése mellett érv.

Amint arra korábban már utaltunk, az egyenlő bánásmódra vonatkozó hatályos magyar szabályok korántsem alkotnak egységes elvi alapon álló rendszert, és ezt nehéznek tűnik az ágazati szabályozási koncepció keretei között megteremteni. Nézzük meg a problémát egy konkrét jogharmonizációs előírás példáján. A közvetett diszkrimináció fogalma és tilalma – összhangban a 97/80/EK irányelv előírásaival – a 2001. évi módosítással bekerült a Munka Törvénykönyvébe. Ugyanakkor a 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelvek nem csak a munka világára vonatkoznak, hanem más területeken is tiltani rendelik a közvetett diszkriminációt. Ez azt jelenti, hogy a közvetett diszkrimináció jogi meghatározását be kellene illeszteni minden olyan ágazati jogszabályba is, amely ezen irányelvek hatályába tartozó kérdést érint. Hat-nyolc egységes szövegű közvetett diszkrimináció-fogalom megalkotása viszont kétségtelenül nehezebb és körülményesebb jogalkotási feladatnak tűnik, mint ugyanezt a célt egyetlen törvény elfogadásával elérni. Nem beszélve azokról a jogalkalmazási-jogértelmezési problémákról, amelyeket az ágazati szabályozás óhatatlanul felvet.

A közvetett diszkrimináció meghatározása a legkézenfekvőbb példa, de ehhez hasonló nehézségek az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos más kérdések esetében is felmerülhetnek. Az anti-diszkriminációs törvény elfogadása mellett ugyanis az az indok is gyakran hangzik el, hogy az egyenlő bánásmód elvével és az esélyegyenlőség biztosításával összefüggő többi fogalom (közvetlen hátrányos megkülönböztetés, zaklatás stb.) meghatározására sem igazán alkalmasak az ágazati jogszabályok, ezért

azokat is általános érvénnyel, külön törvényben célszerű szabályozni. Különösen igaz lehet ez a különbségtétel mellett felhozott érvek elfogadhatóságának, az úgynevezett kimentési lehetőségeknek a szabályozására, ami szintén a reform egyik lényeges kérdése. Az ilyen jellegű problémákat elkerülendő, az anti-diszkriminációs törvény elfogadása a jogalkotó szempontjából valóban egyszerűbbnek és az egységes rendszer irányába tett határozott lépés.

A hátrányos megkülönböztetés elleni eredményes fellépés elképzelhetetlen a rendelkezésre álló intézményrendszer továbbfejlesztése nélkül. Az egyenlő bánásmód biztosítása ugyanis nem lehet csak és kizárólag a törvényhozás felelőssége, szükség van a jogsértettek jogérvényesítését segítő intézményrendszerre is. Ezen intézmények (a legtöbb európai országban egyenlő bánásmód bizottságnak nevezik ezt az intézményt) jogi alapját pedig célszerűnek tűnik magában az anti-diszkriminációs törvény(ek)ben megteremteni. Ezek a szervezetek foglalkoznak a különböző alapú hátrányos megkülönböztetés miatt jogsérelmet szenvedett személyekkel, kivizsgálják a diszkriminációs ügyeket, békéltető eljárást folytatnak a felek között, ajánlást fogalmaznak meg, szükség esetén akár pert is indíthatnak a sérelmet szenvedettek nevében.

2. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény

1. A törvény hatálya

A egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény (a továbbiakban: a törvény) megkülönbözteti egymástól a közszféra (4.§) és a magánszféra szereplőit (5§). Az egyenlő bánásmód követelményét jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során kötelesek megtartani a következő intézmények:

- a magyar állam,
- a helyi és kisebbségi önkormányzatok, valamint ezek szervei, továbbá
- a hatósági jogkört gyakorló szervezetek.
- a fegyveres erők és a rendvédelmi szervek,
- a közalapítványok,
- a közttestületek,
- a közszolgáltatást végző szervezetek,
- a közoktatási és a felsőoktatási intézmények,
- a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények,
- a muzeális intézmények,
- a könyvtárak,
- a közművelődési intézmények,
- az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárak,
- a magánnyugdíj-pénztárak,
- az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók,
- az eddigi felsorolásból kimaradt költségvetési szervek: az egyetemek, a rendőrség, a kórházak és rendelőintézetek, valamint
- a szakszervezetek.

A magánszférán belül az egyenlő bánásmód követelményét az eddig felsoroltakon túl az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani:

- aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív, vagy
- aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz.

Az egyenlő bánásmód követelményét jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során kötelesek megtartani továbbá az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet. Ez a kötelezettség az állami támogatás igénybevételelétől kezdődően mindaddig tart, amíg az állami támogatás felhasználását az arra jogosult szerv a rá vonatkozó szabályok szerint ellenőrizheti. Állami támogatás az államháztartás terhére nyújtott ingyenes vagy kedvezményes forrás, ideértve az állami kezességvállalást, valamint az Európai Unió támogatásokat is.

Mindezekon kívül az egyenlő bánásmód követelményét köteles tiszteletben tartani:

- a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony,
- az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve
- az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

Foglalkoztatási jogviszony a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony, a hivatásos nevelőszülői jogviszony. Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony: a bedolgozói munkaviszony, a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony, a szakcsoporthoz tartozás viszony, valamint a szövetkezeti tagsági viszony, továbbá a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységnek a munkavégzésre irányuló elemei.

A törvény hatálya nem terjed ki a családjogi jogviszonyokra, a hozzátartozók közötti jogviszonyokra, valamint a társadalmi szervezetek, a jogi személyek, valamint a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek tagjai közötti, a tagsággal összefüggő jogviszonyokra, ide nem értve a tagsági jogviszony létesítését.

2. Az egyenlő bánásmód követelménye

Az egyenlő bánásmód elvének megsértését eddig is tiltották a jogszabályok, a jelenlegi változás csupán szimbolikus ebben a tekintetben. Az eddigi negatív szabályozás helyébe pozitív megfogalmazás került. Ez azt jelenti, hogy valamennyi érintett jogszabályban - így különösen a Munka Törvénykönyvében -, és magában a törvényben a hátrányos megkülönböztetés tilalmát az egyenlő bánásmód követelménye meggöngyölítés váltja fel.

A törvény meghatározza az alapfogalmakat, és részletesen felsorolja az egyenlő bánásmód elvébe ütköző eseteket. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti:

- a **közvetlen hátrányos megkülönböztetés,**
- a **közvetett hátrányos megkülönböztetés,**
- a **zaklatás,**
- a **jogellenes elkülönítés**
- a **megtorlás.**

Nézzük meg ezt az öt fogalmat részletesen!

Közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés

Az egyenlő bánásmód törvénye szerint:

„közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport

- a) neme,*
- b) faji hovatartozása,*

*c) bőrszíne,
d) nemzetisége,
e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez 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) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)
miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.”*

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény tehát sokkal részletesebb felsorolást tartalmaz, mint az alkotmány, a Munka Törvényve vagy bármely más jogszabály. Ez a részletes felsorolás megfelel az Európai Közösség alapító szerződésének és megkönnyíti a jogértelmezést, amelyet eddig csak az Alkotmánybíróság határozatai tettek meg.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés például, ha a munkáltató azért utasítja el egy frissen házasodott fiatal nő jelentkezését egy hosszabb betanítási időszakot igénylő munkára, mert attól fél, hogy a betanítás alatt teherbe esik, hosszú időre kiesik a munkából és más munkavállalót kell betanítani helyette. Ezért inkább az azonos vagy esetleg alacsonyabb tudással, képzettséggel, gyakorlattal rendelkező férfi jelentkezőt veszi fel. A munkáltató viselkedése ebben az esetben közvetlen hátrányos megkülönböztetés, mégpedig azért, mert a munkára jelentkező személy a neme miatt részesül egy összehasonlítható helyzetben lévő férfihoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

Előfordulhat olyan helyzet is, hogy egy asszony azért nem kap meg egy állást, mert gyermeket vár. Történhet akkor is jogsértés, ha az állást egy másik nő tölti be. Ilyenkor férfi versenytárs hiányában is megállapítható a nemek közötti hátrányos és közvetlen megkülönböztetés, mivel a jelentkezőt terhességére (családi állapotára) való hivatkozással utasították el. Emiatt egy nőt sem érhet hátrány, még férfi vetélytárs hiányában sem. Erre például szolgál az Európai Bíróság esetjoga (Dekker-eset 177/88 [1990] ECR I-3567).

Közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés

Közvetett, rejtett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód

követelményének megfelelő rendelkezés, amely a közvetlen diszkrimináció fogalmában (lásd fent) meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

Ilyen például, ha a nőkre és a férfiakra ugyanaz a munkáltatói intézkedés vonatkozik, de az döntő részben nők számára hátrányos, például kevesebb bért, rosszabb munkakörülményeket jelent. A legjobb példa erre a részmunkaidőben foglalkoztatottakkal szembeni megkülönböztetés. A vállalkozások részmunkaidőben általában nőket foglalkoztatnak, mert a munka jellege olyan, hogy azt a gyermeknevelés mellett is kiválóan el lehet látni. Az órabér viszont alacsonyabb, mint azon – zömében férfi – munkavállalóké, akik teljes munkaidőben dolgoznak. Az ilyen munkáltatói intézkedés tehát közvetett hátrányos megkülönböztetés (avagy rejtett diszkrimináció), hiszen a részmunkaidőben foglalkoztatottakat, tehát kizárólag a nőket érinti hátrányosan. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapításához nem szükséges bizonyítani a munkáltató erre irányuló szándékát, hanem az intézkedés eredményét, hatását kell vizsgálni. Hiába vonatkozik tehát a részmunkaidősöknek megállapított alacsonyabb bér a részmunkaidőben dolgozó női és férfi munkavállalókra egyaránt, ha ennek eredményeképpen döntő részben nők keresnek kevesebbet, mint a teljes munkaidőben dolgozó, főként férfi munkavállalók.

Zaklatás

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő magatartás, amely az érintett személynek a közvetlen diszkrimináció fogalmában (lásd fent) meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása. A zaklatás talán legismertebb formája a munkahelyi szexuális zaklatás, amelyet a törvény meghatározása magában foglal. Így a zaklatásra hivatkozva érvényesítheti jogait az a nő, aki azt állítja, hogy férfi főnöke szexuálisan zaklatta.

Jogellenes elkülönítés (szegregáció)

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a magatartás, amely a közvetlen diszkrimináció fogalmában (lásd fent) meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját másoktól - tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül - elkülönít. Jogellenes elkülönítésnek minősül a szegregáció, például az oktatásban, amikor a cigány és a nem cigány származású diákokat külön osztályba teszik, vagy azok külön kénytelenek részt venni a ballagáson.

Megtorlás

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben, emiatt jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget. Megtorlás például a munkáltatónak a munkavállalóval

szembeni retorziója egy ellene indított eljárás vagy egy a munkáltatóra nézve hátrányos tanúvallomás miatt.

A munkavállaló jogérvényesítése miatt alkalmazott, megtorló jellegű intézkedéssel, különösen az elbocsátással szemben eddig a joggal való visszaélésre lehetett hivatkozni, amely a Munka Törvénykönyvének egyik alapvető jelentőségű szabálya (rendeltetésszerű joggyakorlás). A munkavállaló jogi fellépését, panaszát megtorló munkáltatói felmondás vagy a munkaviszony bármilyen más jogcímen való megszüntetése jogellenes, ezért érvénytelen, és a munkaviszony helyreállítására ad jogalapot. Ez még akkor is igaz, ha egyébként a megszüntetés minden jogi és materiális feltételnek megfelelt, tehát a megtorlási motívum hiányában jogszerű megszüntetés lett volna. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének alapeseteiben a munkáltató kérésére a bíróság mellőzi a munkaviszony helyreállítását (Mt. 100. §), egyes esetekben viszont – a munkavállaló kifejezett kérésétől eltekintve – nem lehet a munkaviszonyt helyreállítani.

Mikor mentesülhet a munkáltató a felelősség alól?

Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a közvetlen diszkrimináció fogalmában (lásd fent) felsorolt tulajdonságon alapuló magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van. Ésszerű indok például az, amikor egy uszoda férfi kabinjainak felügyeletére nem a kiválóan képzett női jelentkezőt veszik fel, hanem az alacsonyabban képzett férfit. Ebben az esetben tehát nem történik nemi alapú hátrányos megkülönböztetés.

Előnyben részesítés

Az ésszerűség szempontján kívül az előnyben részesítés a másik eset, amikor a megkülönböztetés nem ütközik az egyenlő bánásmód követelményébe. Nem jelenti tehát az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az olyan, törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapuló, határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szóló intézkedés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésén alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul. A hátrány kiegyenlítését célzó intézkedésnek, amely pozitív diszkrimináció néven vált ismertté, a következő jogi feltételeknek kell megfelelnie:

- nem sérthet alapvető jogot,
- nem biztosíthat feltétlen előnyt, és
- nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését sem.

Erre jó példa, ha bizonyos állások, vezetői beosztások odaitélésénél a szakmai alkalmasság mellett figyelembe vesznek más szempontokat is, így például a jelentkezők nemét, fogyatékosságát, származását stb. Mivel az ilyen rendelkezés is megkülönböztetést eredményez, ezért a törvény – a közösségi jog és különösen az Európai Bíróság ítéleteivel összhangban – pontosan előírja alkalmazásának feltételeit.

3. Az egyenlő bánásmód különös szabályai a foglalkoztatásban

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény külön fejezetekben, részletesen szól az alábbi területekről, amelyeken a hátrányos megkülönböztetés a leggyakrabban tapasztalható:

- foglalkoztatás,
- szociális biztonság és egészségügy,
- lakhatáshoz való jog,
- oktatás és képzés, valamint
- közhivatalok működése
- az áruk és szolgáltatások igénybevétele.

Ezen fejezetek célja az, hogy részletesen szabályozza a leggyakrabban felmerülő gyakorlati problémákat. A munkavállalással kapcsolatban itt csak a törvény foglalkoztatási fejezetét ismertetjük.

A törvény foglalkoztatási fejezete

A foglalkoztatással összefüggő jogviszonyokban az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti, ha a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés vagy a megtorlás a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmában meghatározott tulajdonságokon túl:

- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellegén, illetve határozott időtartamán, vagy
- munkavállalói érdekképviselőhez való tartozáson alapul.

Az esélyegyenlőségi törvény foglalkoztatási fejezete szerint az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben,
- a munkára való felvételben,
- az alkalmazási feltételekben;
- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- az előmeneteli rendszerben;

- a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

Ezzel szemben nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés, a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység természete vagy gyakorlásának körülményei miatt indokolt, valamint az arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

Nem hátrányos megkülönböztetés, ha egy cirkuszban erőművészeknek csak férfiakat vesznek fel, vagy az uszoda férfi kabinjainak felügyeletére nem a kiválóan képzett női jelentkezőt veszik fel, hanem az alacsonyabban képzett urat. Ugyanígy nem hátrányos megkülönböztetés az sem, ha egy női ruhákat reklámozó céghez csak fiatal lányokat vesznek fel fotómodellnek. Ezekben az esetekben a munkáltató intézkedése jogszerű, mert logikus érvek szólnak amellett, hogy férfit vagy nőt vegyen fel. Ugyancsak joga van a katolikus iskolának arra, hogy tanárától megkövetelje a katolikus vallás gyakorlását.

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elve az Európai Közösséget alapító Római Szerződés egyik alapelve. Az egyenlő bér elve szerint az Uniós polgár munkavállalónak nemétől függetlenül egyenlő értékű munkáért egyenlő bérhez van joga. Ennek célja az volt, hogy a gazdasági versenyben ne szenvedjenek hátrányt azok a tagállamok, amelyekben már a Közösség alapításakor mindennapos gyakorlat volt a nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítása, szemben azokkal a tagállamokkal, ahol az csak az alkotmány szövegében létezett. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesítése megdrágíthatja ugyanis a női munkaerő alkalmazását. A fejlettebb tagállamok attól tartottak, hogy a tőkebefektetések azokba a tagországokba áramlanak majd hosszabb távon, ahol a gyakorlatban semmibe veszik az egyenlő bánásmód alkotmányban mindenhol egyformán garantált jogát, és ezért itt jóval olcsóbb lesz a női munkaerő. Ez ellen pedig úgy próbáltak védekezni, hogy minden tagállamot azonos szint elérésére köteleztek.

A Tanács 75/117/EGK irányelve szerint az egyenlő bér elve

„...az egyenlő, illetve egyenlő értékűnek elismert munka esetén a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés megszüntetését jelenti a bérezés valamennyi alkotórésze és feltétele vonatkozásában”.

Az irányelv - az Európai Bíróság esetjogával összhangban - már nem csupán azon férfiak és nők között teszi lehetővé az összehasonlítást, akik teljesen azonos munkát végeznek, hanem bevezette az egyenlő értékű munka fogalmát. Az egyenlő bér elvének gyakorlati alkalmazása során ugyanis a nemzeti bíróságoknak és az Európai Bíróságnak is az okozta a legnagyobb problémát, hogy mely munkák tekinthetők

egyenlőnek. A jogértelmezési problémák forrása az volt, hogy a Római Szerződés 141. [119.] cikk – a 100. számú ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) Egyezménybe foglalt egyenlő értékű munka (work of equal value) helyett – az egyenlő munka (equal work) fogalmát használta. Ez a terminológia pedig lehetővé tette, hogy a tagállami hatóságok tetszésük szerint ítéljék meg, mely munkákat tekintik egyenlőnek, vagyis mely munkavállalók bérét lehet összehasonlítani. A Római Szerződés megfogalmazása pedig nem akadályozta meg ilyen ítélkezési gyakorlat kialakulását, hiszen semmilyen támpontot nem adott az egyenlő munka fogalmának meghatározásához, és nem is kötötte meg ebben a tekintetben a jogalkalmazók kezét.

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének biztosításával kapcsolatos másik kulcskérdés a bér fogalmának meghatározása. A bér felölel:

„minden olyan szokásos alap- és minimálbért, illetve fizetést, valamint minden olyan egyéb juttatást, amelyet a munkaadó a munkavállalónak ez utóbbi alkalmazása miatt közvetlenül vagy közvetetten, pénzben vagy természetben kifizet” (141. cikk).

A bér a közösségi jogban minden olyan pénzbeli vagy természetbeni juttatás, amely a dolgozónak munkavállalói jogviszonya alapján akár a munkaviszony fennállása alatt, akár annak megszüntetését követően jár. Fontos, hogy a közösségi jog célja nem a formális jogharmonizáció, hanem a tagállamok gyakorlatának tényleges átalakítása, harmonizációja. Az irányelv 6. cikke tükrözi ezt a törekvést, amelynek értelmében nem elegendő meghozni a tagállamok belső viszonyaihoz, jogrendszeréhez mérten szükséges intézkedéseket, hanem arról is meg kell győződnie a nemzeti jogalkotásnak, hogy minden olyan hathatós eszköz rendelkezésre áll-e, amely biztosíthatja az irányelv előírásainak tényleges betartását. A tagállamok kötelesek biztosítani a bírósági jogorvoslat lehetőségét, valamint védelmet nyújtani a bérkülönbség ellen panaszt tevő, vagy amiatt eljárást indító munkavállalónak a megtorlásként alkalmazott elbocsátás ellen. További kötelezettség, hogy az irányelv rendelkezéseit, és az azokból származó jogokat megismertessék a munkavállalókkal.

A magyar jogban mindenekelőtt az Alkotmányt kell kiemelni, amelynek 70./B § (2) bekezdése szerint:

„az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.”

Az egyetlen különbség a közösségi előíráshoz képest, hogy az Alkotmány bármilyen megkülönböztetést tilt, szemben a Római Szerződéssel, amely kizárólag a nők és a férfiak közti bérkülönbséget tiltja.

Az Alkotmány mellett a Munka Törvénykönyvét kell megemlíteni, amelynek 142/A paragrafusán szintén előírja az egyenlő értékű munka díjazásának szabályait:

- (1) *“Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során tilos a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tenni.*
- (2) *A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni.*
- (3) *Az (1) bekezdés alkalmazása során munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.*
- (4) *A munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell meghatározni, hogy az a munkavállalók között hátrányos megkülönböztetést ne eredményezhessen.”*

A szabad béralkura épülő piaci szférában a felek szabadon állapítják meg a munkabért, de természetesen rájuk is vonatkoznak a fenti előírások. A közalkalmazotti körre vonatkozóan olyan illetmény-, illetve előmeneteli rendszer működik, amely elvileg kizárja a férfiak és a nők eltérő bérezését. Mindezek ellenére a közszférában is hasonló mértékű a bérkülönbség, mint a piaci szférában, nagyjából 15%-os.

4. A törvény szankciórendszere

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igények a törvényben, valamint külön jogszabályokban meghatározott eljárások során - így különösen személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása során - érvényesíthetőek.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény legfontosabb újítása a pénzbírság. Ilyen bírság kiszabására már korábban is lehetőség lett volna hátrányos megkülönböztetés miatt a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény alapján. E törvény 3. § d) pontja tiltja a hátrányos megkülönböztetést, a büntetés összegét pedig a 7. § (3) bekezdése szerint kell megállapítani. A (3) bekezdés alapján első alkalommal, egy jogszabályi rendelkezés megsértése esetén 50.000 - 2.000.000 forintig, több jogszabályi rendelkezés megsértése, valamint a korábbi bírságot kiszabó határozat jogerőre emelkedésétől számított 3 éven belül újabb jogsértés esetén pedig 50.000 - 6.000.000 forintig terjedő bírság szabható ki. A törvény meghagyja ezt a lehetőséget is, de emellett létrehoz egy új intézményt, hatóságot, amely ugyancsak kiszabhat pénzbírságot. A jogsértett személy döntésétől függ, hogy a munkaügyi ellenőrzéshez, vagy a 2005-től működő hatósághoz fordul sérelme orvoslására.

A törvény által létrehozott új hatóság

Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését általános hatáskörrel ellenőrző közigazgatási szerv felügyeli, amely 2005. január 1.-én kezdi meg működését. A hatóság felállítására egyrészt a 2000/43/EK irányelv harmonizálása, másrészt a hatékony jogorvoslat biztosítása érdekében van szükség. Az irányelv 13. cikke szerint a tagállamoknak létre kell hozniuk egy vagy több olyan testületet, amelynek feladata a

faji vagy etnikai hovatartozástól független, egyenlő bánásmód elvének megvalósítása. Ezen testületek működhetnek olyan ügynökség részeként, amely az emberi jogok védelméért vagy az egyének jogainak megőrzéséért nemzeti szinten felelős.

Az irányelv értelmében a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy ezen testület hatásköre kiterjedjen arra, hogy:

- támogassák a diszkrimináció áldozatát, hogy az panaszát érvényesíthesse,
- a diszkriminációval foglalkozó, független vizsgálatokat végezzenek,
- független jelentéseket hozzanak nyilvánosságra, és
- ajánlásokat tegyenek az ilyen diszkriminációs eseteket érintő kérdésekkel kapcsolatban.

Ennek érdekében az új hatóság feladatai és jogkörei a következők:

- a) kérelem alapján, illetve az e törvényben meghatározott esetekben hivatalból vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, a vizsgálat alapján határozatot hoz;
- b) a közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert indít a jogaikban sértett személyek és csoportok jogainak védelmében;
- c) véleményezi az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályok tervezeteit;
- d) javaslatot tesz az egyenlő bánásmódot érintő kormányzati döntésekre, jogi szabályozásra;
- e) rendszeresen tájékoztatja a közvéleményt és a Kormányt az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről;
- f) feladatainak ellátása során együttműködik a társadalmi és érdekképviseleti szervezetekkel, valamint az érintett állami szervekkel;
- g) az érintettek számára folyamatos tájékoztatást ad és segítséget nyújt az egyenlő bánásmód megsértése elleni fellépéshez;
- h) közreműködik az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban nemzetközi szervezetek számára készülő kormányzati jelentések elkészítésében;
- i) közreműködik az Európai Unió Bizottsága számára az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek harmonizációjáról szóló jelentések elkészítésében;
- j) évente jelentést készít a Kormánynak a hatóság tevékenységéről és e törvény alkalmazása során szerzett tapasztalatairól.

Ha a hatóság megállapította az egyenlő bánásmód követelményének megsértését:

- elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését,
- megtilthatja a jogsértő magatartás további folytatását,
- a jogsértést megállapító határozatát nyilvánosságra hozhatja,
- bírságot szabhat ki, illetve
- külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat.

5. Új eljárási szabályok

Megfordul a bizonyítási teher

A bizonyítási teher megfordítása azt jelenti, hogy a diszkriminációval kapcsolatos eljárásokban az alperest – azaz a munkaadót – terheli annak bizonyítása, hogy nem alkalmazott hátrányos megkülönböztetést a felperes munkavállalóval

szemben. Azért kell megfordítani az ilyen perekben a bizonyítási terhet, mert a diszkrimináció körülményeiről túlnyomórészt csak az alperes munkaadó rendelkezik szóbeli vagy írásbeli bizonyítékokkal, ami megnehezíti a bizonyítást. A bizonyítási teher megfordítása rákényszeríti és “érdekeltté teszi” a munkaadót, hogy minden rendelkezésére álló adatot, tényt, körülményt feltárjon, hiszen csak így mentesülhet a felelősség alól.

A törvény elfogadása előtt hatályos szabály, a Munka Törvénykönyve 5. § (8) bekezdése szerint

„a munkáltató eljárásával kapcsolatos vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó rendelkezéseket nem sértette.”

Ez a szabály azonban a gyakorlatban számos értelmezési problémát vetett fel, ami gátolta a hatékony jogalkalmazást. Éppen ezért a törvény újraírja a bizonyítási kötelezettséggel kapcsolatos szabályokat. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell bizonyítania, hogy

- a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, és
- b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport rendelkezik a közvetlen diszkrimináció fogalmában meghatározott valamely tulajdonsággal.

Ha a jogsértett személyt mindezt bizonyítja, akkor a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy

- a) megtartotta vagy
- b) az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

Közérdekű igényérvényesítés

A polgári eljárásjog szerint csak az élhet az igényérvényesítés jogával, akinek jogát vagy jogos érdekét az adott ügy érinti, azaz konkrétan ő jogsérelmet szenvedett. Számos diszkriminációs esetben nem vagy csak nehezen igazolható az egyéni érdeksérelem. Az egyéni érdeksérelemtől függővé tett eljárás-indítási jog ezért megnehezíti, számos esetben lehetetlenné teszi peres, vagy nem peres eljárás indítását. Ezt a problémát számos jogrendszerben a közérdekű keresetindítás jogával (actio popularis) oldják meg, amelynek gyökere a római jogban lelhető fel.

A közérdekű igényérvényesítés jogintézménye 1999 decemberéig nem létezett a magyar jogban. Ekkor fogadták el a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény alábbi módosítását:

25. § (6) “A fogyatékos személyek jogszabályban biztosított jogait megsértővel szemben az Országos Fogyatékosügyi Tanács, illetve a fogyatékos személyek országos érdek-képviselői szervezetei pert indíthatnak a fogyatékos személyeket megillető jogok érvényesítése érdekében abban az esetben is, ha a sérelmet szenvedett fogyatékosok személye konkrétan nem állapítható meg.”

A törvény általános érvénnyel vezeti be a közérdekű igényérvényesítést. Eszerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bíróság előtt személyiségi jogi pert, valamint munkaügyi pert indíthat:

- az ügyész,
- az újonnan létrejövő hatóság (lásd fent),
- a társadalmi és érdek-képviselői szervezet (szakszervezet, alapítvány, egyesület),

ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése olyan tulajdonságon alapul, amely az ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti. A fentiek alkalmazásával indult perben megállapított kártérítés, illetve közérdekű bírság nem az érintett személyt, hanem a központi költségvetést illeti.

A fentiekben leírt eljárások mellett további jogorvoslati lehetőségek is rendelkezésre állnak a magyar jogban, hiszen a munkavállaló panasszal fordulhat a munkaügyi felügyelőséghez, az ombudsmanhoz, valamint az Alkotmánybírósághoz is.

II. Az esélyegyenlőség előmozdítása

Az esélyegyenlőség elősegítése az új szabályozás értelmében két szinten történik. Munkahelyi szinten a Munka Törvénykönyve írja elő az esélyegyenlőség feltételeinek javítását, ennek eszköze az esélyegyenlőségi terv. Az esélyegyenlőség előmozdítását országos szinten a Köztársasági Esélyegyenlőségi Program szolgálja.

1. Esélyegyenlőségi terv

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 70/A. §-a szerint az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. Ez a kötelezettség tehát csak az állami intézményekre vonatkozik, magáncégek számára pedig csak lehetőség. A törvény szerint tehát a munkáltató és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet – vagy szakszervezet hiányában az üzemi tanács - együttesen, meghatározott időre szóló esélyegyenlőségi tervet fogadhat el.

Az esélyegyenlőségi terv célja a munkáltatóval munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalók, különösen a nők, a romák, a fogyatékos személyek, a negyven évnél idősebb munkavállalók helyzetének javítása. A tervben szereplő intézkedések kiterjednek az érintett munkavállalói csoportok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek elemzését. Emellett kiterjed a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat.

2. Köztársasági Esélyegyenlőségi Program

A Köztársasági Esélyegyenlőségi Program célja, hogy az élet valamennyi területén megelőzze a hátrányos megkülönböztetést és előmozdítsa egyes társadalmi csoportok tagjainak esélyegyenlőségét. A program elemzi az érintett társadalmi csoportok helyzetének alakulását, és meghatározza az esélyegyenlőséget elősegítő célokat. Az esélyegyenlőségi program tartalmazza a társadalmi szemlélet kedvező irányú megváltoztatásához szükséges intézkedéseket, a jogsértésekkel szembeni fellépés lehetőségeire vonatkozó felvilágosító intézkedéseket, a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci helyzetének javításához, valamint a munkaerő-piaci aránytalanságok csökkentéséhez szükséges intézkedéseket. Ezenkívül rendelkezik a hátrányos helyzetű csoportok részvételének növeléséhez szükséges intézkedésekről a döntéshozatal valamennyi szintjén, a munkáltatóknak a Program eredményességében való érdekeltiségét növelő állami intézkedésekről, a hátrányos helyzetű csoportok részvételének növeléséhez szükséges intézkedésekről a köz- és felsőoktatásban, valamint a kitűzött célok megvalósításához szükséges jogalkotási feladatok meghatározásáról. A program elkészítése és szervezése az esélyegyenlőségi tárca nélküli miniszter, illetve az Esélyegyenlőségi Kormányhivatal feladata.