

# Az 50 év feletti korosztály a munkaerőpiacon

A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület  
2014 októberi rendezvényének szakmai anyaga





## BEVEZETŐ



A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület célja, hogy a munkaadók részére szakmai támogatást nyújtson az esélyegyenlőség biztosításához, elősegítse a nemzetközi esélyegyenlőségi alapelvek magyarországi meghonosítását; összefogja a munkáltatókat, hogy együtt léphessenek fel a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok diszkriminációjának visszaszorításáért a foglalkoztatásban. A Fórum tapasztalatcserét, a jó gyakorlatok megosztásának lehetőségét biztosítja tagjai számára, és számukra esélyegyenlőségi témájú szakmai rendezvényeket szervez.

2014 októberében rendezvényt szerveztünk tagjaink számára az 50 év feletti korosztály munkaerő-piaci helyzetének témájában. Jelen kiadvány a rendezvény előadásainak szakmai anyagát tartalmazza.

# ÉLETKOR ALAPJÁN TÖRTÉNŐ HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS A FOGLALKOZTATÁSBAN

**Dr. Gregor Katalin főosztályvezető, Egyenlő Bánásmód Hatóság**

## I. Bevezetés

A hátrányos megkülönböztetés a mindennapi élet szinte minden területén tetten érhető jelenség, így az oktatásban, a munka világában, a szolgáltatások területén, a szociális és egészségügyi ellátásnál, a lakhatásnál egyaránt találkozhatunk, szembesülhetünk vele. A diszkrimináció fogalma szinte mindenki számára ismert, azonban a szó jogi értelemben vett jelentésével már jóval kevesebben vannak tisztában. A hátrányos megkülönböztetés – amint ez az Egyenlő Bánásmód Hatóság évente közzétett beszámolóiból is megismerhető, a foglalkoztatás területén éri leginkább a védett tulajdonsággal rendelkező személyeket, így a különböző foglalkoztatási vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesítő, abban tevékenykedő személyek, vagy ezek csoportjai akár már az állásinterjú során, vagy a munkaviszony létesítését követően, az alatt, illetve annak megszüntetésekor szembesülhetnek azzal, hogy valamilyen hátrány éri, érte őket.

Olyan egyénekről, csoportokról van szó, amelyek másokhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek pusztán az életkoruk miatt, mert például pályakezdekők, vagy elmúltak 50 évesek, vagy azért, mert nők, fogyatékossgal élők, romák, esetleg szexuális irányultságuk, vallási hovatartozásuk miatt nem tolerálják őket a munkahelyen, akadályozzák meg számukra a munkaerőpiacra történő belépést. Vannak helyzetek, ahol az adott személyt, munkavállalót egyszerre több védett tulajdonsága miatt is hátrány éri a foglalkoztatásban. Ilyen lehet, amikor életkor és fogyatékossg miatt nem alkalmaznak valakit valamely munkára, annak ellenére, hogy a jelentkező képességei, végzettsége, korábbi szakmai tapasztalata alapján megfelelne a munkakör betöltéséhez előírt kritériumoknak, azonban ha alkalmaznák, át kellene alakítani a munkahelyet, hogy az mozgáskorlátozott személy részére is megközelíthető legyen, illetve magasabb munkabért kellene fizetni, mert az adott munkakört betöltők életkorával összehasonlítható helyzetben van a jelentkező. A cég gazdasági helyzete miatt azonban nem tudja megfizetni a jelentkezőt, és ugyanezen okoknál fogva elzárkózik az akadálymentes munkahelyi környezet megteremtésétől is.

A hátrányos megkülönböztetés nem hazai jelenség, itthoni szabályozása kevésbé több, mint egy évtizede kezdődött összefüggésben Magyarország Európai Unióhoz történő csatlakozásával, hiszen az Európai Unió vonatkozó irányelveinek, így a 2000/78/EK foglalkoztatási keretirányelvnek a megfelelő átültetése a hazai jogba egyik feltétele volt uniós tagságunknak.

2004. január 27-én lépett hatályba az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, majd 2005. február 1-jével megkezdte működését az Egyenlő Bánásmód Hatóság.

## II. Szabályozás az Ebktv.-ben

### Általános rész, személyi és tárgyi hatály, diszkrimináció fajtái

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) több helyen is rendelkezik a foglalkoztatási jogviszonnyal, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokkal összefüggésben arról, hogy az arra kötelezettek milyen körülmények között, kikkel szemben kötelesek az egyenlő bánásmód követelményének megtartására. A jogszabály az I. Fejezet Általános rendelkezések fogalmai között elsőként tisztázza, mit is jelent a foglalkoztatási jogviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony (3. § a) és b) pontok), amelyből a foglalkoztatók igen széles spektrumára lehet következtetni, a munkaviszonytól a hivatásos nevelőszülői jogviszonyon át egészen a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági tevékenységig, amennyiben ezeknek a tevékenységeknek van munkavégzésre irányuló eleme. A rendkívül részletes felsorolással az volt a jogalkotó célja, hogy minden foglalkoztatóra nézve kötelezővé tegye az egyenlő bánásmód követelményének megtartását. Az Ebktv. személyi hatálya a 4.§-ban felsorolt szervekre, intézményekre terjed ki. Ezek mindegyike lehet önmagában is foglalkoztató, munkáltató (pl. önkormányzat, rendvédelmi szervek, felsőoktatási intézmények, egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók, hatósági jogkört gyakorló szervezetek, jogi személyek, egyesületek, szolgáltatók, stb.). A jogalkotó gondolt olyan helyzetekre is, amikor a felsorolás alapján nem lehetne a foglalkoztatóval, munkáltatóval szemben eljárást kezdeményezni, ezért az Ebktv. 5. § d) pontjában elhelyezésre került egy jóval általánosabb rendelkezés, amely szerint az egyenlő bánásmód követelményét a 4. §-ban foglaltakon túl az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani a munkáltató, a foglalkoztatási jogviszony, az utasításra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében. Ebből következik tehát, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatóság akár egyéni vállalkozóval szemben is indíthat eljárást, ha a vállalkozó az alkalmazottjával szemben annak valamely védett tulajdonsága miatt megsérti az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság által vizsgált ügyek azt mutatják, hogy a panaszok döntő többsége a munka világával kapcsolatos. A panaszosok a munkáltatók döntéseit sérelmezve, - sok esetben védett tulajdonság hiányában is diszkriminációra hivatkozva- kérik a hatóság segítségét, illetőleg kezdeményezik az eljárását. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság éves beszámolóiból, jelentéseiből megállapítható, hogy a hozzá érkező panaszokban elsősorban a munkához való hozzájutás, állásinterjú, illetve a munkaviszony vagy a foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszony megszüntetése esetében éri sérelem a kérelmezőket.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetésről az Ebktv. 8. §-a rendelkezik, amely egyben felsorolja azokat jogalkotó által védelemben részesítendő személyes tulajdonságokat, jellemzőket, amelyek miatt kedvezőtlenebb bánásmód éri a munkavállalót, illetve a foglalkoztatási, vagy munkavégzésre irányuló jogviszony alanyát, mint amilyen bánásmódban a vele összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

A közvetlen diszkrimináció általában a laikusok által is könnyen felismerhető. A honlapról elérhető, éves bontásban és védett tulajdonságok szerinti csoportosításban közzétett esetekből megállapítható, hogy különösen a roma származás, az **életkor**, az anyaság, a nemi hovatartozás, az egészségi állapot és a fogyatékoság azok a tulajdonságok, amik miatt jóval gyakrabban éri a munkavállalókat hátrányos megkülönböztetés. A védett tulajdonságok egyrésze ráadásul jól látható (bőrszín, rasszjegyek, várandósság, **életkori jellemzők**, mozgáskorlátozottság, adott nemhez tartozás, gyengénlátás stb.) tehát a munkáltatók „könnyű” helyzetben vannak egy állásinterjú során, hogy akár különösebb kérdezgetés nélkül kiszűrjék azokat a jelentkezőket vagy pályázókat, akikkel általában pusztán az előítéletesség okán nem kívánnak munkaviszonyt létesíteni. Egy önéletrajzból leghamarabb valakinek a nemét és életkorát lehet megállapítani, utóbbira abban az esetben is könnyedén lehet következtetni, ha az illető nem közölte a születési adatait, de felsorolta iskolai végzettségeit, számot adott életpályájáról, addigi eredményeiről, munkatapasztalatairól.

Jóval nehezebb a helyzet a közvetett, vagy gyakorta rejtett diszkriminációnak is nevezett jelenség esetében, amikor a munkáltató látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezést, intézkedést hoz, amely valamennyi munkavállalójára vonatkozik, azonban mégis, bizonyos, a 8. §-ban felsorolt tulajdonsággal vagy tulajdonságokkal rendelkező személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hoz hátrányosabb helyzetbe, mint amilyenben más, az összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport van, volt vagy lenne.

Az Ebktv. 10. § (1) bekezdése értelmében zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, megalázó, ellenséges, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Lényeges, hogy zaklatás esetén nincs szükség összehasonlítható személyre vagy csoportra, tehát kizárólag a kérelmező körül kialakult munkahelyi környezet képezi a vizsgálat tárgyát abban a vonatkozásban, hogy abban felismerhető-e a 10. § (1) bekezdésében nevesített egy vagy több tényállási elem.

A jogellenes elkülönítés tényállásával a foglalkoztatás területén nem igazán lehet találkozni, a magatartás inkább a lakhatási és oktatási jogviszonyokkal összefüggésben fordul elő.

Az Ebktv. 10. § (3) bekezdésében szabályozott megtorlásról akkor beszélünk, ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személyt ezzel összefüggésben ér jogsérelem, vagy irányul a magatartás jogsérelem okozására illetve azzal való fenyegetésre. Látható tehát, hogy a megtorlásnál védett tulajdonsággal rendelkezésre nincs szükség. Az EBH által vizsgált esetekből az is megállapítható, hogy általában megtorlás miatt akkor keresik fel a kérelmezők a hatóságot, amikor pl. tanúként hallgatták meg őket valamely foglalkoztatási diszkrimináció miatt indult ügyben, vagy a hatóság eljárásának befejezése után torolta meg a munkáltató a hatóság előtt ellene vizsgálatot kezdeményező munkavállalóját azzal, hogy első körben szüntette meg a munkaviszonyát a létszámcsökkentés elrendelésekor. Ugyanakkor mindig vizsgálni szükséges, hogy a megtorlás miatt eljárást kezdeményező kérelmező fel tud-e mutatni, meg tud-e jelölni olyan eljárást, amely az egyenlő bánásmód követelményének sérelmével összefüggésben indult vagy van folyamatban, ennek hiányában ugyanis a hatóság megtorlásként nem tudja értékelni a cselekményt, és megszünteti az eljárást. Ugyanakkor a megtorlás tényállásának megállapításához arra nincs szükség, hogy a panasszal élő korábbi eljárása, amelyet az egyenlő bánásmód követelményének sérelme miatt indított, eredményes is legyen, és megállapítsák a jogsértést.

Az Ebktv. 19. §-a a hatósági eljárásban a bizonyítás szabályait tartalmazza. Nagyon lényeges, hogy a kérelmezőnek csupán valószínűsítési kötelezettsége van (védett tulajdonság és hátrány), a kettő közötti okozati összefüggés vizsgálata a közigazgatási eljárás során a hatóság feladatát képezi, aki az eljárást a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) rendelkezései szerint folytatja le.

Az a panaszos, aki úgy érzi, hogy életkora miatt különböztették meg a foglalkoztatásban, elegendő, ha születési adataival igazolja korát. A hátrány valószínűsítésére nem árt, ha rendelkezik az álláshirdetéssel, ismeri annak a cégnek a nevét, elérhetőségét, ahová jelentkezett, megjegyzi az állásinterjú a munkáltató képviselőjében jelen lévő személy vagy személyek nevét, illetve az interjú időpontját is jó, ha közli a hatósággal. Az a munkavállaló, aki munkaviszonyának megszüntetését sérelmezi, célszerű, ha a panaszához másolatban csatolja a munkaviszony megszüntetéséről szóló munkáltatói intézkedést.

A hatóság főszabályként tárgyalást tart, ahol meghallgatja személyesen is a kérelmezőt és az eljárás alá vont munkáltatót, tanúbizonyítást foganatosíthat, vagy szakértőt rendelhet ki, helyszíni szemlét tarthat stb. Az eljárás alá vont szervnek az Ebktv. 19. § (2) bekezdése értelmében már bizonyítania szükséges, hogy a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítő által valószínűsített körülmények nem állnak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

## **Az Ebktv. foglalkoztatásra vonatkozó különös része**

Az Ebktv. III. Fejezet 21-23. §-ai tartalmazzák az egyenlő bánásmód követelményének a foglalkoztatás területén történő érvényesítésével kapcsolatos szabályokat.

A 21. § a)-j) pontjai nem taxatív felsorolást tesznek azokról a helyzetekről, körülményekről, esetekről, amikor a munkáltató számára tiltják a munkavállalóval szembeni hátrányos megkülönböztetés alkalmazását.

A § külön nevesíti a munkaviszony **létesítéséhez kapcsolódó jogsértéseket**, így az állásinterjú, nyilvános álláshirdetés, az alkalmazási feltételek meghatározása során szembesülhet a munkavállaló elsősorban azzal, hogy valamely védett tulajdonsága miatt éri hátrány.

Az álláshirdetési kiírások közzététele, azok tartalma a munkaviszony létesítéséhez közvetlenül kapcsolódó eljárásnak tekinthető, vagyis érvényesek rájuk olyan munkajogi alapelvek, mint a rendeltetésszerű joggyakorlás és az egyenlő bánásmód elve. Számos hirdetés már tartalmában diszkriminatív, amikor pl. úgy fogalmaz, hogy „**fiatal**, lendületes, jó alkalmazkodó képességgel bíró szakácsot keresünk”, vagy „**35 év alatti** munkavállalókat keresünk utasszállító hajón történő munkavégzésre”.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény tiltja a diszkriminációra történő utasítást is, tehát ha a munkaező közvetítő vagy a munkaező kölcsönbe adó cégnek olyan tartalmú utasítást ad a munkaezőt foglalkoztatni kívánó vagy kölcsönbe venni szándékozó cég, hogy ne közvetítsen ki hozzá, illetve ne kölcsönözzön **50 év feletti** munkavállalókat, akkor mind a közvetítéssel illetve kölcsönzéssel, mind a munkaezőt foglalkoztatni kívánó céggel szemben megindítható az eljárás.

Vannak esetek, amikor a munkáltatók toborzási politikájából az állapítható meg, életkor szerint diszkriminálnak. A hatósághoz forduló kérelmező az egyik közszolgáltatással is foglalkozó munkáltató által meghirdetett gyakornoki pályázaton önéletrajza alapján már az első körben elutasításra került, holott a felvételhez szükséges feltételeknek megfelelt, továbbá a kiválasztásnál előnyként feltüntetett körülmények is teljesültek az esetében. A panaszos álláspontja szerint elutasításának hátterében az **életkora** állt. A hatóság a lefolytatott bizonyítási eljárás során helyszíni szemlét tartott a munkáltatónál, megtekintette a beérkezett valamennyi önéletrajzot, az ebből interjúra kiválasztott és a végül felvett személyek önéletrajzát. Ebből megállapítható volt, hogy a 900 jelentkezőből 870 fő felelt meg a pályázati feltételeknek, köztük kérelmező is, ebből 273 főt hívtak be tesztírára, majd a tesztek kiértékelését követően 71 személyt hallgattak meg személyesen, akikkel újabb tesztet írtak és végül 15 főt választottak ki a gyakornoki pozícióra. Megállapítható volt, hogy olyan személyeket is behívtak tesztírára, akik a kiírásnak nem feleltek meg mindenben, több önéletrajzon a születési adatok vagy az életkor feltüntetése mellett kérdőjel vagy egyéb jel volt téve, és a munkáltató a 45 év alatti személyeket hívta be tesztet írni. Akiket végül alkalmaztak, egy fő kivételével, aki 35 éves volt, 26 éves vagy ennél fiatalabb személy volt. A hatóság a helyszíni szemlén megállapított illetve a cég által közölt statisztikai adatokból jutott arra a megállapításra, hogy az eljárás alá vont munkáltató toborzási politikája diszkriminatív volt, ugyanis egyértelműen a fiatalabb korosztályt, nevezetesen a 40 év alattiakat részesítette előnyben mind a tesztírásnál, mind a személyes interjún, végül a felvételnél egy kivételtől eltekintve már csak 30 év alattiakat alkalmazott.

Hasonlóképp elmarasztalta a hatóság azt a munkáltatót, aki fejlesztőmérnöki munkakörre írta ki pályázatát, amelyre hárman jelentkeztek. Egy pályázó azonban közvetlenül a jelentkezési határidő lejártakor de még a pályázatok elbírálását megelőzően visszalépett, így ketten maradtak versenyben, közülük a 29 éves pályázót vették fel. A hatósághoz forduló 52 éves panaszos álláspontja szerint életkora miatt nem esett rá a választás, noha a kiírás feltételeinek megfelelt, korábban Németországban dolgozott kint fejlesztőmérnökként, tehát – bár nyelvvizsgálója nem volt, de beszélt németül. A cég a hatóság felhívására úgy nyilatkozott, hogy a 29 éves fiatalembert azért alkalmazta, mert középfokú nyelvvizsgálója volt, és ő is rendelkezett megfelelő szakmai tapasztalatokkal. A hatóság bekérte ennek a fiatalembernek a képzettségét és végzettségét, szakmai tapasztalatát igazoló dokumentumokat, továbbá a jelentkezéskor csatolt önéletrajzát. Ezekből az volt megállapítható, hogy kizárólag nyelvvizsgálóval rendelkezett, azonban nem volt mérnöki végzettsége, mert még nem fejezte be az egyetemet, szakmai tapasztalata sem volt, mivel korábban az egyetem mellett egy autós magazinba írogatott cikkeket, tehát a panaszoshoz képest nem rendelkezett a pályázati kiírásban rögzített feltételekkel, kivéve a nyelvvizsga bizonyítványt. Végül a hatóság meghallgatta azt a személyt, akinek a helyére kerestek munkaerőt, és kiderült, hogy ő is fejlesztőmérnökként dolgozott a cégnél, tehát az állás betöltésének a feltétele valójában a mérnöki végzettség lett volna.

A munkaviszony, foglalkoztatási jogviszony létesítését megelőző eseteken kívül hátrányos megkülönböztetés érheti a munkavállalót a **munkaviszony fennállása alatt**. A hatóság által vizsgált esetek közül életkora miatt sérült az egyenlő bánásmód követelménye a 45 éves humánpolitikai területen adminisztratív munkakörben foglalkoztatott munkavállalónak, aki ugyanolyan értékű, jellegű, felelősségű munkát végzett, mint az újonnan felvett 30 év alatti munkavállaló, ráadásul nála több szakmai tapasztalattal rendelkezett, a munkabére mégis 40%-kal kevesebb volt.

**Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér** elvéről a részletszabályokat nem az Ebtv., hanem a 2012. évi I. tv. (Mt.) 12. §-a tartalmazza. Ezzel kapcsolatos jogvitákban az Ebtv. diszkriminációra vonatkozó fogalmai közül általában a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmát kell alkalmazni, mivel a bérezésben megnyilvánuló diszkrimináció a legtöbb esetben ennek minősül. Az Ebtv. 21. § f) pontja maga is visszautal az Mt. 12. § (2) bekezdésére, amikor a munkabér fogalmáról beszél, amely fogalmat egyébként az Európai Unió Bírósága az általa hozott ítéletekben évtizedek alatt kristályosított ki.

Másik jellemző területe a diszkriminációnak, amikor a munkáltató a **munkaviszony megszüntetésekor** sérti meg a munkavállalóval szemben az egyenlő bánásmód követelményét.

Nem minden esetben diszkrimináció az, ha egy vállalkozás úgy dönt, hogy az idősebb munkavállalótól válik meg. Ez történt azzal a hatósághoz forduló 78 éves panaszossal is, aki négy hónapja látott el biztonsági őr feladatokat az eljárás alá vont cégnél, azonban a negyedik hónap végén közölték vele, hogy a következő hónaptól kezdve már nincs szükség a munkájára. Kérdésére a munkáltató azt a választ adta, hogy megrendeléseinek a száma lecsökkent, emiatt létszámot kell csökkentenie, és mivel a kérelmezőnek más megélhetési forrása, nevezetesen rendszeres nyugdíja van, inkább tőle válik meg, mint a nagycsaládos, de egyéb jövedelemmel nem rendelkező, kérelmezőtől jóval fiatalabb biztonsági őrrel. Az életkorával már akkor tisztában volt a munkáltató, amikor kérelmezőt alkalmazta, az elbocsátásának indoka nem elsősorban a kora volt, bár azzal függött össze, hogy rendszeres öregségi nyugellátásban részesült.





**A munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel** kapcsolatban illetve a **munkafeltételek megállapításában és biztosításában** is meg kell tartania a munkáltatónak az egyenlő bánásmód követelményét, és védett tulajdonsága miatt nem részesítheti hátrányos megkülönböztetésben valamely munkavállalóját, nem zárhatja ki pusztán erre hivatkozással valamely, a többi munkavállaló számára biztosított tanfolyamból, továbbképzésből, és állapíthat meg számára kedvezőtlenebb munkafeltételeket csupán azért, mert valamely védett tulajdonsággal rendelkezik.

### III. Életkoron alapuló diszkrimináció az Európai Unió Bírósága előtti ügyben

Németországi eset volt, amelynek kapcsán az Európai Unió Bírósága megállapította, hogy az a nemzeti szabályozás, amely korlátozás nélkül lehetővé teszi határozott idejű munkaszerződésnek az 52 éves és annál idősebb munkavállalóval való megkötését, ellentétes a közösségi joggal, különösen a 2000/78/EK tanácsi irányelv rendelkezéseivel. A német nemzeti szabályozás úgy rendelkezett ugyanis, hogy minden 52. életévét betöltött munkavállalónak – arra vonatkozó különbségtétel nélkül, hogy a szerződés megkötése előtt munkanélküli volt-e és ha igen, mennyi ideig – azon életkorig, amikor öregségi nyugdíjra való jogosultságát érvényesítheti, korlátlan alkalommal meghosszabbítható, határozott ideig tartó munkaszerződés kínálható fel. A munkavállalók e nagy, kizárólag életkor alapján meghatározott csoportja azzal a kockázattal szembesül, hogy szakmai előmenetelük egy jelentős részében nem részesülhetnek a munkahely stabilitásának előnyeiből, amely fontos részét képezi a munkavállalók védelmének. Az ilyen szabályozást, amely a határozott ideig tartó munkaszerződés alkalmazásának kizárólagos feltételeként az érintett munkavállaló életkorát írja elő – függetlenül a kérdéses munkaerőpiac szerkezetéhez és az érintettek személyes helyzetéhez kötődő megfontolásoktól -, annak bizonyítása nélkül, hogy a korhatár megállapítása objektív módon szükséges az idősebb munkavállalók szakmai beilleszkedésének elősegítéséhez, úgy kell tekinteni, mint amely túlmegy azon a szinten, ami megfelelő és szükséges a kitűzött cél eléréséhez. Az arányosság elvének tiszteletben tartása ugyanis azt jelenti, hogy az egyéni jogoktól való eltérés esetén a lehető legnagyobb mértékben össze kell egyeztetni az egyenlő bánásmód elvének és a kitűzött célnak a követelményeit. (C-144/04. Mangold ügy)

### IV. Kimentési szabályok

Az Ebktv. 22. § (1) bekezdés a) és b) pontjai tartalmazzák a kimentés speciális szabályait. E szerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munkajellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés, illetve a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

A kimentés azonban kizárt az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének sérelmével kapcsolatos eljárásokban, amelyekben a közvetlen hátrányos megkülönböztetés nemen, faji hovatartozáson, bőrszínen, nemzetiségen, vagy nemzetiséghez való hovatartozáson alapul. (Ebktv. 22. § (2) bekezdés)

Az eljárás alá vont továbbá azzal is kimentheti magát, ha azért nem tartotta meg az egyenlő bánásmód követelményét, mert törvény, kormányrendelet, vagy kollektív szerződés előnyben részesítési kötelezettséget ír elő számára (Ebktv.23.§)

# MUNKAÜGYI SZERVEZET ÁLTAL NYÚJTOTT LEHETŐSÉGEK (KIEMELVE AZ 50 ÉV FELETTIEK RÉSZÉRE NYÚJTHATÓ TÁMOGATÁSOKAT)

**Vince-Bodnár Andrea osztályvezető, Budapest Főváros Kormányhivatala,  
Munkaügyi Központ, EU Programok Osztálya**

A munkaügyi szervezet az álláskereső számára (jogszáby által meghatározott jogosultság esetén) pénzbeli ellátást, az álláskeresést elősegítő szolgáltatásokat, valamint támogatásokat nyújthat. A szolgáltatások, támogatások igénybevétele (egy-két kivételtől eltekintve – pl. pályakezdő számára nyújtott lehetőségek) nincs életkorhoz kötve, de a hátrányos helyzetű álláskereső részére kedvezőbb feltételek biztosíthatók egyes támogatástípusok esetében.

Minden a munkaügyi szervezettel és annak szolgáltatásaival kapcsolatos részletes és aktuális információ (pl. állásbörzékre vonatkozó információ, Hírlevél) elérhető a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat [www.munka.hu](http://www.munka.hu), valamint a Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ <http://www.fovaros.munka.hu> honlapján.

A nyilvántartásba vételt a lakóhely vagy tartózkodási hely szerinti munkaügyi kirendeltségeken lehet kérni. Ahhoz, hogy a munkaügyi szervezet által nyújtott közvetítési szolgáltatást igénybe vehesse valaki, nem kell álláskeresőnek lennie, akár munkaviszonyban állók is kérhetik a regisztrációt.

## Szolgáltatások:

A munkaügyi szervezet szolgáltatásai mind azt a célt szolgálják, hogy az állást kereső mielőbb megtalálja a számára leginkább megfelelő állást, vagy olyan kompetenciákkal, ismeretekkel egészítik ki tudását, melyek ehhez szükségesek, egyéni vagy csoportos formában (pl. munkavállalási tanácsadás, álláskereső tanácsadás, integráló foglalkozás, stb).

**Közvetítés:** a munkaügyi szervezet legfontosabb szolgáltatásaként a munkaügyi kirendeltségekre beérkező állásajánlatokból keressük az álláskereső számára megfelelőt.

**Virtuális Munkaerő-piaci Portál (VMP)** <https://vmp.munka.hu>. A Portál célja, hogy a munkáltatók és a munkavállalók gyorsan egymásra találjanak. A VMP az állást keresők számára lehetőséget nyújt önéletrajzuk feltöltésére, állást kereshetnek a munkáltatók által online feltöltött ajánlatok között.

## Álláskeresői ellátások:

### 1. Álláskeresői járadékra jogosult az a személy

- aki álláskereső,
- az álláskeresővé válását megelőző három éven belül legalább 360 nap jogosultsági idővel rendelkezik, és
- kereső tevékenységet nem folytat, tehát munkaviszonyban nem áll, vállalkozói tevékenységet nem folytat, és
- munkát akar vállalni, de önálló álláskereső nem vezetett eredményre, és számára az illetékes munkaügyi központ kirendeltsége sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani.

**Összege** (folyósítási idő maximum 90 nap) 1991. évi IV. tv. 26. § (5) bek., 27. § (3) bek. munkaerő-piaci járulékalap 60%-a, legfeljebb a jogosultság kezdő napján hatályos minimálbér 100%-a: **2015. évben legfeljebb, 105 000 Ft/hó, 3.500 Ft/nap. Időtartama** legalább 36 nap, legfeljebb 90 nap.

- **Nyugdíj előtti álláskeresői segélyre jogosult** az a személy (fő szabályok) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséhez legfeljebb öt év hiányzik, 1991. évi IV. tv. 30.§ (2) bek.
- és legalább 45 napon át álláskeresői járadékban részesült, és
- az álláskeresői járadék folyósítási időtartamát kimerítette, vagy a folyósítási időtartam kimerítését megelőzően az álláskeresői járadék folyósítását az állami foglalkoztatási szerv – kereső tevékenység miatt – megszüntette és az álláskeresői álláskeresői járadékra ismételtelen nem szerzett jogosultságot, vagy

**Összege** a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos minimálbér 40%-a: **2015. évben 42.000 Ft, 1.400 Ft/nap**, (előbbi összegnél alacsonyabb járadékalap esetén a havi összeg a járadékalap 40%-a, a napi összeg pedig ennek harmincad része)

**Időtartama:** a nyugdíj előtti álláskeresői segély addig folyósítható, amíg a jogosult az öregségi nyugdíjra vagy megváltozott munkaképességű személyek ellátására jogosultságot szerzett.

## Támogatások:

**Lakhatási támogatás** segítségével (életkortól függetlenül) az álláskereső számára olyan munkalehetőség is megfelelő lehet, amely állandó lakóhelyétől távol (100 km-en túl, vagy 5 órát meghaladó utazással jár) található. A támogatás egyik célcsoportja a csoportos leépítéssel érintett álláskeresői köre, támogatással kapcsolatos részletes tudnivalók [www.munka.hu](http://www.munka.hu) a honlapon olvashatók.

**Vállalkozóvá válását elősegítő támogatás (VVT)** célja (életkortól függetlenül) többek között olyan álláskeresői támogatása, akik önmaguk foglalkoztatását egyéni vállalkozás keretében, vagy gazdasági társaság – a társaság tevékenységében személyesen közreműködő – tagjaként, mezőgazdasági őstermelőként oldják meg.

A vállalkozás indítását elősegítő támogatás formái Budapesten:

- a) legfeljebb 2 millió Ft összegig terjedő **tőkejuttatás támogatása** vissza nem térítendő formában;
- b) legfeljebb 6 hónap időtartamra, havonta a **kötelező legkisebb munkabér** összegéig (101.500 Ft/hó) terjedő támogatás;
- c) a vállalkozói tevékenység megkezdéséhez szükséges **szaktanácsadás költségei**, legfeljebb 50.000 Ft értékben.

A 2015-ös évben a pályázati felhívás a [www.fovaros.munka.hu](http://www.fovaros.munka.hu)- n jelenik meg.

**Foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás** nyújtható munkáltató részére hátrányos helyzetű álláskeresői foglalkoztatásához, alapesetben legfeljebb 1 éves időtartamra, a munkabér és a szociális hozzájárulási adónak legfeljebb 50%-áig. Hátrányos helyzetűnek minősül többek között az **ötvenedik életévét** betöltött álláskeresői.

**Támogatás nyújtható** olyan munkavállaló foglalkoztatásához is, akit **munkahelyének elvesztése fenyeget**, és

- **az ötvenedik életévét betöltötte**, vagy
- életkorra tekintet nélkül legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik

**Foglalkoztatást elősegítő képzéshez** nyújtható támogatás (életkortól függetlenül) regisztrált álláskereső részére

- (új) szakképesítés megszerzéséhez,
- szakképzettséggel rendelkezők esetén nyelvvizsga megszerzésére,
- közúti járművek vezetésére jogosító vezetői engedély (C, D, E kategória), valamint a hozzájuk tartozó egyes szaktanfolyamok megszerzéséhez,
- vállalkozás indításához szüksége kompetenciák megszerzéséhez.

A támogatás tanfolyami költség, keresetpótló juttatás és utazási költségtérítés lehet.

## Munkahelyvédelmi akcióterv

Az ötvenedik életévét betöltött személyek számára nyújtható lehetőségek között meg kell említeni a Munkahelyvédelmi akcióterv kínálta járulékkedvezményt is.

A Munkahelyvédelmi Akcióterv kedvezményei, a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatóinak, a meglévő munkahelyek megőrzése és új munkahelyek létesítése érdekében, **szociális hozzájárulási adókedvezményt és szakképzési hozzájárulási kedvezményt nyújtanak** (Egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény)

A munkáltatót terhelő szociális hozzájárulási adóból és szakképzési hozzájárulásból **igénybe vehető kedvezmények** az alábbiak:

- 25 év alatti munkavállalók utáni kedvezmény
- **55 év feletti munkavállalók utáni kedvezmény**
- szakképzetlen munkavállalók utáni kedvezmény
- tartósan álláskereső utáni kedvezmény
- kisgyermekes munkavállalók utáni kedvezmény

Az akcióterv nemcsak az új alkalmazottakra, hanem a jelenleg foglalkoztatottakra is érvényes.

## 55 év feletti természetes személy utáni kedvezmény

- foglalkoztatása esetén a részkedvezmény egyenlő a bruttó munkabér, de legfeljebb **100 000 Ft 14,5%-val** (azaz 27% helyett 12,5% lesz a szociális hozzájárulási adó)

# A TÁMOP 1.1.4 „MUNKAERŐ-PIACI PROGRAM A HÁTRÁNYOS HELYZETŰEK FOGLALKOZTATÁSÁÉRT A KÖZÉP-MAGYARORSZÁGI RÉGIÓBAN” KIEMELT PROJEKT TAPASZTALATAI, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ 50 ÉV FELETTI KOROSZTÁLYRA

**Vince-Bodnár Andrea osztályvezető, Budapest Főváros Kormányhivatala,  
Munkaügyi Központ, EU Programok Osztálya**

## Előzmények

A Kormány 2009. augusztus 5-i döntésének megfelelően a Társadalmi Megújulás Operatív program (TÁMOP) 1. prioritásának 2009-2010. évi akciótervében előzetesen nevesítésre került a TÁMOP 1.1.4 „Munkaerő-piaci program a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért a Közép-magyarországi Régióban” kiemelt projekt.

A gazdasági válság hatására az ország munkaerő-piaci szempontból legfejlettebb régióiban növekedett legnagyobb arányban – így a Közép-magyarországi Régióban 70%-kal növekedett – a regisztrált álláskeresők száma, ezen belül itt jelent meg legnagyobb mértékben a csoportos létszámleépítés.

A vállalkozások a válságból való kilábalás idején a szükséges munkaerő pótlását részben elhalasztják, illetve egyéb lehetséges megoldásokat keresnek (pl. alkalmi munkavállalás, szezonális foglalkoztatás, rosszabb esetben fekete foglalkoztatás). A foglalkoztatási szándék erősítését, a tervezett foglalkoztatás korábbi időpontban történő realizálását, a megvalósuló fejlesztésekhez kapcsolódó megfelelő munkaerő biztosítását, továbbá a foglalkoztatási biztonság megteremtését szolgálja a projekt révén nyújtható támogatás, elősegítve a válságból való kilábalás gyorsítását.

A munkájukat veszített emberek újbóli elhelyezésének támogatása, az álláskeresési idő lerövidítése megakadályozza a munka világgával való kapcsolat leépülését, a megszerzett munkatapasztalat, gyakorlat erózióját, az álláskereső kényszerű alkalmazkodását a munkanélküli léthez, illetve esetleges mentális sérülését. A programban való részvétel ösztönzést adhat új, a munkaerőpiacon jól hasznosítható ismeretek megszerzésére, hosszú távon a foglalkoztathatóság javítására.

A kiemelt projekt a két érdeket kívánta a projekt eszközeivel összekapcsolni, azaz gyorsítani a hátrányos helyzetű regisztrált álláskeresők újra elhelyezkedését azoknál a vállalkozásoknál – elsősorban mikro-, kis-, és középvállalkozásoknál –, amelyek a támogatás révén a foglalkoztatás bővítési szándékukat a tervezettnél korábban valósítják meg.

A gazdasági szervezetek létszámnagyság szerinti megoszlásában kimagaslóan magas arányt képviselnek a mikro-, kis és középvállalkozások.

A gazdasági válság negatív hatása éppen ezeknél a vállalkozásoknál jelentkezett a legnagyobb mértékben, és éppen ezek a vállalkozások képesek a legkevésbé e negatív hatások kivédésére, a dekonjunkció időszakának átvészelésére. Ez a körülmény többszörösen is hatással van a munkaerőpiacra, hiszen a rendelésállomány visszaesése, valamint a határidőn túli kintlévőségek növekedése tőkehiánnyal párosulva nem tette lehetővé a bér- és járulékok költségeik kitermelését, ami a foglalkoztatottak elbocsátásához, ezzel a munkanélküliség növekedéséhez vezetett.

**A projekt költségvetése 7 milliárd forint, a fővárosra eső forrás összege 3.605.500.000,- Ft.**

**A program célja a hátrányos helyzetű álláskeresők támogatás nélküli munkaerő-piaci integrációjának elősegítése, személyre szabott komplex segítségnyújtással.**

**A projekt (6) célcsoportja (vagyis a projektbe csak az a személyt lehetett bevonni, aki az alábbi kritériumok valamelyikének megfelelt):**

- a) a szakképzetlenek, illetve elavult vagy nem hasznosítható szakmával rendelkezők,
- b) a pályakezdők, illetve a 25 év alatti álláskeresők,
- c) a projektbe történő bevonás időpontjában az ötvenedik életévüket betöltött személyek,
- d) akik a projektbe való belépést megelőző 12 hónapon belül gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesültek,
- e) bérpótló juttatásra/foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosult álláskeresők,
- f) tartós munkanélküliséggel veszélyeztetett – álláskeresőként legalább 6 hónapja regisztrált álláskereső - vagy már tartósan álláskeresők.

A célcsoportokon belül, annak érdekében, hogy a program valóban a legrászorultabbakon segítsen, a célcsoportokhoz rendeltén egyéb hátrányok (prioritások) is meghatározásra kerültek, vagyis előnyt élveztek azok a személyek, akik az alábbi kritériumoknak megfeleltek.

**A célcsoportokon belüli prioritások:** A Célcsoportonkénti bevonások során előnyt élveztek azon álláskeresők, akik ezen prioritások bármelyikével rendelkeztek.

- munkatapasztalattal, munkagyakorlattal nem rendelkező,
- szakképzetlen, vagy elavult szakképzettséggel rendelkező
- 8. általánosnál kevesebb iskolai végzettséggel rendelkező,
- megváltozott munkaképességű,
- roma származású,
- 25 év alatti álláskereső,
- 55 éven felüli,
- gyermekét egyedül nevelő szülő,
- rendszeres szociális segélyben részesülő,
- foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülő.

A személyre szabott komplex foglalkoztatási program magába foglalta a szolgáltatást, a felzárkóztatást és a szakmai tapasztalatszerzést is, vagyis a programba vont ügyfelek különféle munkaerő-piaci szolgáltatásban (pl. álláskeresési tanácsadás, mentori segítségnyújtás), képzési támogatásban, vállalkozóvá válást elősegítő támogatásban, a foglalkoztatásukat vállaló munkáltatók foglalkoztatást elősegítő (bér)támogatásban részesülhettek.

## Projekt céljának teljesülése, eredményei

### A TÁMOP 1.1.4 kiemelt projekt hosszú távú, általános céljai:

- a foglalkoztatási szint emelése,
- a foglalkoztathatóság javítása,
- a munkaerőpiac hátrányosabb helyzetű rétegeinek a munkaerőpiac várható változásaihoz való alkalmazkodóképességének fejlesztése,
- az esélyegyenlőség növelése.

A projekt elsődleges célja volt, hogy a gazdasági válság miatt munkájukat elvesztett regisztrált álláskereső munkaezőpiacra történő mielőbbi visszalépését, a szakképzetlen, elsősorban érettségivel rendelkező álláskereső piacképes szakképzettség megszerzését, valamint a GYES-ről, GYED-ről visszatérő szülők, ápolási díjban részesült személyek újra elhelyezkedését kiemelten támogassa.

Közvetlen cél a hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra való belépésének segítése személyre szabott szolgáltatásokkal és támogatásokkal a Közép-magyarországi Régióban.

Az eszközök és eszközkombinációk kiválasztása során elsődleges szempont volt, hogy a támogatott emberek készek és képesek legyenek önállóan munkát keresni, és (tartósan) munkát végezni – többségében – a nyílt munkaerőpiacon. Ezt szolgálták azok a szolgáltatások és támogatások, amelyek a munkakeresést, a munkavállalást, a gyakorlatszerzést, a munkaadókkal való kapcsolatteremtést segítették/segítik.

A program közvetett célja volt, hogy a régió munkaerőpiacán jelentős munkaerőt foglalkoztató mikro-, kis-, és középvállalkozások foglalkoztatási képessége javuljon, a képzett munkaerő foglalkoztatásához nyújtott támogatás hozzájáruljon a munkavállaló tartós foglalkoztatásához, a vállalkozás válság utáni eredményes gazdasági tevékenységéhez.

### A projekt megvalósulását mutató előírt és a teljesült indikátorok

Mutató	Célérték 2014. június 30-ig (fő)	Teljesülés 2014. augusztus 31-én (fő)	Teljesülés %
Projektbe bevont személyek száma	3577	5113	142,94
Képzésben részt vevők száma	2148	3129	145,67
A képzést sikeresen befejezők száma	1788	2524	141,16
Egyéni programot sikeresen befejezők száma	3037	4178	137,57
Az egyéni program befejezése után 180. napon (támogatás nélkül) foglalkoztatottak, illetve vállalkozók száma	1149	1688	146,91

A bevonási prioritásokat figyelembe véve a legjellemzőbb elhelyezkedést gátló tényező a szakképzetlen, vagy elavult szakképzettség, illetve a pályakezdő álláskeresői státusz.

## A programba vontak megoszlása célcsoportonként

1. a szakképzetlen vagy elavult/nem hasznosítható szakképzettséggel rendelkező álláskeresők száma 1154 fő,
2. a pályakezdő álláskeresők és 25 év alatti álláskeresők bevont száma 1519 fő,
3. az ötvenedik életévüket már betöltött álláskeresők bevont száma 695 fő,
4. a projektbe való belépést megelőző 12 hónapon belül gyermekgondozási segélyben, terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban részesültek; illetve gyermeknevelési támogatásban, ápolási díjban részesültek, vagy jelenleg is részesülnek száma 126 fő,
5. foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosultak száma 620 fő,
6. tartós munkanélküliséggel veszélyeztetett (álláskeresőként legalább 3 hónapja regisztrált álláskereső), vagy már tartósan munkanélküliek száma 998 fő.

A teljes eddigi időszak alatt 2140 fő vált támogatással foglalkoztatottá, amelyből 965 fő bértámogatásban, 309 fő munkatapasztalatszerzés támogatásban, 384 fő 50 év feletti bérköltség támogatásban, 300 fő vállalkozóvá válás támogatásban, valamint 182 fő 25 év alatti pályakezdő fiatal álláskereső foglalkoztatásához igényelhető bérköltség támogatásban érintett.

A projekt keretében 26 állásbörzét, 21 munkáltatói fórumot, valamint számtalan csoportos tájékoztatót szerveztünk, ahol biztosítottuk a kapcsolat felvételi lehetőséget a munkavállalói és a munkáltatói oldal között. A rendezvények megszervezése során szoros együttműködésben álltunk az illetékes kerületi hivatalokkal, önkormányzatokkal, és jó kapcsolatot alakítottunk ki a részt vevő munkáltatókkal és a közreműködő hivatalok munkatársaival is.

## Az 50 év feletti munkavállalók támogatásának tapasztalatai

**Az 5113 fővárosban projektbe bevont álláskeresőből 695 fő volt 50 év feletti. Közülük 263 fő foglalkoztatást elősegítő képzési támogatásban, 52 fő vállalkozóvá válás támogatásban, és 389 fő bérköltség támogatásban részesült.**

Az 50 éven feletti korosztály elhelyezkedése nagyon nehéz a munkaerő-piacon. A munkáltatók előszeretettel a fiatal korosztályt részesíti még mindig előnyben, így a munkaerő-piaci programok, járulékkedvezmények bevezetése adtak/adnak lehetőséget a korosztálynak a munkaerő-piacon való részvételre.

A korosztály jellemzője, hogy fogékonyak, képesek a váltásra, képzési támogatásban részesültek (263 fő) 37 %-a a bevontak közül, melyből a képzés során 20 fő morzsolódott le, jellemzően a szociális gondozó és ápoló, kategóriás jogosítványok, és ügyfélkapcsolati képzések során.

Az 50 éven feletti számára nyújtott 12 hónap bérköltség támogatás olyan aktív foglalkoztatást elősegítő támogatás volt, mely célzottan ennek a korosztálynak a foglalkoztatásának elősegítését nyújtotta.

A bevonást tekintve legnagyobb arányban ezt a támogatási formát nyújtottuk 56 %-ban 389 fő álláskereső részére. A degresszív támogatási formát 282 fő fejezte be sikeresen (a támogatási programelem során a foglalkoztatás a legalább a támogatási idő feléig megtörtént, vagy végig foglalkoztatott maradt az álláskereső), a programelembe bevontak 72 %-a. A 282 főből a 180. napi nyomon követés alkalmával 182-en aktív munkaerő-piaci állapottal rendelkeztek. A lemorzsolódott 75 főnek jellemzően közös megegyezéssel vagy próbaidő alatt szűnt meg a munkaviszonya.

Az 52 fő vállalkozóvá válást kapott álláskereső közül nem történt lemorzsolódás és a nyomon követések alapján eddig 39 fő vállalkozását is fenntartja.





## A MUNKÁLTATÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGI FÓRUMA EGYESÜLETRŐL



A Munkálatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület Magyarország első önszabályozó, munkálatókat tömörítő, az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség fontosságát hangsúlyozó szakmai és érdekvédelmi szervezete.

A MEF tagjai, akik összefogásukkal példát kívánnak mutatni: Auchan Mo. Kft., BP BSC Kft., Budapest Bank-GE, Budapest Esély Nonprofit Kft., IBM, Job Kft., Jól-Lét Alapítvány, Magyar Posta Zrt., Magyar Telekom Nyrt., Manpower Kft., MOL Nyrt., Motiváció Alapítvány, Salva Vita Alapítvány, Sanofi Zrt., Szerencsejáték Zrt., Tesco Globál Áruházak Zrt.

Folyamatosan várjuk mindazon munkálatók csatlakozását az Egyesülethez, akik azonosulnak céljainkkal, és tenni kívánnak az esélyegyenlőség előmozdításáért!





**MUNKÁLTATÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGI FÓRUMA  
EGYESÜLET KÖZHASZNÚ SZERVEZET**

**Cím: 1073 Budapest, Erzsébet krt. 13. III/3.**

**Titkárság: Harangi Rita egyesületi titkár**

**Telefonszám: +36 20 3998131**

**E-mail: [mefitkar@gmail.com](mailto:mefitkar@gmail.com)**

**honlap: [mef.forum.hu](http://mef.forum.hu)**

**2015 január**