

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

Érdeemes megjegyezni, hogy az *Európán túli jogrendszerekben* ezek a szabályok teljesen más formában nyilvánulnak meg. Az amerikai jogban például az egész kérdést sokkal inkább az emberek közti általános egyenlőség elve alapján kezelik, de úgy, hogy közben az egyes, munkavállalókat védő normák sem hiányoznak. Ez gyakran teremt furcsa kettősséget, hiszen, csakúgy, mint a japán munkajogban, teljes mértékben természetesnek veszik a női és férfi munkavállalók egyenlőségét, gyakran mégsem valósul ez meg a gyakorlatban, így pedig igen csak szélsőséges esetek is megjelennek a bíróságok előtt (például horribilis összegű kártérítések).³² A tételes jogi szabályok azonban inkább csak az egyenlőség kereteit, határait jelölik ki³³, a részletek kidolgozása pedig a bíróságok feladata az esetjogon keresztül. Nyilvánvaló, hogy az európaítól nagymértékben eltérő gondolkodásmód eredményeképpen teljesen más eredményre jutnak az ottani jogalkotók és jogértelmezők.³⁴

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

A szabályozás hiányosságai – záró gondolatok

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

³² Gelb:

³³ Gordon, Bill: *i.m.*

³⁴ Tanaka, Yukiko: *Contemporary Portraits of Japanese Women. Westport: Praeger Publishers.*

