



KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

AMNESTY
INTERNATIONAL



Az Amnesty International több mint 7 millió ember globális mozgalma, akik egy olyan világért kampányolunk, ahol mindenki emberi jogai érvényesülnek.

Olyan világban szeretnénk élni, ahol az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában és egyéb nemzetközi emberi jogi egyezményekben rögzített összes jogát gyakorolhatja minden ember.

Mindenfajta politikai ideológiától, gazdasági vagy vallási érdektől függetlenek vagyunk, és elsősorban tagjaink támogatásaiból és adományokból működünk.

© Amnesty International 2020

Az eltérő észrevétel esetétől eltekintve jelen dokumentum tartalma a Kreatív Közvetlen licenz alapján lett kiadva (Nevezd meg!, Ne add el!, Ne változtasd!, nemzetközi 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode> További információért látogasson el a 'Permissions' ('Engedélyek') fülre honlapunkon: www.amnesty.org Ahol az anyagoknál fel van tüntetve a szerzői jog tulajdonosa, aki nem az Amnesty International, ott nem Kreatív Közvetlen licenz alá tartozik az anyag.

Első megjelenés: 2020

szerezte: Amnesty International Ltd
Peter Benenson House, 1 Easton Street
London WC1X 0DW, UK

Index szám: EUR 27/2378/2020

Eredeti nyelv: Angol

amnesty.org



Borítókép: Egy várandós nő sziluetttje, ahogy a sétányon állva az eget nézi és élvezi a naplementét
© Getty Images

AMNESTY
INTERNATIONAL



TARTALOM

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	5
MÓDSZERTAN	11
1. HÁTTÉR	14
1.1 A TÁRSADALMI-GAZDASÁGI KONTEXTUS: JELENTŐS TERÜLETI KÜLÖNBSEGEK	14
1.2 A NŐK FOGLALKOZTATÁSA ÉS ANNAK TÁRSADALMI DIMENZIÓI: A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG HIÁNYA	16
1.3 RENDSZERSZINTŰ DISZKRIMINÁCIÓ A GYERMEKVÁLLALÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ ELLÁTÁSOKNÁL	18
2. MAGYARORSZÁG JOGI KÖTELEZETTSÉGEI	21
2.1 A NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ TILALMÁRA VONATKOZÓ KÖTELEZETTSÉGEK	21
2.2 A NEMI ALAPÚ FOGLALKOZTATÁSI DISZKRIMINÁCIÓ TILALMÁRA VONATKOZÓ JOGI KÖVETELMÉNYEK	22
3. NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAHELYEN	25
3.1 NEMI ALAPÚ HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS MAGYARORSZÁGON	25
3.1.1 HOMÁLYOSAN MEGFOGLALMAZOTT KIMENTÉSI OKOK AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE ALÓL	26
3.1.2 A MUNKAHELYI HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TÍPUSAI	26
3.2 VÁRANDÓS NŐKKEL SZEMBENI HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS	28
3.2.1 NINCS HATÉKONY VÉDELEM AZ ELBOCSÁTÁSOK ELLEN	28
3.2.2 A VÁRANDÓS NŐK HATÁROZOTT IDEJŰ MUNKASZERZŐDÉS VAGY PRÓBAIDŐ ALATTI ELBOCSÁTÁSÁNAK GYAKORLATA	29
3.2.3 A VESZÉLYEZTETETT TERHESSÉGHEZ KAPCSOLÓDÓ JOGSÉRTÉSEK	32
3.2.4 KÉPZÉSEK, TOVÁBBI MUNKA- ÉS KARRIERFEJLESZTÉSI LEHETŐSÉGEK MEGTAGADÁSA VÁRANDÓS NŐK ESETÉBEN	35
3.3 KISGYERMEKES NŐKKEL SZEMBENI HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS	36
3.3.1 A MUNKAVÁLLALÓ NEM TÉRHET VISSZA KORÁBBI POZÍCIÓJÁBA SZÜLÉSI VAGY SZÜLŐI SZABADSÁGÁT KÖVETŐEN	37
3.3.2 A BETEG GYEREK ÁPOLÁSA A NŐKKEL SZEMBENI ELVÁRÁS	39
3.3.3 A RÉSZMUNKAI DŐ ÉS A TÁVMUNKA AKADÁLYOZTATÁSA	41
4. JOGORVOSLATI LEHETŐSÉGEK	44
4.1 KÉRELEM BENYÚJTÁSA AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁGHOZ	45

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

4.1.1 A HATÓSÁG SZŰKÖS EMBERI ÉS PÉNZÜGYI ERŐFORRÁSAI	45
4.1.2 A HATÓSÁG SZANKCIÓINAK NINCSEN KELLŐ VISSZATARTÓ EREJÜK	46
4.2 BÍRÓSÁGI ELJÁRÁS INDÍTÁSA	47
4.2.1 A PEREK ALACSONY SZÁMA	48
4.2.2 A BÍRÓSÁGOK NEM MEGFELELŐEN ALKALMAZZÁK A BIZONYÍTÁSI TEHERRE VONATKOZÓ SZABÁLYOKAT	51
4.2.3 A KISZABOTT SZANKCIÓKNAK NINCSEN ELÉG VISSZATARTÓ EREJÜK, VALAMINT ELLENTÉTESEK AZ UNIÓS JOGGAL	51
4.2.4 VÁLTOZÁSOK A BÍRÓSÁG RENDSZERÉBEN	52
5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK	54

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

“Abban a pillanatban, hogy egy munkavállaló bejelenti, hogy várandós, a munkáltató úgy tekint rá, mint egy ’időzített bombára’, amely előbb vagy utóbb robbanni fog.”

Repka Ágnes, HR szakértő, munkajogi szakokleveles tanácsadó, 2020. március

Bár a magyar jogszabályok tiltják a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetést, a nők valójában rendszeresen kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek munkahelyükön, illetve általában a munkaerőpiacon. A nők a diszkrimináció számtalan formájának lehetnek áldozatai nemük, és sok esetben kifejezetten anyaságuk miatt.

A koronavírus-járvány a magyar munkaerőpiacon még inkább elmélyítette a meglévő diszkriminációt és a nemek közötti egyenlőtlenséget. Az egészségügyi veszélyhelyzet miatt sok nő kényszerült feladni a munkáját annak érdekében, hogy otthon maradjon a gyerekeivel a bölcsődék, óvodák és iskolák bezárása miatt. Mivel a nők fizetése általában alacsonyabb a férfiakénál, – valamint mind a munkáltatók, mind a társadalom a nőktől várja el, hogy a gyerekekkel foglalkozzon és a háztartási feladatokat ellássa –, sok családban a férfi maradt az egyetlen kenyérkereső. A járvány gazdaságra gyakorolt hatása miatt többségében nők veszítették el a munkájukat, és ezáltal teljesen függő helyzetbe kerültek a partnerüktől vagy más családtagiuktól. Ugyanakkor a koronavírus-járvány további veszélynek tette ki azokat, akik a frontvonalban dolgoznak, például az egészségügyi vagy szociális dolgozókat, illetve a kiskereskedelmi dolgozókat.

A jelentés, amelynek az alapjául szolgáló kutatást még a koronavírus-járvány kitörése előtt végeztük, elsősorban a várandós munkavállalók és a munkahelyükre visszatérni kívánó kisgyermekes nőket érő hátrányos megkülönböztetésre fókuszál. A kutatás során a nemi alapú diszkrimináció kifejezést olyan értelemben használtuk, amikor egy nőt neme vagy anyasága miatt közvetlenül vagy közvetetten kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, mint amelyben más, hasonló végzettségű, tudású és pozíciójú személy részesül vagy részesülne.

A jelentés elsősorban terepmunkán alapul, amelynek során az Amnesty International 2019 júniusa és 2020 márciusa között 40 olyan nővel készített interjút Magyarországon, akik nemük vagy anyaságuk miatt hátrányos megkülönböztetésben részesültek. Továbbá 44 szakértővel is beszélünk, beleértve szakszervezetek és civil szervezetek képviselőit, munkajogászokat vagy más munkajogi szakértőket, mint például az Egyenlő Bánásmód Hatóság munkatársai és kutatók. A kvalitatív interjúk kiegészítéseként az Amnesty International egy kérdőíves felmérést is készített 266 válaszadóval (akik az állami- valamint a magánszférából kerültek ki) azzal a céllal, hogy adatot gyűjtsön arról, hogy a nőket milyen hátrányos megkülönböztetés érte a munkahelyükön, illetve ebből eredően milyen jogorvoslatokhoz folyamodtak.

Magyarország számos nemzetközi és regionális emberi jogi szerződést ratifikált, amelyek előírják a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint annak biztosítását, hogy a férfiak és a nők a gazdasági, szociális és kulturális jogokat egyformán élvezhessék. Ezen szerződések közé tartozik a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, valamint a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló ENSZ egyezmény. Az Európai Unió (EU) és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) tagjaként Magyarország vállalta, hogy számos munkajogi kötelezettséget teljesít. Ezek olyan

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

alapvető jogi eszközök, amelyek előírják mindazon intézkedéseket, amelyek bevezetésével a nemi alapú és anyaság miatti hátrányos megkülönböztetés megelőzhető és felszámolható, valamint a munkavállalók védelmét célozzák.

A jelentés megállapítása szerint a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés munkaerőpiacon való elterjedtségének az egyik fő oka, hogy a lényeges nemzetközi és regionális emberi jogi kötelezettségek nem kerültek teljes mértékben implementálásra a nemzeti jogba. Mind a Munka törvénykönyve, mind más, a munkaviszonyokat szabályozó jogszabályok (ideértve az egyenlő bánásmódról szóló törvényt is) komoly hiányosságokban szenvednek, amelyeket a munkáltatók gyakran kihasználnak, és ezáltal a munkavállalói jogok is sérülnek.

Egy másik jelentős ok, hogy a magyar hatóságok nem tesznek meg minden szükséges lépést annak érdekében, hogy a munkaadók kellőképpen ismerjék a jogi kötelezettségeiket, illetve a munkáltatókkal nem tartatják be megfelelően a jogszabályokat. Ugyanakkor a kormány számos olyan intézkedést hozott az elmúlt években, amelyek jelentős mértékben és aránytalanul hátrányosan érintették a női munkavállalókat, különösképpen az alacsony társadalmi-gazdasági és/vagy hátrányos helyzetű nőket. Más kormányzati lépések és a kormányzati kommunikáció pedig aktívan népszerűsítették a nők tradicionális nemi szerepeit, kiemelve ezzel a nők gyermeknevelésben és a család ellátásában betöltött szerepét. Más intézkedések a nőket kizárólag a család kontextusában értelmezik. A magyar hatóságoknak tehát sürgősen lépéseket kell tenniük annak érdekében, hogy fellépjenek a munkahelyi diszkrimináció ellen, amelyet neme és anyasága miatt számos nő átélt.

VÁRANDÓS NŐKKEL SZEMBENI DISZKRIMINÁCIÓ

“A főnököm... azt magyarázta, hogy mivel túl magas a fizetésem, így vagy egy új szerződést írunk, amelyben alacsonyabb összegre jelentenek be, és így el tudok menni szülési szabadságra, vagy megszüntetik a munkaviszonyt, különben a cég csődbe megy.”

'Bernadett', aki veszélyeztetett terhessége miatt hátrányos megkülönböztetés áldozata, 2020. január

Kutatásunk megállapítja, hogy sok munkáltató szünteti meg a várandós munkavállaló munkaviszonyát, miután megtudja, hogy az gyermeket vár, dacára annak, hogy a Munka törvénykönyve ezt tiltja. A diszkrimináció egyik gyakori formája, amikor a munkaadó „nem megfelelő magatartásra hivatkozva” azonnali hatállyal felmondja a munkavállaló szerződését, annak ellenére, hogy az állított helytelen viselkedés alátámasztására nem áll rendelkezésre bizonyítéka.

Számos munkáltató kihasználja a jogszabályok hiányosságait annak érdekében, hogy elbocsáthassa a várandós munkavállalókat. A próbaidő alatt például mind a munkáltató, mind a munkavállaló indoklás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyt – ez egy olyan, az uniós joggal ellentétes joghézag, amelyet a hatóságoknak mielőbb orvosolniuk kell. A hátrányos megkülönböztetés egy másik gyakran előforduló formája, amikor egy projekt lejárta után a munkáltató nem hosszabbítja meg a várandós nő szerződését annak ellenére, hogy abban előzetesen megállapodtak, és a munkaviszony fenntartása egyébként indokolt lenne. Ezek a diszkriminatív gyakorlatok káros hatással lehetnek a várandós munkavállalók fizikai és mentális állapotára, és akár ahhoz is vezethetnek, hogy a nők elvesztik az egyes gyermekvállalási támogatásra való jogosultságukat, amennyiben nem találnak másik munkát, vagy a gyermekük a munkaviszonyuk (és egyúttal a biztosítás) megszüntetését követő 42 napos határidő lejárta után születik meg. Ilyen esetben a várandós nők csak az anyai jogon járó, nagyon alacsony összegű családi ellátásokra lesznek jogosultak. Ahogyan több diszkriminációt szenvedett nő és szakértő is elmondta az Amnesty Internationalnak, ezt a helyzetet tovább rontja, hogy a terhesség előrehaladott állapotában Magyarországon nagyon nehéz munkát találni.

A veszélyeztetett terhes nők még ennél is kiszolgáltatottabb helyzetben vannak. Az ő esetükben a munkáltató nem tudhatja, hogy a munkavállaló a szülési szabadsága megkezdését megelőzően meddig tudja a feladatát ellátni, így sok munkáltató inkább az egyszerűbb megoldáshoz folyamodik, így elbocsátja az alkalmazottat azért, hogy helyére mást vehessen fel.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

KISGYERMEKES NŐKKEL SZEMBENI HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS

2010 óta a magyar kormány számos lépést tett a nők foglalkoztatásának elősegítésére, különös tekintettel a kisgyermekes nőkre. A kormány például országszerte emelte a bölcsődei férőhelyek számát, a Munka törvénykönyvének módosításával lehetővé tette a nők részmunkaidős foglalkoztatását heti 20 órában, ameddig gyermekük be nem tölti negyedik életévét (vagy hatodik életévét, ha a nő három vagy több gyermeket nevel), valamint – a gyermekek számát figyelembe véve – adókedvezményeket vezettek be a családok számára.

Noha ezen intézkedések valamelyest segítettek a nőknek abban, hogy munkájukat és a családi életet összeegyeztethessék, jelentősen azonban még sem könnyítették meg a nők számára a munkába való visszatérést, valamint nem kezelték a munkahelyi diszkrimináció kérdését sem. A kormány kevés lépést tett annak érdekében, hogy a férfiak kivegyék a részüket a gyermeknevelési és a háztartási feladatokból, valamint nem tett semmit a tradicionális nemi szerepekről kialakított képek megváltoztatása érdekében. Az a néhány intézkedés, amelyet bevezettek, magába foglalja a férfiaknak is járó gyermeknevelési pótszabadságot, a férfiak lehetőségét arra, hogy kivegyék a gyermek gondozása céljából igénybe vehető fizetés nélküli szabadságot, valamint az öt (vagy ikrek esetén hét) munkanap apasági szabadságot. Azonban kevés férfi él ezekkel a lehetőségekkel. A gyerekek gondozása mind a társadalom, mind a munkáltatók általános fel fogása szerint továbbra is a nők feladata.

A Munka törvénykönyve kifejezetten tiltja, hogy a munkáltató felmondjon munkavállalójának a szülési szabadság ideje alatt (24 hetes szülési szabadság), vagy ha a szülő otthon marad beteg gyermekét ápolni. A munkáltató továbbá köteles visszavenni a szülési szabadságról és szülői szabadságról („gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság”) visszatérő munkavállalót eredeti pozíciójába, illetve, ha erre nincs lehetőség, egy azzal azonos vagy ahhoz hasonló munkakörbe. Mivel azonban a munkavállalók gyakran nem ismerik a munkáltatók ezen kötelezettségeit, valamint a munkáltatók sok esetben figyelmen kívül hagyják ezt a kötelezettségüket, a munkavállalókat gyakran nem veszik vissza. Egy másik jelentős eltérés a jogszabályok és a gyakorlat között, hogy míg a munkáltató a törvény szerint köteles ajánlatot tenni a munkavállaló bérének kiigazítására szülési/szülői szabadságról való visszatérését követően, nincsen jogi következménye annak, ha azt mégsem teszi meg. Ezt az eltérést tovább súlyosbítja, hogy a munkavállalók nincsenek tisztában a munkahelyükön esetlegesen alkalmazott fizetésemelésekkel, ami a fizetéseket övező titkolózásnak köszönhető.

A jelentés arról is beszámol, hogy az állam, valamint más munkáltatók hogyan helyeznek nyomást a családokra azzal, hogy a beteg gyerekek gondozását egyedül a nőkre bízzák. A törvény szerint azok a munkavállaló szülők, akiknek tizenkét évnél fiatalabb gyermeke beteg, jogosultak betegszabadságra, valamint gyermekápolási táppénz igénybevételére, feltéve, ha biztosított jogviszonyuk van és a társadalombiztosítási járulékot fizetik. A valóságban azonban főleg a nők maradnak otthon beteg gyerekekkel. Az Amnesty International több olyan nővel beszélt, akiknek a munkáltatója nem nézte jó szemmel, hogy a munkából gyermekük ápolása miatt távol maradnak, és ennek következtében elbocsátották őket. Noha mind a társadalom, mind a munkáltatók elsősorban a nők feladatának tekintik a gyermeknevelés, illetve a fizetetlen háztartási feladatok ellátását, mégis a munkahelyükön a nőket büntetik ezen feladatok elvégzése miatt.

Ez a fajta hátrányos megkülönböztetés azonban férfiakkal is előfordulhat. Egy interjúalany beszámolt arról, hogy férjét felettese és kollégái gyakran piszkálták, amiért nem vett részt a kötelező csapatprogramok utáni összejöveteleken, valamint azért, mert fél év leforgása alatt kétszer otthon maradt a beteg gyerekekkel.

“A férjem hat férfi között dolgozott, ahol az a szemlélet uralkodott, hogy a nők maradjanak otthon a gyerekekkel. ... Sokat szekálták, és ha nem mondott volna fel, úgy éreztük, addig piszkálták volna, amíg csak lehet, vagy kitalálnak valamit, amiért elküldhetik.”

‘Veronika’, akinek a férjét hátrányos megkülönböztetés érte, 2020. február 24.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

A kutatás a részmunkaidős foglalkoztatással és a távmunkával kapcsolatban is feltárt bizonyos visszaéléseket, valamint megállapítja, hogy a munkáltatók nehezen tudják a rugalmas foglalkoztatási formákra vonatkozó jogszabályokat alkalmazni. A munkavállaló kérésére szülési szabadságát vagy szülői szabadságát követően a munkáltató köteles csökkenteni a munkaidőt 20 órás részmunkaidőre, egészen addig, ameddig a munkavállaló gyereke be nem tölti 4. életévét (három vagy több gyermek esetében, a legfiatalabb gyerek 6. életévét). Noha a törvény a részmunkaidőnek csak ezt a formáját írja elő, számos munkáltató visszautasítja a munkavállaló erre irányuló kérését – erősítette meg az Amnesty Internationalnek több, a magán, illetve az állami szférában dolgozó nő.

A munkáltatók jó része a távmunkához negatívan áll hozzá, mivel nem bíznak abban, hogy a munkavállalók a munkahelyen kívül is elkötelezetten és eredményesen tudnak dolgozni – annak ellenére, hogy erre sok esetben nincs bizonyíték. A távmunkához való hozzáállás azonban lehet, hogy (az írás idején még zajló) koronavírus-járvány miatt változni fog, mivel ez a helyzet sok munkáltatót arra kényszerített, hogy a túlélés és a munkavállalók biztonsága érdekében ezt a fajta foglalkoztatási formát bevezesse.

JOGORVOSLATI LEHETŐSÉGEK

Amellett, hogy a munkavállalók gyakran nem ismerik a jogait és az ahhoz kapcsolódó munkáltatói kötelezettségeket, az Amnesty International kutatása azt is feltárta, hogy sok nő az elszenvedett jogsérelme miatt nem keres jogorvoslatot. Ennek egyik oka, hogy a nemi alapú hátrányos megkülönböztetést szenvedő nők sokszor nem ismerik a rendelkezésükre álló jogorvoslati lehetőségeket. Egy reprezentatív kutatás kimutatta, hogy kevesen ismerik az egyenlő bánásmódról szóló törvényt és a különböző jogorvoslati formákat: mindössze a megkérdezettek 40%-a ismerte az Egyenlő Bánásmód Hatóságot, illetve épp több mint fele (51%) tudott arról, hogy létezik olyan törvény, amely tiltja a diszkriminációt.

Kutatásunk kimutatta, hogy a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetést megélt nők gyakran nem jelentették a velük történeteket, sem szervezetten belül, sem az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál, sem a bíróságon, mivel féltek a megtorlástól. Ezen felül női munkavállalók és szakértők is elmondták az Amnesty Internationalnek, hogy belső panaszeljárások sok szervezetnél nem léteznek vagy nem működnek megfelelően, így a panaszokat szervezetten belül nem vizsgálják ki és azokat nem szankcionálják. A külső jogorvoslati lehetőségek igénybevételének útjában számos jogi és gyakorlati akadály áll, amely az áldozatokat az eljárás megindításától sok esetben elriasztja.

Kérelem benyújtása az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz

Az egyik jogi út, amely a jogsérelmet elszenvedettek rendelkezésére áll, hogy kérelmet nyújthatnak be az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz. A Hatóság egy országos hatáskörrel rendelkező, független állami szervezet, amely az egyenlő bánásmód követelményének megvalósulását ellenőrzi. Noha a Hatóság döntéseiben különböző szankciókat róhat ki a jogsértőre, ezek a jogkövetkezmények nem jelentenek az elszenvedett jogsértéssel arányos jóvátételt, valamint nincs elég elrettentő hatásuk a jövőbeni esetleges jogsértések megakadályozására. Ha a Hatóság megállapítja az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, legszigorúbb szankcióként bírság megfizetésére kötelezheti a jogsértőt. A bírság összegét azonban nem a sértett kapja meg, hanem az államnak kell befizetni. Az egyetlen eset, amelynek során a jogsértést elszenvedett személy valódi kárpótlásban részesülhet az, ha a felek között egyezség jön létre, és a munkaadó önkéntes alapon kompenzálja a jogaiban sértett munkavállalót.

A panaszok vizsgálata mellett a Hatóság hatásköre kiterjed arra is, hogy hivatalból kezdeményezzen vizsgálatot, valamint képzéseket tartson az egyenlő bánásmód követelményéről és a diszkrimináció tilalmáról. A Hatóság azonban ezeket a funkcióit a korlátozott anyagi és humán erőforrásai miatt nem tudja megfelelő hatékonysággal ellátni.

Bírósági eljárás indítása

A magyar jogszabályok értelmében az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó feltételezett jogsértések áldozatai jogosultak arra, hogy munkaügyi pert indítsanak a bíróságon, akár az Egyenlő Bánásmód Hatóság folyamatban lévő eljárásával párhuzamosan is. A legtöbb jogsérelmet szenvedett személy ezzel a jogi lehetőséggel él, mert a bíróságok valódi kártérítést biztosíthatnak a jogaiban sértett személyek számára: valódi pénzbeli kompenzációt és súlyosabb szankciókat állapíthatnak meg. Azonban a bírósági eljárásnak is vannak hátrányai.

A jelentés megállapítja, hogy a bírósági eljárások költségesek a jogi képviselő magas díjai miatt, amelyre azonban a felperesnek az eljárás során mindenképpen szüksége van. Azok, akik anyagi okokból nem tudnak

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

ügyvédet fogadni, kérhetik kirendelt pártfogó ügyvéd segítségét, ugyanakkor az erre jogosultak köre a nagyon alacsony jövedelmi küszöb miatt igen csekély.

Ha a diszkrimináció munkaviszony jogellenes megszüntetéséből fakad, sok jogaiban sértett munkavállaló dönt úgy, hogy inkább nem indít peres eljárást, mivel a számukra megítélhető kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét. Sokan úgy vélik, hogy ezért az összegért nem érdemes jogi útra terelni az ügyet, főleg a felmerülő költségek, valamint a peres eljárások hossza miatt (egy per első fokon akár másfél évig is elhúzódhat).

Az a tény, hogy a diszkrimináció bebizonyítása a bírósági eljárások során igen nehéz, további akadályt jelent a sértettek számára. A törvény alapján a bizonyítási teher az alperesen – vagyis a munkáltatón – nyugszik, tehát neki kell bebizonyítania, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód követelményét. A gyakorlatban azonban a bíróságok mégis a felperestől – vagyis a munkavállalótól – követelik meg, hogy bizonyítsa a hátrányos megkülönböztetés tényét.

AJÁNLÁSOK

A fenti megállapítások és következtetések tükrében az Amnesty International az alábbi ajánlásokat teszi (az ajánlások teljes listája a jelentés végén található):

Az Innovációs és Technológiai Minisztérium sürgősen:

- Ösztönözze a férfiakat arra, hogy nagyobb szerepet vállaljanak a családi feladatokban és a gyermeknevelésben a) a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló 2019-es EU-s irányelv alapján az apasági szabadság legalább 10 munkanapra való bővítésével, és annak kötelezővé tételével, valamint b) annak biztosításával, hogy a szülői szabadság egy része – legalább két hónap – nem átruházható, kötelezően kiveendő és megfelelően megfizetett legyen.
- Tegyen javaslatot a Munka törvénykönyve 61. § (3) bekezdésének, valamint a közalkalmazottak jogállásáról és közszolgálati tisztviselőkről szóló törvények részmunkaidőre vonatkozó rendelkezéseinek módosítására annak érdekében, hogy lehetővé tegye a nők és a férfiak számára egyaránt a heti 30 vagy 35 órás részmunkaidős foglalkoztatást is, beleértve a rugalmas munkaidőre vonatkozó lehetőséget is, ameddig a gyermek nem tölti be a negyedik (három vagy több gyermek esetén hatodik) életévét.
- Ösztönözze a vállalatokat a családos nők foglalkoztatására és a rugalmas munkafeltételek bevezetésére azzal, hogy a) visszaállítja azt az ösztönző intézkedést, amely lehetővé teszi a cégek számára, hogy egy teljes állásra két részmunkaidős alkalmazottat vegyenek fel, ezáltal mentesülve a szociális hozzájárulási adó fizetése alól, illetve b) a munkaerőpiacra lépők után érvényesíthető adókedvezmény esetén törölje el a szociális hozzájárulási adókötelezettséget a munkaerőpiacra visszatérő, részmunkaidőben vagy teljes állásban dolgozó nők esetében foglalkoztatásuk első két éve során, azt követően pedig alkalmazza az 50%-os kedvezményt, de azt terjessze ki a munkavállaló fizetésének teljes összegére.

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma:

- Emelje meg az anyasági támogatás, a családi pótlék és a gyermekgondozást segítő ellátás összegét, amelyek nem változtak 2008 óta, valamint biztosítsa, hogy ezen ellátások összegének emelkedése a jövőben követi az inflációt.

Az Igazságügyi Minisztérium sürgősen:

- Tegye hozzáférhetőbbé a munkaügyi diszkriminációs perek indítását a bíróságokon azzal, hogy módosítja a bírósági költségkedvezményekre vonatkozó szabályokat, hogy ezáltal a hátrányos helyzetű emberek részben vagy teljesen mentesülhessenek az ügyvédi díj fizetése alól, rászorultsági vizsgálat alapján.
- Tegyen javaslatot a munkaügyi perekben a bíróságon kérelmezhető kártérítés felső határának emelésére.

Az Országgyűlés:

- Erősítse meg az Egyenlő Bánásmód Hatóság működését éves költségvetésének megemelésével, hogy ezáltal sokkal intenzívebb információs és képzési tevékenységet tudjon folytatni, illetve növelni tudják a panaszokat elbíráló alkalmazottak számát.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

- Fejlessze az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén alkalmazható jogkövetkezményeket, például azzal, hogy felruházza az Egyenlő Bánásmód Hatóságot elrettentő hatású bírság kiszabására, amelynek jogosultja a panaszos legyen.

A munkáltatók a gazdaság bármely területén:

- Dolgozzanak ki esélyegyenlőségi terveket konkrét célokkal, tegyék meg a megfelelő intézkedéseket azok megvalósítására, valamint kövessék nyomon a feltételek teljesülését.
- Szervezzenek kötelező esélyegyenlőségi, sokszínűségi és antidiszkriminációs képzéseket minden új belépőnek, külön hangsúlyt fektetve a vezető állású tisztségviselőkre. Tartsanak képzéseket ezekben a témákban – ideértve a nemi alapú megkülönböztetést is – a többi vezető számára is.
- Dolgozzanak ki egy hatékony, könnyen érthető és hozzáférhető panaszeljárást a nemi alapú diszkriminációs esetek feltárására és azok szankcionálására. Ez legyen olyan biztonságos, anonim és a munkavállalók számára ismert eljárás, amely alkalmas arra, hogy csökkentse a panaszosok elleni megtorlás kockázatát.
- Vezessenek be a családos munkavállalók igényeihez alkalmazkodó rugalmas munkafeltételeket, és ezeket a kollektív szerződésekben is fektessék le írásban.

MÓDSZERTAN

TERMINOLÓGIA

Ebben a kutatásban a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés kifejezés alatt azt értjük, amikor egy nőt nemi alapon vagy gyermekvállalás miatt közvetlenül vagy közvetetten kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, mint amiben más, hasonló végzettségű, tudású és pozíciójú személy részesül, részesült vagy részesülne. A közvetett hátrányos megkülönböztetés azt jelenti, hogy bár egy intézkedés látszólag semleges és objektív, de a valóságban jelentős hátrányt okoz azoknak, akik a fent említett védett tulajdonságokkal rendelkeznek. Erre jó példa, amikor egy munkáltató csak teljes munkaidőben dolgozó alkalmazottaknak ad bónuszt. Ez azt jelenti, hogy teljesítménytől függetlenül a részmunkaidős alkalmazottak nem részesülhetnek ebben a juttatásban. Mivel zömében nők dolgoznak részmunkaidőben, ezért a fenti intézkedés miatt ők kerülnek aránytalanul hátrányos helyzetbe.

FÖLDRAJZI LEFEDETSÉG

Az Amnesty International utána kívánt járni annak, hogy a hátrányos megkülönböztetésnek milyen formái vannak jelen az ország egyes, egymástól igen eltérő régióiban. Ezért több helyszínre fókuszáltunk kutatási és elemzési céllal, beleértve Budapestet és az alábbi megyéket: Baranya, Békés, Borsod-Abaúj-Zemplén, Győr-Moson-Sopron, illetve Fejér és Veszprém. A megyék eltérő gazdasági jellegzetességekkel bírnak, a helyi munkaerőpiacok eltérő tulajdonságokkal rendelkeznek, és a különböző megyékben élőknek gyakran teljesen más élettapasztalata és társadalmi-gazdasági státusza van.¹ Az interjúk nagy részét (de nem kizárólag) a fenti térségekben élő emberekkel folytattuk le. A kérdőíves kutatásban az ország minden részéről vettek részt emberek.

ADATGYŰJTÉS: INTERJÚK, FELMÉRÉS ÉS MÁSODLAGOS FORRÁSOK

Az Amnesty International információgyűjtés céljából interjúkat folytatott le különböző érintettekkel, valamint készített egy nem reprezentatív kérdőívet is.

2019 szeptembere és 2020 márciusa között az Amnesty International:

- 1) interjút készített 40 olyan személlyel félig strukturált, egyéni vagy kiscsoportos interjúk keretein belül, akiket nemi alapon vagy anyaságuk miatt közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés ért.

Civil szervezetek és szakszervezetek képviselőinek segítségével az Amnesty International interjút készített számos olyan nővel, akik hajlandók voltak megosztani nemi alapú hátrányos megkülönböztetés során átélt tapasztalataikat. A 40 személyen felül az Amnesty International olyan nőkkel is beszélgetett, akiket nem nemi alapú, hanem másféle diszkrimináció ért, vagy akikkel munkáltatójuk tisztességtelenül bánt (de diszkrimináció nem történt). Az interjúalanyok az anonimitás érdekében nem valódi nevükön, hanem álnéven szerepelnek. Az Amnesty International elmagyarázta a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés fenti definícióját az interjúalanyoknak és arra vonatkozó kérdéseket tett fel nekik, hogy érte-e őket hátrányos megkülönböztetés a munkahelyükön nemük vagy anyaságuk miatt, kaptak-e segítséget, éltek-e jogorvoslattal, illetve milyen következménye lett az ügyüknek.

- 2) 44 szakértővel egyéni, illetve kiscsoportos interjúkat folytatott az Amnesty International, beleértve szakszervezetek és civil szervezetek képviselőit, munkajogászokat és más munkajogi szakértőket,

¹ A térségekről bővebben Ld. Háttér szekció.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

az Egyenlő Bánásmód Hatóság munkatársait, a társadalmi nemekkel és a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó szakértőket és kutatókat.

- 3) Az Amnesty International interjút kért több munkáltatói érdekképviseleti szervezettől is (például a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségétől, a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetségétől és a Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamarától), a megkeresésekre azonban vagy nem érkezett válasz vagy röviden visszajelezték ugyan, de a találkozóra végül nem került sor.
- 4) Többszöri próbálkozás és ismételt interjúkérések ellenére az Amnesty International csupán két önkormányzat (a pécsi és a miskolci) képviselőivel tudott beszélni, viszont egyetlen központi közigazgatási szerv képviselőjével (beleértve a vonatkozó minisztériumok képviselőit) sem sikerült egyeztetni.

Az Amnesty International levélben próbált találkozót egyeztetni az Emberi Erőforrások Minisztériumával, a Pénzügyminisztériummal, a Borsod-Abaúj-Zemplén, a Békés és a Baranya Megyei Kormányhivatalokkal, valamint a miskolci, békéscsabai és pécsi önkormányzatokkal. A szervezet kérdéseket küldött az Emberi Erőforrások Minisztériumának és a Pénzügyminisztériumnak, és előbbtől átfogó választ kapott, amely a jelentésbe be is került.

A kvalitatív interjúk mellé kiegészítésül az Amnesty International készített egy kérdőíves felmérést is. A kérdőív célja az volt, hogy adatot gyűjtsön az állami és magánszférában dolgozó nőktől Magyarországon arra vonatkozóan, hogy (i) a munkahelyük megfelelően gondoskodik-e a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés megelőzéséről, (ii) érte-e őket nemi alapú hátrányos megkülönböztetés a munkahelyükön, különös tekintettel gyermekvállalás esetén, és ha igen, (iii) folyamodtak-e jogorvoslatához.

A kérdőívet főleg szakszervezetek segítségével terjesztettük, akik számos szektor dolgozóit képviselik Magyarországon. Az Amnesty Internationalnak nem állt szándékában, hogy a kérdőíves felmérés statisztikailag reprezentatív legyen, az inkább az alábbi célokat szolgálta:

1. Segített az Amnesty Internationalnak megérteni a nemi alapú diszkrimináció problémájának természetét és mértékét, amelyet az Amnesty International ebben a jelentésben tár fel.
2. Megmutatta az Amnesty Internationalnak, hogy a jogsérelmet szenvedett személyek miért élnek vagy nem élnek jogorvoslattal, és ennek következtében milyen nehézségekkel kell szembenézniük.
3. Összekötötte az Amnesty Internationalt olyan diszkriminációt átélt nőkkel, akik készek voltak részletekbe menően elmesélni tapasztalataikat a szervezetnek.

A kérdőívet 266-an töltötték ki. A válaszadók többsége (45,5%) a 36-45 közötti korosztályba tartozott, nagy részük a fővárosban (29,7%), városban (25,6%), vagy megyei jogú városban él (26,7%), illetve főiskolai vagy egyetemi diplomája van (63,9%). A válaszadók 45,9%-a az állami szektorban, míg 36,1%-a a magánszektorban dolgozik.

Mindemellett a jelentés alapos szekunder kutatáson is alapul, beleértve: (a) a munkaerőpiaci és az állami, valamint a magánszférában munkavállalói jogokra, valamint a társadalombiztosítási rendszer és a családok számára elérhető állami juttatásokra vonatkozó jogszabályok és intézkedések elemzését, illetve az elmúlt tíz év során beiktatott módosítások vizsgálatát; (b) a fenti jogszabályok és intézkedések összehasonlítását a vonatkozó európai uniós (EU-s) irányelvekkel, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményeivel és javaslataival, valamint egyéb, a nők jogaira, a nemek közötti egyenlőségre, a hátrányos megkülönböztetés tilalmára, valamint a kedvező és igazságos munkafeltételekhez való jogra vonatkozó nemzetközi emberi jogi szerződésekkel; és (c) a szakirodalmi áttekintését, azaz a nemek közötti egyenlőséget, a nemi alapú munkahelyi diszkriminációt és a magyar munkaerőpiacot elemző kormányzati és nem kormányzati tanulmányokat, valamint egyéb nemzetközi civil társadalmi szervezetek és az Egyesült Nemzetek Szervezetének (ENSZ) egyezményei alapján létrehozott testületek által lefolytatott kutatási jelentéseit.

A KUTATÁS TÁRGYA

A jelentés várandós nők és olyan női munkavállalók nemi alapú megkülönböztetési tapasztalatait vizsgálja és elemzi, akik szülési szabadság után vissza akartak térni a munkaerőpiacra. A kezdeti szekunder kutatás, illetve a társadalmi nemek és munkajogi szakértőkkel folytatott beszélgetéseket követően döntöttünk a jelen fókusz mellett, mivel azok rávilágítottak a fenti csoportokat érintő széleskörű diszkriminációra, illetve a hatásos jogorvoslatok hiányára az érvényben lévő jogi tiltások ellenére. Mindez különösen aggasztó egy olyan országban, ahol a kormány fokozatosan csökkenti a munkajogi védelmet és korlátozza a nők jogait, miközben egy olyan családtámogató politikát népszerűsít, amelyet a nők szenvednek meg. A jelentés nem tér ki a férfiak nemi alapú hátrányos megkülönböztetésére, sem más típusú, például kor, fogyatékoság vagy nemzeti hovatartozás alapján történő diszkriminációra. Mindazonáltal a jelentés elismeri, és bizonyos

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

esetekben szemlélteti a kisebbségi csoportokhoz tartozó vagy különböző szociális háttérű nők egyes nehézségeit, így kiemeli a diszkrimináció interszekcionális természetét.²

Jóllehet a jelentés több negatív példát is közöl arról, hogy várandós vagy kisgyermekes női munkavállalók miként szenvednek el diszkriminációt magánvállalatokban vagy közintézményekben, a jelentés arra kíván rávilágítani, hogy megkülönböztető gyakorlatok bármely szektorban és iparágban, valamint bármilyen szinten előfordulhatnak.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Hálánkat szeretnénk kifejezni mindazoknak, akik megosztották velünk történetüket, nélkülük ez a jelentés nem valósulhatott volna meg.

Szeretnénk továbbá köszönetet mondani a szakszervezetek és civil szervezetek képviselőinek, a munkajogi szakértőknek és az akadémikusoknak, akik nagylelkűen ránk áldozták idejüket, tudásukat és szakértelmüket. Különösen köszönjük a kutatás során nyújtott segítséget az alábbi szervezeteknek:

A Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEFE), Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ), Jól-Lét Alapítvány, Nők a Holnapért Alapítvány és a Magyar Női Érdekvédelemért Egyesület. Különösen hálásak vagyunk Keveházi Katának (Elnök, Jól-Lét Alapítvány) a jelentéstervezet átolvasásáért, valamint Szűcs Viktóriának (Alelnök, SZEFE) a jelentés egyes részeinek átolvasásáért.

² Ld. az interszekcionális megkülönböztetésről szóló szövegdozoz, 27. oldal.

1. HÁTTÉR

A nemi alapú hátrányos megkülönböztetés elméletileg tiltott Magyarországon, a foglalkoztatási ágazatot is beleértve. Ennek alapjául szolgálnak az ország nemzetközi és regionális szervezetekben fennálló tagsága (például az Európai Unióban, Európa Tanácsban és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetben való tagsága), valamint számos nemzetközi és regionális emberi jogi szerződés ratifikálása. Ezek a kötelezettségek egyértelműen kimondják, hogy a diszkrimináció nem megengedett és hogy az áldozatoknak bármilyen jellegű jogsértés vagy visszaélés esetén biztosítani kell a jogorvoslatot.³ Magyarország Alaptörvénye elismeri ezeket a kötelezettségeket azzal, hogy kimondja, „nemzetközi jogi kötelezettségeinek teljesítése érdekében biztosítja a nemzetközi jog és a magyar jog összhangját [...és...] elfogadja a nemzetközi jog általánosan elismert szabályait”⁴. A nők és férfiak közötti egyenjogúság alapelve külön szerepel az Alaptörvényben⁵, emellett pedig a nemi alapú és egyéb védett tulajdonságon alapuló diszkrimináció mind a Munka törvénykönyve, mind az egyenlő bánásmódról szóló törvény⁶ alapján tiltott.

A nők azonban valójában rutinszerűen kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek férfi társaikkal szemben, ugyanis a munkához, valamint az igazságos és kedvező munkafeltételekhez való jogukat a munkahelyükön rendre megsértik.

A nemi alapú hátrányos megkülönböztetés munkaviszonytól függetlenül és számos szektorban megjelenik. A nőkkel való bánásmódot szélesebb körű gazdasági és társadalmi viszonylatban kell szemlélni, ráadásul hosszú távú strukturális kérdések is felmerülnek, beleértve azokat a sztereotip szerepeket is, amelyeket a társadalom a nőkhöz és a férfiakhoz társít. Mindezt a munkavállaló és munkanélküli személyeket egyaránt ellátó állami társadalombiztosítási rendszer is visszatükrözi. Az alábbi alfejezet a diszkriminációt lehetővé tevő társadalmi-gazdasági kontextust mutatja be.

1.1 A TÁRSADALMI-GAZDASÁGI KONTEXTUS: JELENTŐS TERÜLETI KÜLÖNBBSÉGEK

A szocializmus vége az 1989-90-es években nem csupán Magyarország politikai rendszerét, de egyúttal a gazdaság és a társadalom felépítését is megváltoztatta. A piacorientáltabb gazdaság bevezetésével, az állami cégek privatizációjával és a külföldi befektetések beáramlásával fokozódtak a regionális különbségek és a különböző társadalmi csoportok közötti egyenlőtlenségek, például a magasabb és alacsonyabb iskolázottságú, vagy a vagyonosabb (pl. vállalkozók és nagyvállalati vezetők) és szegényebb csoportok tagjai között fennálló különbségek.⁷ Az új tőkét leginkább a kedvezőbb gazdasági feltételekkel és fejlettebb infrastruktúrával rendelkező térségek vonzották be. Magyarország a 2008-2009-es gazdasági válságot még a

³ Ld. 2. fejezet Magyarország jogi kötelezégeiről.

⁴ Magyarország Alaptörvényének E) és Q) cikkei, 2012, elérhető: http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=140968.376083. (Alaptörvény)

⁵ Az Alaptörvény XV. cikke kijelenti, hogy „a nők és férfiak egyenjogúak” és azt is kimondja, hogy a nemi alapú megkülönböztetés is tiltott.

⁶ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, elérhető:

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0300125.TV>. (Az egyenlő bánásmódról szóló törvény)

⁷ Központi Statisztikai Hivatal (KSH), *Magyarország 1989–2009: A változások tükrében*, 2010. 10-11. o.,

https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszak/mo/mo1989_2009.pdf, és Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), *Rendszerváltás, demokrácia és a magyar társadalom*, 2016, 18-19. o., elérhető: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/13268.pdf>. (FES, *Rendszerváltás, demokrácia és a magyar társadalom*)

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

visegrádi országokkal összehasonlítva is súlyosabban megsínylette és több évbe telt kilábalnia belőle. A válság nyomán a regionális egyenlőtlenségek megmaradtak és még tovább is mélyültek.⁸

Az agglomerációval és Közép-Magyarország egyre nyüzsgőbb ingázó térségével együtt Budapest nemcsak az ország gazdasági motorjává, de egyúttal innovációs és tudásközpontjává is vált. A koronavírus-járvány magyarországi megjelenése előtt, az ország GDP-jének 36%-át termelte és a munkaképes korú lakosság 18,9%-át⁹ foglalkoztatta. Budapesten kívül két fejlett és gazdaságilag magasan teljesítő térség található az országban: a Nyugat-Dunántúl és a Közép-Dunántúl. Mindkét régió gyorsan fejlődött az elmúlt évtizedben, főleg a gyártási szektort érintő számottevő külföldi befektetésnek köszönhetően.¹⁰ Ezek az üzleti csomópontok sok munkást vonzanak az ország minden tájáról és rengeteg magyar kis- és középvállalkozásnak biztosítanak megélhetést. A térségekben elérhető munkahelykínálatnak köszönhetően itt a legalacsonyabb a munkanélküliség aránya: Nyugat-Dunántúlon 1,7%, Közép-Dunántúlon 1,9% és ezt követte Budapest 2,1%-kal, a járvány kitörése előtt. Ehhez képest a munkanélküliség aránya ugyanabban az időszakban a Dél-Dunántúlon és Észak-Magyarországon 4,5%, Észak-Alföldön 6,6% és a Dél-Alföldön 3,9% volt.¹¹ Ez a négy régió a legelmaradottabb térségek között található az EU-ban, és keveset fejlődtek az elmúlt évtized során.¹² Néhány dinamikusabb megyei jogú várostól eltekintve a megyeszékhelyek és a regionális központok nagy része továbbra is gyengén teljesít, valamint fejletlen az ezeket egymással összekötő közlekedési infrastruktúra is.¹³

A keresetek is jelentősen különböznek az egyes régiókban.¹⁴ Ez részben a térségek eltérő gazdasági fejlettségéből fakad, illetve abból, hogy a kormány igyekszik megszüntetni a munkaerőhiányt, illetve a munkalehetőségek hiányát az ország különböző részein. Ráadásul a lakosság leggazdagabb és legszegényebb 20%-a között fennálló jövedelmi egyenlőtlenség is elmélyült az utóbbi évtizedben: 2018-ban a felső 20% jövedelme 4,4-szerese volt az alsó 20% jövedelmének, míg 2008-ban ez az arány 3,6%-on állt.¹⁵ Ez magyarázható az adó- és juttatási rendszer változásaival, például az egykulcsos adórendszer bevezetésével, amely jövedelemeloszlás szempontjából a felső tízednek kedvezett.¹⁶

Magyarországon nagy eltérés tapasztalható a város és a vidék gazdasági teljesítménye, jövedelemeloszlása és jóléte között. A lakosság 71,4%-a városban, 28,6%-a pedig vidéken él.¹⁷ Vidéken rengeteg apró település található, ahol gyakran problémát jelent a hanyatló infrastruktúra, az elenyésző számú munkalehetőség és a népességcsökkenés.¹⁸ Ha valakinek nincs autója, nehezen tud eljutni a legközelebbi nagyobb városba, mivel a tömegközlekedés gyakran néhány ritkán járó, vidéki kistelepülések között ingázó vagy városközi buszszolgáltatásban merül ki, amely korlátozza a lakosok számára a munkalehetőségekhez való hozzáférést. Továbbá, mivel sok településen anyagi okokból nem tudnak fenntartani gyermekfelügyeleti intézményeket, ezért azok, akik gyermeket vállalnak, nehezen tudják megoldani a gyerekek intézménybe járatását az iskola előtt, ami a munkavállalásukra is hatással van. Ezek a nehézségek főleg a nőket sújtják, ha tágabb családjuk nem a közelben lakik és még aktívak a munkaerőpiacon. Emiatt a szegénység és a társadalmi kirekesztés koncentrációja kiemelkedő ezekben a régiókban.¹⁹ A munkanélküli emberek szegénységi kockázati rátája 2007 óta nőtt (a teljes munkanélküliség 46%-áról 53,6%-ára nőtt 2019-ben).²⁰

A 2019. évi Magyarországról szóló országjelentésben az Európai Bizottság kimondta, hogy voltak ugyan politikai kezdeményezések a közelmúltban – vegyük például a városi közlekedési rendszerek fejlesztésére

⁸ KSH, *Magyarország 1989–2009: A változások tükrében*, 52-54. o., és FES: *Rendszerváltás, demokrácia és a magyar társadalom*, 18-19. o.

⁹ Az adat a foglalkoztatottak arányára vonatkozik és 2019 harmadik negyedéből származik. A Központ Statisztikai Hivatal adatbázisa a foglalkoztatottak számáról, https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_q1f021g.html.

¹⁰ Európa Bizottság, *2019. évi országjelentés – Magyarország, 2019. évi európai szemeszter: az 1176/2011/EU rendelet szerinti értékelés a strukturális reformok terén elért haladásról, a makrogazdasági egyensúlyhiány megelőzéséről és korrekciójáról, továbbá a részletes vizsgálat eredményeiről*, (COM(2019) 150', 2019. február 27., 13-14. o., elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52019SC1016&qid=1588091094768&from=HU>, (EB, 2019. évi országjelentés, Európai szemeszter).

¹¹ Az adatok a különböző térségekre vonatkozó munkanélküliségi rátát tükrözik 2019 harmadik negyedében és az alábbi táblázatokból származnak: KSH, *Munkanélküliségi ráta (%) táblázat*, elérhető: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_q1f027g.html.

¹² EB, *2019. évi országjelentés, Európai szemeszter*, 14. o., és KSH, *A régiók gazdasága*, 1. o., elérhető: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/regiok.pdf>.

¹³ EB, *2019. évi országjelentés, Európai szemeszter*, 14. o.

¹⁴ KSH, *A háztartások életszínvonala 2018*, <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/hazteletszin/2018/index.html#section-6>, valamint EB, *2019. évi országjelentés, Európai szemeszter*, 14. o.

¹⁵ Európa Bizottság, *2020. évi országjelentés – Magyarország, 2020. évi európai szemeszter: az 1176/2011/EU rendelet szerinti értékelés a strukturális reformok terén elért haladásról, a makrogazdasági egyensúlyhiány megelőzéséről és korrekciójáról, továbbá a részletes vizsgálat eredményeiről*, (COM(2019) 150', 2020. február 26., 36. o., elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020SC0516&from=EN>, (EB, 2020. évi országjelentés, Európai szemeszter).

¹⁶ EB, *2020. évi országjelentés, Európai szemeszter*, 36. o.

¹⁷ ENSZ adatok, *World Urbanization Prospects: The 2018 Revision, Annual Percentage of Population at Mid-Year Residing in Urban Areas*, elérhető: https://population.un.org/wup/Download/Files/WUP2018-F21-Proportion_Urban_Annual.xls.

¹⁸ EB, *2019. évi országjelentés, Európai szemeszter*, 7. o.

¹⁹ EB, *2020. évi országjelentés, Európai szemeszter*, 11.

²⁰ Eurostat statisztikai adatok, *At-risk of poverty rate of unemployed persons by year and territory*, elérhető:

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem210/default/table?lang=en>. A mutató az olyan (18 és a feletti korú) munkanélküli embereket méri, akiknek az adózás utáni jövedelme a szegénységi kockázati küszöb alatt van, a teljes munkanélküliség %-ában.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

irányuló intézkedéseket, valamint az út- és vasúthálózat bővítését és fejlesztését,²¹ amelyek a nagyobb városok erősítését és a falusi életminőség növelését tűzték ki célul –, mégis egy fokozottan stratégiai és holisztikus megközelítésre van szükség az elmaradt területek fejlesztése érdekében. Átfogó társadalmi, gazdasági és kulturális szempontokkal kiegészített intézkedések bevezetése szükséges.²²

1.2 A NŐK FOGLALKOZTATÁSA ÉS ANNAK TÁRSADALMI DIMENZIÓI: A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG HIÁNYA

“Azt szeretnénk, ha a lányaink az önmegvalósítás csúcsának azt tartanák, ha unokákat szülnének nekünk.”

Az Országgyűlés elnöke, 2015. december²³

A szocializmus óta a nők foglalkoztatása általában erősen kötődött Magyarország gazdasági igényeihez. Amikor a gazdaság úgy kívánta, hogy több nő legyen a munkaerőpiacon, akkor erre buzdították őket, például gyermekgondozási szolgáltatások és vállalati óvodák létesítésével. Recesszió idején azonban arra sarkallták a nőket, hogy maradjanak otthon, a teljes munkaidős anyaság bevezetésével és a gyermek után járó szabadságok meghosszabbításával.²⁴

A szocializmus időszaka alatt az ország teljes foglalkoztatásra törekedett, és ha valaki megtagadta a munkát, akár be is börtönözték.²⁵ Ugyanakkor a szocialista állam azon szemléletének köszönhetően, miszerint a férfiaknak és a nőknek egyenlő gazdasági és társadalmi részvétel jár, a nőknek a férfiakhoz hasonló oktatási és foglalkoztatási lehetőségei adódtak, illetve különleges védelmet élveztek az anyaság és a gyermekgondozás szempontjából.²⁶ Az 1989-90-ben lezajló rendszerváltás nyomán beálló változások azonban kedvezőtlenül érintették a nőket. A szabad piacgazdaságra való átállás, a privatizációs folyamat és a külföldi tőke beáramlása végzetes volt az állami tulajdonban lévő vállalatokra és gyárakra nézve, sokat végül be is zártak vagy átalakítottak. Mindez sok gazdasági szektorban tömeges elbocsátásokhoz és ennél fogva magas munkanélküliséghez vezetett. Leginkább a szakképesítéssel rendelkező dolgozók és a segédmunkások szenvedték meg ezeket a változásokat, sokuk nem talált munkát elavulttá vált szaktudásuk miatt vagy azért, mert a lakóhelyük olyan leszakadó térségben volt, ahol a korábbi gyárak bezártak. Sok nő tartozott ebbe a csoportba. Ennek következtében sokan közülük visszatértek fizetetlen háztartásbeli szerepükhöz.²⁷

Jóllehet az elmúlt 30 év során az általános foglalkoztatási ráta fokozatosan emelkedett (kivéve a 2008-2009-es gazdasági válságot és az azt követő időszakot), a nők foglalkoztatási aránya (62,3%) még mindig jóval alacsonyabb a férfiakénál (76,3%).²⁸ A nők részvételének növelése a foglalkoztatásban *A Nők és Férfiak*

²¹ Európai Bizottság, *Az európai strukturális és beruházási alapok – Magyarország*, elérhető:

https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/policy/what/investment-policy/esif-country-factsheet/esif_funds_country_factsheet_hu_hu.pdf, valamint Európai Bizottság, *A kohéziós politika és Magyarország*, elérhető:

https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/information/cohesion-policy-achievement-and-future-investment/factsheet/hungary_hu.pdf

²² EB, *2019. évi országjelentés, Európai szemeszter*, 7. o.

²³ HVG, „Kövér és az unokaszülés”, 2015. december 14., elérhető: <https://hvg.hu/velemeny/nyuzsog/20151214>

²⁴ Gregor Anikó, 'Nem vész el, csak átalakul?', Kísérlet a neoliberális neopatriarchátus fogalmának magyarországi alkalmazására', *Fordulat* 24 folyóirat, 2018, elérhető: https://epa.oszk.hu/02100/02121/00022/pdf/EPA02121_fordulat_2018_24_109-133.pdf. (Gregor Anikó: 'Nem vész el, csak átalakul?', valamint Dr. Göndör Éva, *Munka és család a munkajog tükrében*, 36. o., elérhető: <https://dfk-online.sze.hu/images/egyedi/monogr%C3%A1fi%C3%A1k/Gondor%20%C3%89va.pdf>. (Göndör, *Munka és család a munkajog tükrében*)

²⁵ Mohai Gabriella, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Büntetőeljárásjogi és Büntetésvégrehajtási Jogi Tanszék, „Élő történelem”, *azaz közérdekű munka büntetés - tegnap, ma és holnap*, 266-267. o., elérhető:

http://epa.oszk.hu/02300/02363/00019/pdf/EPA02363_THEMIS_2013_jun_260-280.pdf, és NLC.hu, „Közveszélyes munkakerülők – Amikor büntették a munkanélkülieket”, 2017. november 10., elérhető: <https://nlc.hu/magyarorszagkul/20171110/kmk-kozveszelyes-munkakerulo-torveny-buncselekmeny-retro/>.

²⁶ Az ENSZ Emberi Jogi Tanácsa, *Report of the Working Group on the issue of discrimination against women in law and in practice on its mission to Hungary*, A/HRC/35/29/Add.1, 2017. április 21., elérhető: <https://undocs.org/en/A/HRC/35/29/Add.1>. (EJT, *Jelentés a jogszabályokban és a gyakorlatban a nőkkel szemben alkalmazott diszkrimináció kérdésével foglalkozó ENSZ-munkacsoport magyarországi látogatásáról*)

²⁷ Friedrich-Ebert-Stiftung, dr. Szikra Dorottya, *Megszorító intézkedések és ezek hatása a nemek társadalmi egyenlőségére Magyarországon*, 2013, 8-9. és 12. o., elérhető: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/10836.pdf>. (FES, *Megszorító intézkedések és ezek hatása a nemek társadalmi egyenlőségére*)

²⁸ Az adatok az OECD foglalkoztatási rátájának 2018-as adatait (összes, munkaképes korú lakosság %-a) tükrözik, elérhető: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia 2010-2021 című kormányhatározatban meghatározottak értelmében a kormány egyik prioritása.²⁹ A nők foglalkoztatási aránya az elmúlt években tényleg növekedett, amely főleg ahhoz köthető, hogy gyermekük hat hónapos korának elérését követően jogosultak újra munkába állni, miközben gyermekgondozási díjra is jogosultak.³⁰ Azonban a 12 éven aluli gyermeket nevelő nők foglalkoztatási rátája jelentősen alacsonyabb, mint a gyermektelen nőké.³¹ Ahogy arra több tanulmány is rámutat, ennek számos oka van: sok nő a hosszú, három éves, gyermek után járó szabadságot³² választja, amely után nehezen tud újra munkába állni; kevés a kötetlen és részmunkaidős álláslehetőség; nem elegendő a gyermekgondozási szolgáltatások száma, illetve aránytalanul sok fizetetlen gondoskodási feladat hárul a nőkre.³³

Az elmúlt 18 év során az egymást követő magyar kormányoknak nem sikerült megfelelően előtérbe helyezniük a nők jogait, különös tekintettel munkavállalói jogaik és a férfival való munkahelyi egyenlőségük előmozdítására.³⁴ A hatóságok a 2010-es évektől leginkább a családra és a születési arányszám növelésére helyezték a hangsúlyt. E célból került át a fókusz a családi ellátások rendszerére, hogy megkönnyítsék a nőknek, hogy otthon maradjanak a gyerekekkel.³⁵ A hatóságok csupán az utóbbi években kezdtek el azon munkálkodni, hogy elősegítsék a nők visszatérését a munkaerőpiacra, de ezt is gazdasági megfontolásból, munkaerő-növelés céljából tették. A kormány azonban nem társított mindehhez olyan intézkedéseket, amelyek arra buzdítanák a vállalatokat, hogy kisgyermekes nőket alkalmazzanak. Emiatt a nők még mindig küzdenek a munka és a családi élet összeegyeztetésével, főleg a rugalmas munkafeltételek hiánya miatt. Az EU-n belül Magyarországon a harmadik legalacsonyabb a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya, 4,2% volt 2018-ban a 19,2%-os EU28 átlaghoz képest. Ha a dolgozó nőket nézzük, csupán 6,3%-uk dolgozik részmunkaidőben, míg az EU-s átlag 31,3%.³⁶

Annak ellenére, hogy a magyar családok többsége mindkét szülő jövedelmére támaszkodik, tekintettel arra, hogy a nők nagy része kevesebbet keres párjuknál, a nők gyakran függnek pénzügyileg a férfiaktól.³⁷ Ezt a jövedelemben mutatkozó különbséget számos tényező indokolja, többek közt az is, hogy a magyar gazdaságot horizontális és vertikális nemek szerinti szegregáció jellemzi. A nők foglalkoztatottsága nagyon magas az alábbi szektorokban: az oktatásban 75,6%, a humán-egészségügyi szektorban 79,4%, míg a kiskereskedelemben dolgozók 67,33%-át tették ki nők 2019-ben.³⁸ Ahogy nőtt a fenti területeken dolgozó nők száma, a fizetések párhuzamosan csökkenni kezdtek, a szakmák leértékelődtek, és ezáltal a férfiak szemében nemkívánatos pályává váltak.³⁹ Mindez értelmezhető a mögöttes nemi megkülönböztetés, valamint annak a felfogásnak a tükrében, mely szerint a nők munkája kevesebbet ér a férfiakénál.⁴⁰ Ráadásul a nők gyakran alacsonyabb szintű pozíciókban ragadnak, főleg a szülési szabadságot követően, amikor akár a korábbinál alacsonyabb szintű pozíciókban kerülnek alkalmazásra. Mindkét jelenség közrejátszik a nemek közötti 14,2%-os bérszakadékban, amely a legutóbbi jelentések szerint 2019-ben tovább nőtt.⁴¹

A háztartási feladatok családon belüli egyenlőtlen eloszlása is hozzájárul ahhoz, hogy a nők nem tudnak visszatérni a munkaerőpiacra, alacsonyabban fizetett munkát végeznek, és pénzügyileg függővé válnak partnerüktől. A nőkről alkotott hagyományos nemi sztereotípiák mélyen gyökereznek a magyar

²⁹ 1004/2010. (I. 21.) Korm. határozat, a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia – Irányok és Célok 2010-2021, elérhető: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/index.cfm?action=media.download&uuiid=2A00B5EB-00E8-5ABD-610BA6798F7A21FE>.

³⁰ EJT, *Jelentés a jogszabályokban és a gyakorlatban a nőkkel szemben alkalmazott diszkrimináció kérdésével foglalkozó ENSZ-munkacsoport magyarországi látogatásáról*, 9. o.

³¹ Köllő János, *Women in the Hungarian Labour Market – Trends in the past ten years*, 2018, *The Hungarian Labour Market 2018*, 57-58. o., valamint Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Magyar Tudományos Akadémia, *The Hungarian Labour Market 2018, Pocketbook: Time series from the political transition until nowadays*, 2019, 11-12. o., 27-31 ábra.

³² Részletekért a gyermek után járó szabadságokról ld. a következő szakaszt.

³³ EJT, *Jelentés a jogszabályokban és a gyakorlatban a nőkkel szemben alkalmazott diszkrimináció kérdésével foglalkozó ENSZ-munkacsoport magyarországi látogatásáról*, 9. o.

³⁴ FES, *Megszorító intézkedések és ezek hatása a nemek társadalmi egyenlőségére*, 9-10. o., illetve Magyar Női Érdekvédelem Szövetség, *A Magyar Női Érdekvédelem Szövetség közpolitikai ajánlása*, 2016, 49. o., elérhető: http://noierdek.hu/2/wp-content/uploads/2013/06/Ajanlas_2016_2-kiadas_vegleges.pdf.

³⁵ Ibid., és EJT, *Jelentés a jogszabályokban és a gyakorlatban a nőkkel szemben alkalmazott diszkrimináció kérdésével foglalkozó ENSZ-munkacsoport magyarországi látogatásáról*, 20. o.

³⁶ 2018-as EUROSTAT adatok, Part-time employment as percentage of the total employment, by sex, age and citizenship (%), elérhető: <http://bit.ly/eurostat-part-time-employment>.

³⁷ Göndör, *Munka és család a munkajog tükrében*, 128. o.

³⁸ Saját számítás az alábbi táblázat nyomán: KSH, *A foglalkoztatottak száma nemzetgazdasági ágak, ágazatok szerint, nemeként*, https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qif005c.html?down=227.

³⁹ *A Magyar Női Érdekvédelem Szövetség közpolitikai ajánlása*, 2016, 60. o., illetve Lipták Katalin – Matiscsákné Lizák Marianna, *A kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzete és lehetőségeik*, 2018, in: *Vezetéstudomány / Budapest Management Review*, 43. o., elérhető: <http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3373/>. (Lipták – Matiscsákné, *A kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzete és lehetőségeik*)

⁴⁰ Ibid., és Göndör, *Munka és család a munkajog tükrében*, 26-28. o.

⁴¹ Menedzsment Fórum, 'Csak nő a bérszakadék: már 45 ezerrel kevesebbet keresnek a nők a férfiaknál', 2019. október 29., elérhető: <https://mfor.hu/cikkek/makro/csak-no-a-berszakadek-mar-45-ezerrel-kevesebbet-keresnek-a-nok-a-ferfiaknal.html>.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

társadalomban, melyek szerint a gondoskodás, a gyermeknevelés, illetve a fizetetlen háztartási feladatok ellátása még mindig elsődlegesen a nők feladata.⁴² A nőkkel kapcsolatos, gyakori nemi előítéleteket a jelenlegi kormány is támogatja, politikájában és kommunikációjában kiemeli a nők gyermeknevelésben betöltött szerepét, és mindemellett az általa hozott intézkedések is a család kontextusában értelmezik a nőket. Ugyanakkor kevés olyan intézkedést vezetett be, amely arra buzdítaná a férfiakat, hogy aktívabb szerepet vállaljanak a háztartási teendőkben és a gyereknevelésben.⁴³ Számos tanulmány és civil szervezetek jelentése rámutat arra, hogy a hagyományos nemi szerepek kihatnak a nők munkaerőpiaci foglalkoztathatóságára, mivel sok munkáltató szerint kevésbé produktívak és megbízhatóak, mint a férfiak, hisz elsősorban anyaként és gondviselőként tekintenek rájuk. Általánosságban elmondható, hogy a családos férfiak sokkal értékeesebb munkaerőnek számítanak, mint a családos nők.⁴⁴

1.3 RENDSZERSZINTŰ DISZKRIMINÁCIÓ A GYERMEKVÁLLALÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ ELLÁTÁSOKNÁL

A nők Magyarországon a gyermekük születését követően három év fizetett szabadságra jogosultak, amely az egyik legmértányosabb Európában.⁴⁵

1. táblázat – A gyermek után járó szabadságok fő típusai, amelyre a szülők jogosultak (részletekért Ld. a leírást lentebb)

Szabadság típusa	Ki jogosult rá?	Mennyi ideig?	Juttatás(ok) formája
Szülési szabadság	Nő (vagy férfi, a nő halála vagy betegsége esetén)	24 hét	Csecsemőgondozási díj vagy gyermekgondozást segítő ellátás
Szülői szabadság	A nő és a férfi egyaránt	A gyermek harmadik születésnapjáig	Gyermekgondozási díj és gyermekgondozást segítő ellátás, vagy csak gyermekgondozást segítő ellátás
Apasági szabadság	Férfi	5 nap (ikrek esetén 7 nap)	Távolléti díj

A magyar Munka törvénykönyve 24 hét fizetett szülési szabadságról rendelkezik.⁴⁶ A törvény nem engedélyezi, hogy a partnerek ezt egymás között megoszthassák, noha ez a férfiakat segítené abban, hogy jobban kötődjenek gyerekeikhez, valamint támogatná a nőket abban, hogy hamarabb visszatérhessenek a munkába. Ezenfelül, csupán két hét szülési szabadság kötelező az ILO anyaság védelméről szóló 183. számú egyezménye⁴⁷ és az Európai Unió 92/85/EGK irányelve által előírt 14 héttel szemben.⁴⁸ A foglalkoztatott férfiak csak 5 munkanap (ikrek esetén 7 munkanap) apasági szabadságot kapnak, bizonyos állami alkalmazottak kivételével, akik a törvények alapján 8 munkanapot kapnak (10 munkanapot ikrek esetén).⁴⁹ A szabadnapokat a gyermek születését követő két hónapban vehetik ki.⁵⁰ Habár az EU 2019-ben elfogadott, munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelve⁵¹ felemelte a kötelező apasági

⁴² A Magyar Női Érdekvédelmi Szövetség közpolitikai ajánlása, 58-59. o., és ElGE, *A nemek közötti egyenlőség 2019. évi mutatója: Magyarország*, 3. o., elérhető: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0119028hun_002.pdf

⁴³ Részletekért Ld. a 3.3. számú, a Kisgyermekes nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés -ről szóló alfejezetet.

⁴⁴ A Magyar Női Érdekvédelmi Szövetség közpolitikai ajánlása; Gregor Anikó, *Nem vész el, csak átalakul?*, és Friedrich Ebert Stiftung, Gregor Anikó és Kovács Eszter, *Nőügyek 2018, Társadalmi problémák és megoldási stratégiák*, 2018. május, 1. o., elérhető: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/14461.pdf>.

⁴⁵ OECD, Family Database, *Parental leave systems 2018*, PF2.1.A grafikon 'Paid maternity leave', 5. o., elérhető: https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf.

⁴⁶ A Munka törvénykönyve, 127. §. A törvény értelmében legfeljebb 4 hét szülési szabadság a szülés várható időpontja elé kell, hogy essen.

⁴⁷ Az ILO anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezménye (C183), 4(1) cikk, 2000, elérhető: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0400111.TV>. (Az ILO anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezménye)

⁴⁸ Ld. a Munka törvénykönyvének 127. § (1) bekezdése, valamint a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK tanácsi irányelv (1992. október 19.) 8. cikke, elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hu/TXT/HTML/?uri=CELEX:31992L0085&amp;from=hu>. (92/85/EGK irányelv)

⁴⁹ Azok a foglalkoztatott férfiak, akikre érvényes a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVII. törvény és a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény, 8 munkanap apasági szabadságot kapnak azokkal a férfakkal ellentétben, akiknek munkaviszonyára más foglalkoztatási jogszabályok vonatkoznak.

⁵⁰ A Munka törvénykönyve, 118 § (4) bekezdés.

⁵¹ Ld. az Európai Parlament és a Tanács (Eu) 2019/1158 irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről, 4. cikk, elérhető <https://eur-lex.europa.eu/legal->

szabadság idejét 10 munkanapra, ezt Magyarország még nem vezette át a jogszabályokba, annak ellenére, hogy ugyanazon irányelv egyes rendelkezései 2020. január 1-jével bekerültek a Munka törvénykönyvébe. A statisztikai adatok azonban azt mutatják, hogy a férfiak nagy része még a mostani apaszabadsággal sem él. Az Amnesty International által megkérdezett szakértők beszámolóit is megerősítik, hogy sok férfi nem vesz ki az apasági szabadságot.⁵²

2. táblázat – Az elveszülések száma és az apaszabadságot igénybe vevő munkavállalók száma a magánszférában évente⁵³

Év	Élveszülések száma	Apaszabadságot igénybe vevő munkavállalók száma a magánszférában
2015	91,690	24,324
2016	93,063	23,992
2017	91,577	25,919
2018	89,807	25,307

A 24 hetes szülési szabadságon túl a nők és a férfiak is élhetnek a szülői szabadsággal, az úgynevezett 'gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság' lehetőségével és otthon maradhatnak a gyermek harmadik életévének betöltéséig. Mindkét szülőnek egyéni joga van ehhez a fizetetlen szabadsághoz és egyúttal jogosultak a gyermekvállalási támogatások átvételére is. Amennyiben azonban mindkét szülő kiveszi a szabadságot, csak az egyikőjük jogosult a gyermekvállalási támogatásokra, illetve csak az anya jogosult felmondási védelemre, amely egyértelműen csökkenti a férfiak kedvét, hogy éljenek ezzel a lehetőséggel.⁵⁴ A törvény nem teszi lehetővé a szülői szabadság részleges átadását a másik szülő számára. A szabadság formája azonban vélhetően a közeljövőben változni fog, mivel ezt a 2019-ben elfogadott, a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló EU-s irányelv előírja.⁵⁵ Valójában a férfiak többsége nem él a szülői szabadsággal, mivel az általános nézetek szerint a nők feladata, hogy otthon maradjanak a gyerekekkel, valamint mivel a férfiak fizetése általában magasabb, ezért a család kedvezőbb anyagi helyzetben él, ha a nő marad otthon.⁵⁶ Ezzel szemben sok nő él azzal a jogával, hogy ők gondoskodnak a gyermekről, ameddig be nem tölti a harmadik életévét – főleg, ha nem szorulnak rá egy második fizetésre anyagilag –, abból a megfontolásból, hogy ez a gyerek érdeke⁵⁷, illetve ha nem jutnak hozzá megfelelő gyermekgondozási ellátáshoz.

A 24 hetes szülési szabadság alatt azok a nők, akik szülés előtt dolgoztak, jogosultak a havonta esedékes úgynevezett 'csecsemőgondozási díjra', amely a legutolsó fizetés 70%-a, felső határ nélkül.⁵⁸ Miután ez lejár, úgynevezett 'gyermekgondozási díjat' vagy GYED-et kapnak, amely ismétlenül az utolsó fizetés 70%-a, de ennek van felső határa, és mindezt addig kapják, ameddig a gyermek be nem tölti a második életévét.⁵⁹

[content/hu/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=hu](https://content.hu/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=hu). (A szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv) Magyarország még nem ültette át az irányelvet a nemzeti jogába, de 2022. augusztus 2-ig még megteheti.

⁵² Az Amnesty International munkajogi szakértőkkel és szakszervezeti képviselőkkel készített interjúi, 2019. szeptember – 2020. március.

⁵³ Saját táblázat az adatok az alábbi adatforrások alapján: az élve születésre vonatkozó számok a KSH-tól származnak, Népeség, népmozgalom (1900-) adattábla, elérhető: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/h_wdsd001a.html), míg az apaszabadságot kivéve magánszférában dolgozók száma a Magyar Államkincstár egyéni, a magánszférában dolgozó munkáltatóktól begyűjtött adatain alapszik. Tekintettel arra, hogy ilyen követelmény az állami szektorban nincs, így az állami szektor munkavállalói által kivett apaszabadságokról nincs elérhető adat. Ám mivel ez a csoport a munkaképes korú lakosság körülbelül 18%-át teszi ki, és közel 75,3%-a nő, ez a szám feltételezhetően nem magas (forrás: Nemzeti Közszolgálati Egyetem Kutatásmódszertani és Mérésügyi Iroda, *Jó Állam Jelentés 2019*, 164. o., https://joallamjelentes.uni-nke.hu/2019_pages_PDF/Jo_Allam_Jelentes_2019_Elso_Valtozat.pdf). A magánszférában, az apaszabadságot igénybe vevő munkavállalók számát Dr. Gurnai Zita parlamenti képviselő igényelte meg és kapta meg a Pénzügyminisztériumtól 2020. március 11-én és osztotta meg az Amnesty Internationalal. Az Emberi Erőforrások Minisztériumától az Amnesty Internationalnak megküldött 2018-as adat is hasonló volt (csak erre az évre sikerült adatokat kapni).

⁵⁴ EJT, *Jelentés a jogszabályokban és a gyakorlatban a nőkkel szemben alkalmazott diszkrimináció kérdésével foglalkozó ENSZ-munkacsoport magyarországi látogatásáról*, 11. o.

⁵⁵ Az új irányelv – és egyúttal a szülői szabadságról szóló irányelv (2010/18/EU) – szerint mindenkit legalább négy havi szülői szabadság illet meg gyermeke születése, illetve örökbefogadása esetén. Ebből a szabadságból két hónap nem ruházható át a másik szülőre. Ld. A szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv, 5. cikk.

⁵⁶ Göndör, *Munka és család a munkajog tükrében*, 175. o., valamint Hungler Sára – Kende Ágnes,

Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keretében, 2019, 3. o., elérhető: <http://real.mtak.hu/104933/>. (Hungler – Kende, *Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keretében*)

⁵⁷ Fedor R. Anita – Toldi Andrea, *Labour market opportunities of women with young children after childbirth*, in: *KONTAKT* 2017/19(3), o. 220-226.

⁵⁸ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény, 40-42. §, elérhető:

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99700083.tv>. (A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvény) A csecsemőgondozási díj csak a nő halála, betegsége vagy egyéb súlyos körülmények esetén fizethető a férfinak.

⁵⁹ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvény, 42/A.-42/G. §. ikrek esetében, a szülők igényelhetik ezt a juttatást addig, ameddig a gyerekek be nem töltik harmadik életévüket. 2020. január 1-től kezdve a munkaerőpiacon aktív nagyszülők is igényelhetik ezt a juttatást

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

Jóllehet a munkáltató fizeti ezeket a támogatásokat, az állam megtéríti nekik.⁶⁰ Tekintettel arra, hogy a fenti juttatásokat az utolsó bérből számítják ki, ez a rendszer kielégítő a közepes vagy magas jövedelemmel rendelkező háztartásoknak, de az alacsony keresetűeknek nem.⁶¹

A harmadik ellátás az alanyi jogon járó 'gyermekgondozást segítő ellátás' (azaz GYES), ami egy nagyonalacsony összeg és a gyermek születésétől kezdve annak harmadik születésnapjáig jár. Azok a szülők vehetik igénybe, akiknek a szülési szabadság előtt nem volt munkahelyük. A foglalkoztatottak is jogosultak a juttatásra a gyermek második és harmadik életéve közötti időszakban. A támogatás kedvezményezettjei dolgozhatnak rész- és teljes munkaidőben is.⁶² Végül pedig minden nő jogosult az alanyi jogon járó 'anyasági támogatásra', egy egyszeri, 64 125 forintos összegre, ha várandósságuk alatt legalább négy alkalommal várandósgondozáson vettek részt Magyarországon.⁶³ 'Családi pótlék' is jár minden családnak az első gyermek születésétől kezdve a gyermek középfokú tanulmányainak befejezéséig. Ennek a szintén alanyi jogon járó juttatásnak az összege magasabb több gyerek, illetve fogyatékos gyerek esetén vagy amennyiben a szülő egyedül neveli gyerekeit.⁶⁴

A szülői szabadsággal kombinált hosszú távú szülési szabadság lehetősége nagyon nagylelkű és Magyarországon kívül a térség poszt-szocialista államaira is jellemző.⁶⁵ Azonban a hosszabb munkahelyi távollét megnehezítheti a nőknek a munkába való visszatérést. Az újbóli munkába állás elősegítésére a törvény előírja a munkáltatóknak a kisgyermekes szülők felmondási védelmét. Ez a nő várandósságától kezdve a gyermek hároméves koráig tart, illetve a szülési szabadságról visszatérve a nőknek joguk van a részmunkaidős foglalkoztatáshoz a gyermek negyedik születésnapjáig (három vagy több gyermeket nevelők esetén a legfiatalabb gyermek hatodik születésnapjáig).⁶⁶ Jelen intézkedéseken felül, a kormány további jogszabályokkal is igyekszik javítani a nők foglalkoztatottságát. Egy ilyen intézkedés például járulékkedvezménnyel ösztönzi a cégeket arra, hogy alkalmazzanak munkaerőpiacra visszatérő nőket, valamint három- vagy többgyermekes nőket.⁶⁷ Egy másik intézkedés a gyermekgondozási szolgáltatásokat hivatott bővíteni pályázatokkal, így ösztönözve az önkormányzatokat új szolgáltatások kiépítésére; a megfelelő és hozzáférhető gyermekgondozási intézmények hiánya azonban továbbra is sok nő számára problémát jelent, főleg vidéken az intézmények kötött nyitvatartási ideje és bölcsődék esetén a hosszú várólisták miatt.⁶⁸

Összegzőképpen, sok kisgyermekes nő hátrányos megkülönböztetést okozó akadályok zömével néz szembe, ami meggátolja őket abban, hogy visszatérjenek a munkahelyükre. Míg egyes akadályok kulturális jellegűek, sokat a kormány egyes intézkedései súlyosbítanak, illetve az is hátráltató tényező, hogy a kormány a munkáltatókkal nem tartja be megfelelően a jogszabályokat.

és otthon maradhatnak az unokájukkal, amennyiben a szülők dolgoznak, ha megfelelnek a kritériumoknak. Ld. <https://www.kormany.hu/hu/hirek/januar-1-jetol-igenyelheto-a-nagyszuloi-gyed>.

⁶⁰ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvény, 62. §.

⁶¹ EJT, *Jelentés a jogszabályokban és a gyakorlatban a nőkkel szemben alkalmazott diszkrimináció kérdésével foglalkozó ENSZ-munkacsoport magyarországi látogatásáról*, 13. o.

⁶² 1998. évi LXXXIV törvény a családok támogatásáról, 20-22. §, elérhető: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800084.TV>. (1998. évi LXXXIV törvény a családok támogatásáról)

⁶³ A családok támogatásáról szóló törvény, 29-33. §.

⁶⁴ A családok támogatásáról szóló törvény, II. fejezet.

⁶⁵ Nagy Beáta – Fodor Éva, *A gazdasági válság hatásai a férfiak és a nők munkaerőpiaci helyzetére Kelet-Közép-Európában*, in: *Szociológiai Szemle* 25(3), 4. o., elérhető: http://real.mtak.hu/37496/1/nagy_fodor.pdf.

⁶⁶ A Munka törvénykönyve, 61. § (3) bekezdés.

⁶⁷ Részletekért a 'munkaerőpiacra lépők után érvényesíthető adókedvezményről' és a 'három vagy több gyermeket nevelő munkaerőpiacra lépő nők utáni adókedvezményről' Ld. Nemzeti Adó- és Vámhivatal, 49. *információs füzet - A szociális hozzájárulási adó*, 2020, elérhető: https://www.nav.gov.hu/data/cms511260/49_A_szocialis_hozzajarulasi_ado_20200217.pdf.

⁶⁸ Magyarország nem érte az Európai Tanács által 2002-ben meghatározott célszámokat, miszerint a három éves és az iskolaköteles kor közé eső gyermekek legalább 90%-ának, valamint a három éven aluli gyermekek legalább 33%-ának biztosítani kellett volna gyermekgondozási szolgáltatást 2010-ig bezárólag. Ld. EJT, *Jelentés a jogszabályokban és a gyakorlatban a nőkkel szemben alkalmazott diszkrimináció kérdésével foglalkozó ENSZ-munkacsoport magyarországi látogatásáról*, 12-13. o. A kormány szerint a bölcsődei helyek száma 58%-kal nőtt 2010 óta. 2019-ben a három éven aluli gyermekek közel 18%-át adták bölcsődébe. A kormány tervei szerint az elérhető helyek száma 2022-re eléri majd a 70 ezret (jelenleg nagyjából 51 200 férőhely van). Forrás: A Családpolitikáért felelős Helyettes Államtitkárság válaszai az Amnesty International kérdéseire, 2020. március.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

2. MAGYARORSZÁG JOGI KÖTELEZETTSÉGEI

2.1 A NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ TILALMÁRA VONATKOZÓ KÖTELEZETTSÉGEK

Magyarország számos olyan nemzetközi és regionális emberi jogi szerződést ratifikált, amelyek előírják a hátrányos megkülönböztetés tilalmát és az egyenlő bánásmód követelményének tiszteletben tartását.⁶⁹ Például az ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányában (Egyezségokmány) részes államként Magyarország kötelezi magát arra, hogy biztosítja az Egyezségokmányban rögzített jogoknak – beleértve a munkához, az igazságos és kedvező munkafeltételekhez, illetve a társadalombiztosításhoz való jogok –⁷⁰ „fajra, színre, nemre, nyelvre, vallásra, politikai vagy bármely más véleményre, nemzeti vagy társadalmi származásra, vagyoni helyzetre, születésre, vagy minden egyéb helyzetre [beleértve családi, egészségügyi, gazdasági és társadalmi állapotot] tekintet nélkül való gyakorlását.”⁷¹ Az Egyezségokmány továbbá világosan kimondja, hogy a részes államok, így Magyarország is, „kötelezik magukat arra, hogy az Egyezségokmányban meghatározott gazdasági, szociális és kulturális jogok gyakorlását a férfiak és a nők számára az egyenjogúság alapján biztosítják”.⁷²

A Magyarország által is ratifikált, nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló ENSZ egyezmény szerint „a 'nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetés (diszkrimináció)' a nemi hovatartozás miatti minden olyan megkülönböztetést, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek az a hatása vagy célja, hogy csorbítsa vagy megsemmisítse a politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális, polgári vagy bármely más területen fennálló emberi jogoknak és alapvető szabadságjogoknak elismerését és megvalósítását a férfiak és a nők közötti egyenlőség alapján, nők által való gyakorlatát, függetlenül családi állapotuktól”.⁷³ Míg ez a definíció csak a nemi hovatartozás miatti megkülönböztetésre utal, a *nem* és a *társadalmi nem* fogalmi változta az évek során, ezáltal szélesebb körben értelmezendők. A 28. számú általános javaslat alapján míg a *nem* kifejezés a férfiak és nők közötti biológiai különbségekre utal, addig a *társadalmi nem* „a nők és a férfiak számára társadalmilag konstruált identitásokra, tulajdonságokra és szerepekre, valamint a társadalom által ezekhez a biológiai különbségekhez társított szociális és kulturális

⁶⁹ Az ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottsága (CESCR), *General Comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (Art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*, 2009. július 2., E/C.12/GC/20, 2. paragrafus, elérhető: <https://www.refworld.org/docid/4a60961f2.html>. (CESCR, 20. számú általános kommentár)

⁷⁰ CESCR, 20. számú általános kommentár, 3. paragrafus. A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya több jog kapcsán is világosan kiemeli a részes államok azon kötelezettségét, hogy biztosítsák „mindenki” számára azon jogok élvezetét, beleértve ezt a hármát is.

⁷¹ ENSZ, a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (ICESCR), 2(2) cikk, 1966. december 16, elérhető: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=97600009.tvr>. (Egyezségokmány)

⁷² Az Egyezségokmány 3. cikke, valamint CESCR, General Comment N. 16. Article 3: the equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights (Art. 3 of the Covenant, 2005. augusztus 11., E/C.12/2005/4, 1. paragrafus, elérhető: <https://www.refworld.org/docid/43f3067ae.html>. (CESCR, 16. számú általános észrevétel)

⁷³ ENSZ, Egyezmény a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések (diszkrimináció) minden formájának felszámolásáról (CEDAW), 1979. december 18., 1. cikk, elérhető: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=98200010.tvr>.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

értelemre” utal. Mindez hierarchikus viszonyt eredményez férfiak és nők között, valamint a hatalom méltánytalan eloszlását és a férfiakat támogató jogokat vonja maga után.⁷⁴

Fontos megjegyezni, hogy nemi alapú hátrányos megkülönböztetés ugyan nőket és férfiakat egyaránt érhet, azonban annak aránytalanul több nő esik áldozatul.⁷⁵ Ez a jelentés nem vizsgálja a férfiak elleni hátrányos megkülönböztetést, azonban beszámol olyan diszkriminációs esetekről, melyek során a sértettet több védett tulajdonsága miatt ért diszkrimináció, s ezek a tulajdonságok kölcsönhatásban vannak egymással. Ilyen lehet például ha valakit neme, valamint a gazdasági és társadalmi helyzete miatt ért hátrányos megkülönböztetés.

A nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény ratifikálásával Magyarország vállalta, hogy minden lehetséges eszközzel és késedelem nélkül olyan politikát folytat, mely felszámolja a nőkkel szembeni diszkriminációt, azáltal, hogy i) beiktatja a nők és a férfiak egyenlőségének elvét nemzeti jogszabályi rendszerébe, és jogi és egyéb megfelelő eszközökkel gondoskodik az említett elv gyakorlati megvalósításáról; valamint ii) megfelelő jogszabályokat és más intézkedéseket – szükség esetén szankciókat fogad el, melyek megtiltják a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formáját bármely személy, intézmény vagy vállalat számára.⁷⁶ Ezenfelül Magyarország köteles megtenni minden szükséges intézkedést „minden területen, különösen politikai, társadalmi, gazdasági és kulturális területen, [...] ideértve a jogszabályalkotást is, a nők teljes mértékű fejlődésének és előrehaladásának biztosítása érdekében, hogy biztosítsák számukra – a férfiakkal való egyenlőség alapján – az emberi jogok és az alapvető szabadságjogok gyakorlását és élvezését”.⁷⁷

Az Egyezségokmány, a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény és más, Magyarország által ratifikált nemzetközi emberi jogi szerződések úgy válnak a belső jogrendszer részeivé, hogy azok kötelező hatályának elismerésére az Országgyűlés felhatalmazást ad és a szerződést törvényben kihirdetik, az Alaptörvény⁷⁸ és a nemzetközi szerződésekkel kapcsolatos eljárásról szóló törvény⁷⁹ alapján. Magyarország dualista rendszere a nemzetközi és hazai jogrendszereket különállóként és függetlenként kezeli, azonban nem tisztázza a köztük lévő jogforrási hierarchiát. A nemzetközi szerződések átültető jogszabályok azonban határozottan alárendelt helyzetben vannak az Alaptörvényhez képest.⁸⁰

2.2 A NEMI ALAPÚ FOGLALKOZTATÁSI DISZKRIMINÁCIÓ TILALMÁRA VONATKOZÓ JOGI KÖVETELMÉNYEK

Magyarország a nemzetközi jog szerint köteles minden szükséges intézkedést meghozni annak érdekében, hogy felszámolja a nőkkel szembeni diszkriminációt a foglalkoztatás területén, ezáltal is biztosítva a férfiakkal megegyező jogokat.⁸¹ Magyarországnak továbbá „a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell”.⁸²

A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának aláírásával Magyarország azt is vállalta, hogy jogi keretek kidolgozásával kötelezi a vállalatokat az emberi jogok megfelelő biztosítására annak érdekében, hogy „azonosítsák, megelőzzék és mérsékeljék az esetleges [gazdasági, szociális és kulturális] jogsértéseket, hogy elkerüljék a visszaéléseket, illetve, hogy elszámoljanak [a fenti jogok élvezetére] gyakorolt

⁷⁴ ENSZ Bizottság a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezményről (CEDAW), *General Recommendation No. 28 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, 2010. december 16., CEDAW/C/GC/28, 5. paragrafus, elérhető: <https://www.refworld.org/docid/4d467ea72.html>. A javaslatból vett idézet a fordító fordítása.

⁷⁵ Egyenlő Bánásmód Hatóság, *A férfiak és nők közötti jövedelemegyenlőtlenség és a nemi szegregáció a mai Magyarországon*, 2013, 8-10. o., elérhető: https://www.egyenlobanasmod.hu/sites/default/files/kiadvany/TAMOP_EBH_1_szakertoi.pdf.

⁷⁶ Egyezmény a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának felszámolásáról, 2. cikk.

⁷⁷ Egyezmény a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának felszámolásáról, 3. cikk.

⁷⁸ Alaptörvény, Q) cikk (3) bekezdés.

⁷⁹ 2005. évi L. törvény a nemzetközi szerződésekkel kapcsolatos eljárásról, III. fejezet, elérhető:

http://njt.hu/cgi_bin/njt_doc.cgi?docid=94249_346177.

⁸⁰ Molnár Tamás, 'A nemzetközi jog és a magyar jog viszonya', 2018, Jakab András – Fekete Balázs (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*, 5.2. fejezet, elérhető: <https://ijoten.hu/uploads/a-nemzetkozi-jog-es-a-magyar-jog-viszonya.pdf>. Csak a *ius cogens* normák állnak az Alaptörvény felett, Ld. fenti jelentés, 5.1. fejezet.

⁸¹ Egyezmény a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának felszámolásáról, 11. cikk.

⁸² Az Európai Unió Alapjogi Chartája (2012/C 326/02), 23. cikk, elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/hu/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=hu>.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

negatív hatásokkal”, amelyekért „[a vállalat] döntései, működése, az általa irányított entitások”, vagy üzleti partnerei „felelnek”.⁸³

Az EU és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) tagjaként Magyarország vállalta, hogy végrehajt számos olyan kötelezettséget, amelyekben jelen nemzetközi szervezetekkel megegyezett. Magyarország több olyan ILO egyezményt is ratifikált, amelyek foglalkoztatási alapelveket és jogokat fogalmaznak meg.⁸⁴ A jelentésben tárgyalt témák függvényében ide tartozik a 111. számú Egyezmény a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről, és a 183. számú Egyezmény az anyaság védelméről (2000). Ezek alapvető jogi eszközök, amelyek előírják mindazon intézkedéseket, amelyek bevezetésével az országok megelőzhetik és felszámolhatják a nemen és anyaságon alapuló foglalkoztatási megkülönböztetést.⁸⁵ Másrészt az Európai Tanács és az Európai Parlament által elfogadott irányelvek világos célokat határoznak meg, amelyeket Magyarország (és az összes tagállam) köteles megvalósítani, de az egyes országok saját belátására van bízva, hogy milyen formában teszik ezt meg. Ugyanakkor az egyes országoknak egy megadott időpontig be kell építeniük az irányelvek rendelkezéseit a nemzeti jogba.⁸⁶ Magyarország azon alapvető EU-s irányelvek többségét átültette jogrendszerébe, melyek a foglalkoztatás területén a nemek közötti egyenlő bánásmód elvének és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megvalósítását írják elő.⁸⁷ Az országnak egyedül a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló 2019/1158 EU-s irányelvet (2019. június 20.)⁸⁸ kell még átültetnie joganyagába, amelyet a magyar kormány 2022. augusztus 2-ai határidőig köteles megtenni.⁸⁹

A fenti emberi jogi szerződések követelményeinek megfelelően Magyarország az egyenlő bánásmódról szóló törvényben is megfogalmazza, hogy mi számít munkahelyi diszkriminációnak: „az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz”.⁹⁰ A munkaviszonyokat szabályozó jogszabályok azonban (beleértve a Munka törvénykönyvét is) nem tiltják kifejezetten a diszkriminációt, nem sorolják fel azokat a védett tulajdonságokat, melyek esetén tilos megkülönböztetést alkalmazni, valamint nem utalnak az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi törvényben lefektetett védett tulajdonságokra. Pusztán az egyenlő bánásmód elvéről tájékoztatnak és az egyenlő bánásmódról szóló törvénnyel összefüggésben kell értelmezni őket.⁹¹ A fenti jogi aktusokon túl az Alkotmánybíróság értelmező döntései, a Kúria, valamint a közigazgatási és munkaügyi bíróságok és a polgári bíróságok ítélezési gyakorlata, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság döntései adják a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó jogszabályok normatív forrásait.⁹²

⁸³ Az ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottsága (CESCR), General Comment No. 24 (2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities, 2017. augusztus 10., E/C.12/GC/24, elérhető: <https://www.refworld.org/docid/5beaeca4.html>.

⁸⁴ Ld. a Magyarország által ratifikált egyezmények teljes listája:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102679.

⁸⁵ Magyarország azonban nem ratifikálta a 156. sz. egyezményt a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról (1981), valamint 158. sz. egyezményt a munkaviszony megszüntetéséről (1982). Ld. A Magyarország által nem ratifikált egyezmények teljes listája:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102679.

⁸⁶ Európai Bizottság, Az uniós jogi aktusok fajtái, elérhető: https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/types-eu-law_hu, és Európai Bizottság, Az uniós jog alkalmazása, elérhető: https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/applying-eu-law_hu.

⁸⁷ Ezek magukban foglalják az alábbi irányelveket, amelyeket jelen kutatás keretein belül elemeztünk is: a 92/85/EGK tanácsi irányelv a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről; a 2000/78/EK tanácsi irányelv a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról; a 2010/18/EU tanácsi irányelv a szülő szabadságáról; valamint a 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének megvalósításáról. A nemek közötti egyenlőségre törekvő irányelvek teljes listájáért Ld.

https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/equality-between-women-and-men_en.

⁸⁸ Ld. az Európai Parlament és a Tanács (Eu) 2019/1158 irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályaon kívül helyezéséről, 2019. június 20., elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>. (2019/1158 irányelv a munka és a magánélet közötti egyensúlyról)

⁸⁹ 2006/54/EK irányelv, 33. cikk.

⁹⁰ Egyenlő bánásmódról szóló törvény, III. fejezet. Az egyéb területek a szociális biztonság és egészségügy, a lakhatás, az oktatás és képzés, valamint az áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele.

⁹¹ A Munka törvénykönyve, 12. §; Törvény a közszolgálati tisztviselőkről, 13. §; és Törvény a közalkalmazottak jogállásáról, 3 § (1) bekezdés. Ld. még Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), 'Observation (CEACR) - adopted 2017, published 107th ILC session (2018), Discrimination (Employment and Occupation) Convention', 1958 (111. sz.), elérhető: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3340458:NO. (ILO, a 111. számú egyezményre vonatkozó 2017. évi megfigyelés)

⁹² Európai Bizottság, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, *Country report: Gender equality, Hungary, 2019*, 8. o., elérhető: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5044-hungary-country-report-gender-equality-2019-pdf-1-26-mb> (EB, *Country report: Gender Equality, Hungary, 2019*).

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

A KUTATÁS SORÁN VIZSGÁLT, A MUNKAVISZONYT SZABÁLYOZÓ MAGYAR JOGSZABÁLYOK

Számos magyar törvény szabályozza a munkaviszonyok különböző formáit. Az általános szabály, a *lex generalis* a 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről, amely „a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire”.⁹³ Jelen kutatás fókuszában leginkább ez áll, valamint az az alábbi törvényekre is kiterjed:

- 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról⁹⁴
- 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről⁹⁵

Ezek a törvények egyes paragrafusokban utalnak arra a tényre, hogy a Munka törvénykönyvében alapulnak és rendelkezéseik *lex specialis*-t alkotnak, vagyis felülírják a Munka törvénykönyve általános szabályait. Ez azt is jelenti, hogy az egyenlő bánásmód elvének szempontjából a Munka törvénykönyvének rendelkezései érvényesek a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényre, míg a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvényben egy specifikus rendelkezés említi meg az alapelvet.⁹⁶

Léteznek még további törvények, amelyek munkaviszonyok olyan különleges formáit szabályozzák, amelyben a munkavállalók kisebb hányadát alkalmazzák, de azok nem tartoznak jelen írás tárgykörébe. Amennyiben releváns, a dokumentum megemlíti ezeket a törvényeket. Az Amnesty International a jelentés egészében hivatkozik további, munkához kötődő jogszabályokra, valamint olyan törvényekre, amelyeket fontos megemlíteni a munkáltatók és a munkavállalók közötti viszony és a munkaerőpiac vizsgálatánál.

Az államon túl a magyar vállalatok is felelősek az emberi jogok tiszteletben tartásáért, a működésükben és az ellátási láncokban egyaránt.⁹⁷ E kötelezettség teljesítéséhez a vállalatoknál érvényben kell lennie egy olyan megfelelő belső szabályzatnak, amely segít abban, hogy a vállalat képes legyen azonosítani, megelőzni és mérsékelni az emberi jogokra gyakorolt különféle – főképpen negatív – hatásokat. Az esetleges emberi jogi jellegű jogsértések elkerülésének, valamint az általuk okozott negatív hatások kezelésének hatáskörébe az is beletartozik, hogy a vállalatoknak törekedniük kell arra, hogy mindazon jogsértések orvoslásra kerüljenek, amelyekért ténylegesen ők felelnek, legyen szó munkavállalóról vagy egyéb személyről.⁹⁸

⁹³ A Munka törvénykönyve, 1. §.

⁹⁴ 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény, elérhető: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99200033.TV>. (A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény)

⁹⁵ 2011. évi CXCV. Törvény a közszolgálati tisztviselőkről, elérhető: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1100199.TV&searchUrl=/gyvorakereso%3Fkeyword%3Degyszer%25C5%25B1s%25C3%25ADtett%2520munka>. (A közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény)

⁹⁶ Ld. 90. lábjegyzet.

⁹⁷ ENSZ, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations „Protect, Respect and Remedy” Framework*, HR/PUB/11/04, 2011, General Principles és 2. fejezet, elérhető:

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

⁹⁸ Ibid, II. fejezet

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

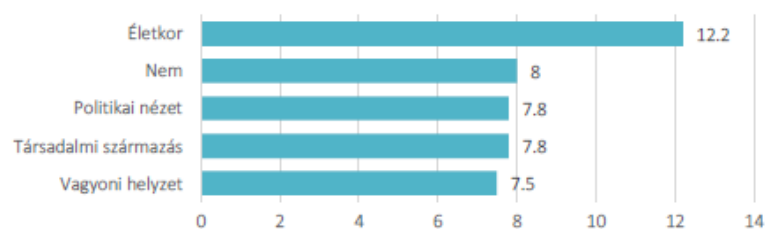
Amnesty International

3. NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAHELYEN

3.1 NEMI ALAPÚ HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS MAGYARORSZÁGON

A nemi alapú hátrányos megkülönböztetés gyakori Magyarországon. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a Magyar Tudományos Akadémia Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézete (vagy TK Szociológia Intézet) 2019-ben lefolytatott közös kutatása kimutatta, hogy a társadalomban a *nem* a második leggyakoribb ok a személyesen megélt diszkriminációs okok között.⁹⁹

1. ábra – A személyesen megélt diszkriminációs okok előfordulási gyakorisága, 2019 (%)¹⁰⁰



A 2010 és 2019 közötti időszakban¹⁰¹ a leggyakoribb diszkriminációs okok nem változtak: az *életkor* a legviszátérőbb megkülönböztetési ok és a *nem* is az öt leggyakoribb ok között szerepel.¹⁰² Ugyanakkor a foglalkoztatási diszkrimináció szintén gyakran előfordul Magyarországon. Mindezt megerősíti a fent említett kutatás is, amely szerint 2019-ben – illetve a teljes 2010 és 2019 közötti időszakban – a válaszadók az azt

⁹⁹ Egyenlő Bánásmód Hatóság és Magyar Tudományos Akadémia, Társadalomtudományi Kutatóközpont, Szociológiai Intézet, *A diszkrimináció személyes és társadalmi észlelése és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság, Kutatási eredmények, 2019, 10-11. o.*, https://www.egyenlobanasmod.hu/sites/default/files/kiadvany/EBH_2019_kutatas_web_online_sm.pdf (Egyenlő Bánásmód Hatóság és TK Szociológia Intézet, *A diszkrimináció személyes és társadalmi észlelése, 2019*)

¹⁰⁰ Az ábra az idézett tanulmányból származik, Ld. 10. o.

¹⁰¹ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a TK Szociológia Intézet négy alkalommal végezte el a felmérést (2010-ben, 2013-ban, 2017-ben és 2019-ben) országos reprezentatív minta alapján, azzal a céllal, hogy feltérképezzék a megkülönböztetés különböző dimenzióit (az első két alkalommal), valamint, hogy többet tudjanak meg (1) a személyesen megélt diszkriminációról, (2) a diszkrimináció társadalmi észleléséről, és (3) az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvény, valamint a Hatóság ismertségéről és megítéléséről (a második két kutatás során).

¹⁰² Egyenlő Bánásmód Hatóság és TK Szociológia Intézet, *A diszkrimináció személyes és társadalmi észlelése, 2019, 13-15. o.*

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

megelőző 12 hónapban a munkahelyen tapasztaltak leggyakrabban diszkriminációt, ezt követi a szociális és egészségügyi ellátás, majd az áruk, kereskedelem és a szolgáltatások igénybevételének területe.¹⁰³

3.1.1 HOMÁLYOSAN MEGFOGALMAZOTT KIMENTÉSI OKOK AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE ALÓL

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény szerint az állítólagos közvetlen hátrányos megkülönböztetések esetében „az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat [...] nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, a) amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos”, vagy „b) amelynek az a) pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van”.¹⁰⁴ A törvény nem teszi lehetővé a fenti kimentéseket faji hovatarozáson, bőrszínen, nemzetiségen vagy nemzetiséghez való tartozáson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés és jogellenes elkülönítés esetében.¹⁰⁵ Ugyanakkor a *nemet* nem sorolja a védett tulajdonságok közé, amelyekre a fenti kimentések nem vonatkoznak, így a törvény nem felel meg a 2006/54/EK irányelvnek.¹⁰⁶ Mindemellett, az egyenlő bánásmódról szóló törvénnyel ellentétben, a 2006/54/EK irányelv csak közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén ad helyet a kimentésnek, amelyet így határoz meg: „egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve, ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek”.¹⁰⁷ A fentiek alapján az egyenlő bánásmódról szóló törvény sérti a 2006/54/EK irányelvet.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény szintén megenged néhány kivételt, amely felmentést ad a foglalkoztatási diszkrimináció tilalma alól.¹⁰⁸ A rendelkezései értelmében „nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a) az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés”, vagy „b) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatarozáson 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”.¹⁰⁹ Míg az a) pont megfelel a 2006/54/EK irányelvnek, a b) pont más védett tulajdonságokon alapuló megkülönböztetéshez vezethet.

Míg a törvény 22. § (1) a) bekezdésének megfogalmazása látszólag követi a 2006/54/EK irányelv 14. cikkében megadott megoldást, a törvény 7. § (2) bekezdésében olvasható általános kimentési szabályok fényében a 22. § (1) a) bekezdése értelmezhető úgy, hogy csak a felvételi eljárás keretein belül érvényes, ezáltal felhatalmazva a munkáltatókat az általános kimentési szabályok alkalmazására a foglalkoztatás minden egyéb vonatkozásában.¹¹⁰

3.1.2 A MUNKAHELYI HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TÍPUSAI

A nők számos formában szenvednek el hátrányos megkülönböztetést életük során a munkahelyükön és a munkaerőpiacon nemük vagy anyaságuk miatt.¹¹¹ Az Amnesty International által készített nem reprezentatív kérdőív¹¹² eredményei megerősítik ezt a tényt, más szervezetek által készített tanulmányokhoz hasonlóan.¹¹³

¹⁰³ Ibid, 17-18. o.

¹⁰⁴ Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 7 § (2) bekezdés.

¹⁰⁵ Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 7 § (3) bekezdés.

¹⁰⁶ EB, *Country report: Gender Equality, Hungary, 2019*, 13. o., elérhető: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5044-hungary-country-report-gender-equality-2019-pdf-1-26-mb>.

¹⁰⁷ Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg), 2(1). cikk, elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>. (2006/54/EK irányelv) Az irányelv a preambulum 23. bekezdésében kimondja, hogy „a Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján egyértelmű, hogy a nőkkel szembeni hátrányos bánásmód, a terhességgel vagy anyasággal kapcsolatban, nemi alapon történő közvetlen megkülönböztetésnek minősül”.

¹⁰⁸ EB, *Country report: Gender Equality, Hungary, 2019*, 30. o.

¹⁰⁹ Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 22 § (1) bekezdés.

¹¹⁰ EB, *Country report: Gender Equality, Hungary, 2019*, 30. o.

¹¹¹ Keveházi Kata, *Nem-ügy: Nemi alapú diszkrimináció a munkahelyeken és a vállalkozási szférában*, 2017, 257. o., elérhető: http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/18_KevehaziKata.pdf (Keveházi, *Nem-ügy*), valamint Lovász Anna – Simonovits Bori, *Classic Labour Market Discrimination*, 2018, *The Hungarian Labour Market 2018*, 176. o.

¹¹² Az Amnesty International lefolytatott egy online kérdőívet 2020. január és február közötti időszakban. Részletekért Ld. Módszertan.

¹¹³ Ld. 110. lábjegyzet.

A kérdőívünkben a válaszadók 31,95%-a (266 főből 85) úgy nyilatkozott, hogy érte őket hátrányos megkülönböztetés a munkahelyükön egy vagy több alkalommal. A hátrányos megkülönböztetés 11 megemlítt típusa alapján¹¹⁴ nyilvánvalóvá vált néhány általános tapasztalat azon válaszadók visszajelzései nyomán, akiket állításuk szerint ért hátrányos megkülönböztetés:

- 50,59% azonos munkáért alacsonyabb fizetést kapott férfi kollégáinál.
- 67,06%-ot szakmai előmenetel és/vagy karrierlehetőség kapcsán ért már diszkrimináció.
- 40% szenvedett el hátrányos megkülönböztetést a rugalmas munkaidős foglalkoztatásukhoz vagy túlórához kötődően.
- 37,65% jelezte, hogy valamiféle hátrányos megkülönböztetés érte őket, miután visszatértek a munkahelyükre szülési vagy szülői szabadságról.
- 36,47% tapasztalt diszkriminációt betegszabadság kérelmezése kapcsán, illetve a betegszabadság ideje alatti vagy azt követő időszakban.¹¹⁵

INTERSEKCIONÁLIS DISZKRIMINÁCIÓ

Magyarországon a nők különböző vagy járulékos hátrányos megkülönböztetést is elszenvedhetnek az identitásuk védett tulajdonságai vagy más, szorosan összefüggő elemei miatt, mint például életkor, fogyatékoság, etnikai származás, szexuális irányultság, nemi identitás, vagy például társadalmi és pénzügyi háttér. Ha mondjuk valakit jogellenesen bocsátanak el munkájából neme és életkora okán, az sokkal károsabb lehet egy idősebb nő számára, akinek csak pár éve van a nyugdíjig (főleg egy kisebb városban), mintha ugyanez egy nagyobb városban vagy a fővárosban élő fiatal nővel esik meg.¹¹⁶

A magyar törvényalkotás nem foglalkozik kifejezetten az interszekcionális diszkriminációval.¹¹⁷ Ráadásul a nemi alapú hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó magyar ítélkezési gyakorlat egyelőre nem ismeri fel azon esetek speciális jellegét, amelyeknél többszörös diszkrimináció és/vagy interszekcionális megkülönböztetés merül fel.¹¹⁸

Az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak azonban van hatásköre kivizsgálni ezeket a többszörösen védett tulajdonságokon és azok kölcsönhatásán alapuló diszkriminációra vonatkozó panaszokat, és ezt számos esetben meg is tette. Jó példa erre azoknak a női munkavállalóknak az esete, akik nem kaptak 13. havi juttatást beteg gyermekük ápolása miatti hiányzásuk okán (EBH/130/2017 határozat¹¹⁹).¹²⁰

A várandós nőket vagy a szülési szabadságról visszatérő kisgyermekes nőket a munkáltatók fokozottan kedvezőtlen bánásmódban részesítik, mivel többnyire kevésbé értékes munkaerőnek tartják őket.¹²¹ A munkáltatók ráadásul sok esetben kihasználják a munkavállalók ezen csoportjainak sebezhetőségét, mivel ők nehezen váltanak munkahelyet korlátozott mobilitásuk miatt, illetve félnek attól, hogy elveszítik munkahelyüket és nem tudnak gondoskodni a családjukról. Mindemellett méltánytalan elbocsátásuk, és/vagy egy ellenük elkövetett, más típusú jogsértés jelentős hatást gyakorolhat pénzügyi helyzetükre.¹²²

Az Amnesty International által végzett felmérés alátámasztja ezen minták meglétét. Amikor a várandóssághoz kötődő diszkrimináció, valamint a szülési vagy szülői szabadsággal, illetve a szülési vagy szülői szabadságról történő visszatéréssel kapcsolatos jogsértéseket elemeztük, a válaszok 21,4%-a számolt be kedvezőtlen bánásmódról várandósság vagy gyermekvállalás miatt. Ebben a jelentésben az Amnesty International bemutat néhány gyakori tapasztalatot, amit várandós és kisgyermekes nők éltek meg. A kérdőív eredményei, az interjúk és más kutatások azonban arra is rávilágítottak, hogy ezek a női csoportok a munkahelyükön más, az itt írtakon túlmenő diszkriminatív gyakorlatokkal is szembesülnek.

¹¹⁴ A válaszadók megjelölhettek több mint egy fajta diszkriminációt a 11 tételt tartalmazó listán.

¹¹⁵ A válaszadók egyidejűleg több választ is megjelölhettek.

¹¹⁶ Tardos Katalin, 'Életkor és esélyegyenlőség', 2017, 93-95. o., elérhető: <http://www.belvedere.meridionale.hu/letolt/Tardos%20Katalin%20Eletkor%20es%20eselyegyenloseg.pdf>

¹¹⁷ EB, Country report: Gender Equality, Hungary, 2019, 17. o.

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ A részletekért Ld. a 3.3.2 Nyomás a családokon, hogy a beteg gyerek ápolása egyedül a nőkre maradjon című alfejezet.

¹²⁰ A Hatóság készített egy jelentést, amely tartalmaz egy, a közelmúlt ítélkezési gyakorlatait tömörítő gyűjteményt az általa kivizsgált többszörös/interszekcionális diszkriminációs esetekről. Egyenlő Bánásmód Hatóság, A többszörös diszkrimináció megjelenése az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában, EBH-füzetek 5, 2018, elérhető: https://www.egyenlobanasmod.hu/sites/default/files/kiadvany/5_teljes_HU.pdf.

¹²¹ Mészáros Gabriella, A várandós munkavállaló tájékoztatási kötelezettsége, in: Miskolci Egyetem, Szabó Miklós Doktoranduszok Fóruma Miskolc, 2016. november 17. Állam- és Jogtudományi Kar szekciókiadványa, 2017, 169. o., elérhető: http://acta.bibl.u-szeged.hu/49965/1/juridpol_080_169-182.pdf. (Mészáros, A várandós munkavállaló tájékoztatási kötelezettsége)

¹²² Kevházi, Nem-ügy, 257. o.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

Magyarország az elmúlt években a családbarát intézkedéseket népszerűsítette, amelyek azonban nem a nemek közötti egyenlőség előremozdítására helyezik a hangsúlyt, hanem a gyermekvállalásra buzdítják a családokat és a nők népességnövekedés fenntartásában betöltött szerepére koncentrálnak. Ezenfelül a kormány számos alkalommal emlegetett különböző emberi jogi szervezetekkel való kommunikációjában egy új nemzeti stratégiát a nemek közötti egyenlőségről, amely felváltaná a jelenlegit, amelyet évek óta nem követett.¹²³ *A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban akcióterv (2021-2030)* jelenleg kidolgozás alatt áll.¹²⁴ Még elválik, hogy vajon az új stratégia tartalmaz-e majd a nők jogainak előremozdítására, valamint a nők védelmére irányuló iránymutatásokat és intézkedéseket, beleértve a várandós és kisgyermekes nőket a munkahelyükön érő diszkrimináció visszaszorítását is.

3.2 VÁRANDÓS NŐKKEL SZEMBENI HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS

“Abban a pillanatban, hogy egy munkavállaló bejelenti, hogy várandós, a munkáltató úgy tekint rá, mint egy ’időzített bombára’, amely előbb vagy utóbb robbanni fog.”

Repka Ágnes, HR szakértő, munkajogi szakokleveles tanácsadó, 2020. március

A rendszerváltást követően, az egymást követő magyar kormányok a családokra helyezték a hangsúlyt, és számos intézkedéssel igyekeztek emelni a születési rátákat, valamint gyermekvállalásra buzdítani a nőket. Mindeközben azonban sem a jogszabályokban nem sikerült megfelelő védelmet biztosítani a várandós nők számára, sem a gyakorlatban a nem és anyaságon alapuló foglalkoztatási diszkrimináció különböző formái – például a jogellenes elbocsátás – ellen.

Míg a várandós nőkkel szembeni diszkriminációhoz sokan a munkaviszony megszüntetését társítják, más formában is érheti őket kedvezőtlen bánásmód a munkahelyükön. Noha ezek a munkavállalók a hátrányos megkülönböztetés bizonyos formái ellen jogi védelmet élveznek, munkáltatóik gyakran megsértik a jogaikat, ami miatt az elméleti jogvédelem és annak gyakorlati megvalósulása között nagy szakadék tátong. Mindezt súlyosítja a tény, hogy a megkülönböztető bánásmódok orvoslására korlátozott lehetőségek állnak rendelkezésre, így a várandós munkavállalók gyakran felhagynak a kártérítés vagy egyéb jogorvoslat követelésével, mivel úgy látják, nem éri meg további stressznek és nyomásnak kitenni sem magukat, sem a gyerekeiket.¹²⁵

3.2.1 NINCS HATÉKONY VÉDELEM AZ ELBOCSÁTÁSOK ELLEN

A 92/85/EGK irányelv¹²⁶ szerint Magyarország köteles megtenni minden „szükséges intézkedést ahhoz, hogy [megtiltsa] [...] a munkavállalóknak a terhességük kezdetétől a [...] szülési szabadság végéig történő elbocsátását, az állapotukkal összefüggésbe nem hozott, a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat által megengedett különleges esetektől eltekintve”.¹²⁷

A kötelezettséggel összhangban a Munka törvénykönyve kifejezetten tiltja a várandós munkavállalók és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelést igénybe vevő nők felmondás útján történő elbocsátását,

¹²³ EJT, *Jelentés a jogszabályokban és a gyakorlatban a nőkkel szemben alkalmazott diszkrimináció kérdésével foglalkozó ENSZ-munkacsoport magyarországi látogatásáról*, 5. o., valamint az Európa Tanács Emberi Jogi Biztosa, *Report following her visit to Hungary from 4 to 8 February 2019*, 2019. május 21., CommDH(2019)13, 5. o., elérhető: <https://rm.coe.int/report-on-the-visit-to-hungary-from-4-to-8-february-2019-by-dunja-mija/1680942f0d>. (Az Európa Tanács Emberi Jogi Biztosa, *Jelentés a Biztos látogatásáról követően*)

¹²⁴ A Családpolitikáért felelős Helyettes Államtitkárság válasza az Amnesty International kérdéseire, 2020. március.

¹²⁵ Az Amnesty International nemi alapú hátrányos megkülönböztetést megélt áldozatokkal készített interjúi, 2020. január-március, valamint Puskás Ágnes, *A várandós nők jogainak érvényesülése, különös tekintettel az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkafeltételekre*, 2016, *Gazdaság és Jog*, 9. szám, XXIV. évfolyam, 26. o., elérhető: https://www.mokk.hu/regiodal/pdf/linkgyujto/Gazdasag_Jog/gazdasag_es_jog_9_szam.pdf. (Puskás Ágnes, *A várandós nők jogainak érvényesülése*). További részletekért a rendelkezésre álló jogorvoslati lehetőségekről Ld. 4. fejezet.

¹²⁶ 92/85/EGK irányelv, 10(1) cikk. Magyarország átültette ezt az irányelvet a Munka törvénykönyvébe (Ld. 299 § c) bekezdés). Az ILO anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezménye hasonló kötelezettséget ír elő Magyarországnak számára.

¹²⁷ 92/85/EGK irányelv, 10 (1) cikk.

utóbbi esetében a kezelés megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt. Ez a védelem csak akkor érvényes, amennyiben a várandós munkavállaló tájékoztatja a munkáltatót a várandósságról vagy a kezelésről.¹²⁸ 2016 óta azonban, ha a munkavállaló a felmondási levél kézhez vételétől számított tizenöt napon belül tájékoztatja a munkáltatót, az a felmondást írásban visszavonhatja ugyan, de ezt nem köteles megtenni.¹²⁹

A törvény egyúttal lehetővé teszi a munkáltatók számára a munkaviszony megszüntetését a munkavállalók fenti csoportjával a) közös megegyezéssel, b) azonnali hatályú felmondással, amennyiben „a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi[k]”, vagy c) ha „olyan magatartást tanúsít[anak], amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi”.¹³⁰ A fent említett elbocsátás elleni védelmekkel és különleges esetekkel szemben azonban a munkáltatók túl gyakran szüntetik meg a munkavállalók munkaviszonyát, miután megtudják, hogy várandósok, anélkül, hogy lényeges kötelezettségeik megszegésére vagy helytelen viselkedésükre kézzelfogható bizonyítékuk lenne.¹³¹

Az Amnesty International által megkérdezett, nemi alapú hátrányos megkülönböztetést szenvedő nők és különböző szakértők szerint a várandós nők elbocsátása mögött szerteágazó okok húzódnak meg.¹³² A két fő ok egyike a munkáltatók azon gazdasági érdeke, hogy spóroljanak egy olyan munkaerőn, aki távollét miatt nem fog ténylegesen munkát végezni hosszabb ideig, és akinek helyére helyettesítést kell találniuk. A másik indok az adott vezető személyiségéhez és a munkahely szervezeti kultúrájához kapcsolódik. A munkáltatók, beleértve a különböző szinten dolgozó vezetőket is, gyakran nincsenek tisztában azzal, hogy diszkriminatív bánásmódjuk milyen hatással lesz az adott munkavállalóra, valamint az a benyomásuk, hogy a várandós nők produktív és hatékony munkavégzése hanyatlani fog, és a szülést követően nem tudnak helyállni a munkában.¹³³

3.2.2 A VÁRANDÓS NŐK HATÁROZOTT IDEJŰ MUNKASZERZŐDÉS VAGY PRÓBAIDŐ ALATTI ELBOCSÁTÁSÁNAK GYAKORLATA

“Noha a próbaidő alatt nem kell megindokolni a munkaviszony megszüntetését, az nem sértheti meg az egyenlő bánásmód követelményét. Ez a munkajogi szabály nincs benne a köztudatban.”

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogi szakértője, 2020. február

A magyar törvényalkotás kimondja, hogy a próbaidő alatt a munkáltató és a munkavállaló egyaránt indoklás nélküli megszüntetheti a munkaviszonyt.¹³⁴ Sok munkáltató a várandós nők elbocsátására használja ezt a jog által biztosított lehetőséget, noha ilyen esetekben is tiszteletben kell tartaniuk az egyenlő bánásmód elvét.¹³⁵

¹²⁸ A Munka törvénykönyve, 65 § (3) és (5) bekezdés. A Munka törvénykönyvének ezen rendelkezései a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény alá tartozó munkavállalókra is vonatkoznak. A közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény 70. § (1)-(2) bekezdései, a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény esetében pedig a 113. § (1)-(3) bekezdései térnek ki a felmentési védelemre. A visszavonás lehetősége a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvényesetében azonban nincs meg.

¹²⁹ A Munka törvénykönyve, 65 § (5) bekezdés, amit a 2016. évi LXVII. törvénnyel (2016. június) bejelentett módosítás léptetett hatályba, elérhető: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1600067.TV×hift=ffffff4&txreferer=00000001.TXT>.

¹³⁰ A Munka törvénykönyve, 78 § (1) bekezdése az azonnali hatályú felmondásról.

¹³¹ Az Amnesty International áldozatokkal, munkajogászokkal és munkajogi szakértőkkel készített interjúi, 2019. szeptember – 2020. március, valamint Európai Bizottság, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, *European equality law review, Issue 1/2017*, 102. o., elérhető: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4236-european-equality-law-review-1-2017-pdf-1-616-kb>, és Egyenlő Bánásmód Hatóság, 'A várandósság és a próbaidő alatti felmondás', 2018. július 7., elérhető: <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/hirek/varandossag-es-probaido-alatti-felmondas>.

¹³² Az Amnesty International áldozatokkal, munkajogászokkal és munkajogi szakértőkkel készített interjúi, 2019. szeptember – 2020. március.

¹³³ *Ibid*, valamint Hungler – Kende, *Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján*, 1-2. o. és Mészáros, *A várandós munkavállaló tájékoztatási kötelezettsége*, 170. o.

¹³⁴ A Munka törvénykönyve, 78. § és 79 § (1/a) bekezdés.

¹³⁵ Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 5. §.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság egy régóta bevett ítélkezési gyakorlatot alkalmaz olyan esetekben, amikor egy munkavállalót próbaidő alatt bocsátanak el és az adott személynek az meggyőződése, hogy diszkriminatív alapon jártak el vele szemben.¹³⁶



EGY KONYHAI KISEGÍTŐ TÖRTÉNETE¹³⁷

Egy női munkavállaló konyhai kiségitőként kezdett el dolgozni egy kórházban, és a próbaidő alatt teherbe esett. Tájékoztatta a közvetlen felettesét, néhány nappal később azonban lebetegedett és emiatt betegállományba került. Egy hét múlva a munkáltató telefonon arról tájékoztatta, hogy a jogviszonyát azonnali hatállyal próbaidő alatt megszünteti. A munkavállaló panaszt nyújtott be az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, amelyben azt állította, hogy a munkaviszonyát megkülönböztető jelleggel várandóssága, valamint egészségi állapota miatt szüntették meg. A Hatóság megvizsgálta az esetet és arra jutott, hogy az eljárás alá vont nem tudta bizonyítani, hogy betartotta volna az egyenlő bánásmód követelményét. A Hatóság megállapította, hogy a munkáltató a kérelmezővel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, illetve várandóssága és egészségi állapota miatt közvetlen módon, hátrányosan megkülönböztette.

A fentihez hasonló esetekben a munkáltatók gyakran a munkavállaló nem megfelelő teljesítményére hivatkozva szüntetik meg a munkaviszonyt. Míg bizonyos esetekben ez indokolt és a munkavállalók – a várandóssághoz nem kapcsoló – helytelen viselkedése vagy gondatlansága nehézséget jelenthet a munkáltatónak, szakértők arról számoltak be az Amnesty Internationalnek, hogy a munkáltatók aránytalan mértékben válnak meg várandós nőktől „alulteljesítésre” hivatkozva úgy, hogy mindezt semmilyen bizonyíték nem támasztja alá.¹³⁸ Ez egyértelműen megsérti a 92/85/EGK irányelvet, amely kimondja, hogy ha a munkavállalót a terhessége kezdetétől a szülési szabadság végéig tartó időszak alatt elbocsátják, „a munkáltató köteles az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait írásban megadni”.¹³⁹

A munkáltatók gyakran projektalapú vagy határozott idejű munkaszerződéssel veszik fel alkalmazottaikat, mivel ezek a munkaviszonyok általában kisebb pénzügyi és adminisztratív terhet rónak a munkáltatókra.¹⁴⁰ A határozott idejű munkaszerződéseknél a törvény értelmében a munkáltató (a munkavállalóval ellentétben) azonnali hatállyal – indoklás nélkül – jogosult megszüntetni a munkaviszonyt, de ebben az esetben „a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára”.¹⁴¹ Míg ennek van elrettentő hatása, sok munkáltató erre a rendelkezésre hivatkozva távolít el várandós nőket az állományából.¹⁴² Ez azonban az jelenti, hogy a munkavállaló bizonyíték híján nem kezdeményezhet peres eljárást, hogy bebizonyítsa, várandóssága miatt bocsátották el.¹⁴³

Egy másik lehetőséggel élve a munkáltatók gyakran nem újítják meg az adott munkavállaló szerződését a projekt lezárulta után, holott munkában tartásuk eredetileg előre látható és indokolt volt.¹⁴⁴ Mindez ellentétes az uniós joggal, mivel az Európai Unió Bírósága a *Maria Luisa Jimenez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios* ügy kapcsán is kijelentette, hogy ha egy munkáltató nem újítja meg a várandósság miatt egy női munkavállaló ideiglenes munkaszerződését, azzal megsérti az egyenlő bánásmód elvét.¹⁴⁵

¹³⁶ EB, *Country report: Gender Equality, Hungary, 2019*, 38. o. az EBH/379/2014 sz. határozatáról. Ld. még EBH/309/2018 sz. határozat, 22 o., és EBH/289/2018 sz., EBH/180/2018 sz. és EBH/109/2018 sz. határozatok, amelyek elérhetőek az [Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapján](#).

¹³⁷ Egyenlő Bánásmód Hatóság, EBH/309/2018 sz. határozat, <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/jogeset/ebh3092018>.

¹³⁸ Az Amnesty International munkajogászokkal, munkajogi szakértőkkel – beleértve az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogi szakértőit – és női jogi szervezetek képviselőivel készített interjúi, 2019. szeptember – 2020. március, illetve Egyenlő Bánásmód Hatóság, 'A várandósság és a próbaidő alatti felmondás', 2018. július 7., elérhető: <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/hirek/varandossag-es-probaido-alatti-felmondas>.

¹³⁹ 92/85/EGK irányelv, 10 (1) és (2) cikk.

¹⁴⁰ Wolters Kluwer, 'Határozott idejű munkaszerződések láncolata – szigorú szabályozás', 2019. január 29., elérhető:

<https://jogaszvilag.hu/hatarozott-ideju-munkaszerzodesek-lancolata-szigoru-szabalyozas/>, valamint [Piacesprofit.hu](https://piacesprofit.hu), 'Mikor jogszerűek az egymást követő határozott idejű munkaszerződések?', 2020. február 22., elérhető: https://piacesprofit.hu/kkv_cegblog/mikor-jogszeruek-az-egymast-koveto-hatarozott-ideju-munkaszerzodesek/.

¹⁴¹ A Munka törvénykönyve, 79. §.

¹⁴² Az Amnesty International nemzeti alapú diszkriminációt szenvedő nőkkel és munkajogi szakértőkkel készített interjúi, 2019. szeptember – 2020. március.

¹⁴³ Hungler – Kende, *Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján*, 12. o.

¹⁴⁴ Az Amnesty International áldozatokkal és munkajogi szakértőkkel készített interjúi, 2019. szeptember – 2020. március.

¹⁴⁵ Opinion of Mr Advocate General Tizzano: *Maria Luisa Jiménez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios (C-438/99)*, 2001. június 7., Reference for a preliminary ruling: Juzgado de lo Social Único de Algeciras – Spain, elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61999CC0438>.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

Ehhez hasonlóan, egy diszkriminációs eset kapcsán az Egyenlő Bánásmód Hatóság is megállapította, hogy amikor egy munkáltató nem hosszabbította meg egy munkavállaló szerződését a várandóssága miatt, közvetett hátrányosan megkülönböztetés formájában megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság az ügy kapcsán tett észrevételében kifejtette, hogy „a munkáltató gazdasági üzleti érdekei semmilyen körülmények között nem adnak felhatalmazást a diszkriminációra”.¹⁴⁶



ÁGOTA TÖRTÉNETE:¹⁴⁷ „HA ELŐBB SZÓLT VOLNA [ARRÓL, HOGY NEM HOSSZABBÍJÁK MEG A SZERZŐDÉSEMET], KERESHETTEM VOLNA MÁSIK MUNKÁT.”

Ágota óvodapedagógusként dolgozott határozott idejű munkaszerződéssel, amelyet a munkáltatója egyszer már meghosszabbított és ismételt megújítást tervezett. Amikor Ágota először teherbe esett, tájékoztatta munkáltatóját, illetve az intézetet fenntartó önkormányzat polgármesterét is. A vetélése és a munkába való visszatérése után Ágota megemlítette az igazgatónak, hogy majd szeretne gyermeket a jövőben, és ez az információ eljutott a polgármesterhez is. „Két hónappal a szerződésem lejártá előtt az önkormányzat képviselő-testülete úgy döntött, hogy azt nem hosszabbítják meg. Tudomásomra jutott, hogy a polgármester azt mondta a képviselő-testületnek, hogy nem éri meg megújítani a szerződést, mert előbb vagy utóbb úgyis elmennék szülési szabadságra” – mesélte Ágota az Amnesty Internationalnak. Az ülés után a polgármester nem tájékoztatta Ágotát a döntésről, így csak kevesebb, mint egy hónappal a szerződése lejártá előtt értesült róla. „Ha előbb szólt volna [arról, hogy nem hosszabbítják meg a szerződésemet], kereshettem volna másik munkát. Óvodapedagógusként azonban lehetetlen munkát találni az iskolai év kezdete után.” Nem sokkal később egy személyes találkozó során, Ágota tájékoztatta a polgármestert, hogy ismét várandós. Megkérte őt, hogy amennyiben a megújítás nem lehetséges, hosszabbítsák meg a szerződését hat hónappal, hogy jogosult legyen a gyermekvállalási támogatásokra és a társadalombiztosítási ellátásokra. „A polgármester azt felelte, hogy a képviselő-testület már döntött, és nem fogja meghosszabbítani a szerződésemet.”

Az egyéb jogviszony, például a megbízási szerződés keretein belül foglalkoztatott nők is jogosultak a védelemre, amelyet az Európai Unió Bírósága is kimond egyik ítéletében, miszerint „*munkavállalónak* kell tekinteni minden olyan személyt, aki valóságos és tényleges tevékenységet végez”, illetve, hogy „a munkaviszony jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt”.¹⁴⁸

Ennek megfelelően az egyenlő bánásmódról szóló törvény elrendeli, hogy a munkáltatóknak a „munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony”¹⁴⁹ esetében – amely nem tartozik a Munka törvénykönyve vagy más, a munkaviszonyokat szabályozó fontos jogszabály hatáskörébe¹⁵⁰ – az egyenlő bánásmód elvéhez kell tartaniuk magukat.¹⁵¹ Ráadásul a törvény világosan kimondja, hogy „ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz [...] a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében”, azzal megsérti ezt az elvet.¹⁵²

¹⁴⁶ Ebben az esetben, a munkavállaló az Egyenlő Bánásmód Hatóság diszkriminációra vonatkozó végzésének felülvizsgálatát kérte az arra illetékességgel rendelkező Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságtól. Egyenlő Bánásmód Hatóság, EBH/189/2014 sz. határozat, in: *Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2014. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól*, 16. o., elérhető: https://www.egyenlobanasmod.hu/sites/default/files/tajekoztato/EBH_beszamolo_2014_magyar.pdf.

¹⁴⁷ A történetet az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogi szakértője egy interjú keretein belül osztotta meg az Amnesty Internationallel, 2020. január 24.

¹⁴⁸ C-66/85 sz. ügy, *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* (ECLI:EU:C:1986:284), 16-17. paragrafus, elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0066>, valamint a C-138/02 sz. ügy, *Brian Francis Collins és a Secretary of State for Work and Pensions* (ECLI:EU:C:2004:172), 26. paragrafus, elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:62002CJ0138&from=en>.

¹⁴⁹ Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 3 § (b) bekezdés. A megbízási szerződések a „munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony” kategóriába esnek, amelyet a 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről XXXIX. fejezete szabályoz, <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1300005-TV>. (Polgári Törvénykönyv)

¹⁵⁰ Ld. a vonatkozó munkajogi törvényeket részletező szövegdoxoz a 24. oldalon.

¹⁵¹ Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 5. §.

¹⁵² Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 21. §.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International



KARINA TÖRTÉNETE:¹⁵³

Karina megbízási szerződés keretében egy oktatással foglalkozó cégnél dolgozott néhány hónapja. Munkáltatója elégedett volt a teljesítményével és említette is Karinának, hogy szívesen felvennék hosszú távra, mert lesznek más projektek is, amiben tudna segíteni. „Amikor elmondtam, hogy állapotos vagyok, a következő adandó alkalommal mondták, hogy ha befejezem a projektet, amin dolgozom, akkor ennyi volt, így nem fognak tudni együtt dolgozni velem.” Karina projektje lezárult, így mennie kellett. Ekkor három és fél hónapos terhes volt. Mivel nem volt biztosítása, és korábban is projekt alapon dolgozott, beleértve egy külföldi munkát is, nem jártak neki a munkaviszonyhoz kötött családtámogatások.¹⁵⁴

Mindamellet, hogy a jogellenes elbocsátás és a szerződés várandósságból eredő meg nem hosszabbítása káros hatást gyakorolhat a várandós munkavállalók fizikai és mentális állapotára, akár el is veszíthetik az egyes gyermekvállalási támogatásokra való jogosultságukat¹⁵⁵, amennyiben nem találnak másik munkát vagy a gyerekük a munkaviszonyuk (és egyúttal a biztosítás) megszüntetését követő 42 napon túl születik.¹⁵⁶ A terhesség előrehaladott állapotában azonban nagyon nehéz munkát találni Magyarországon.¹⁵⁷ Ilyenkor a várandós nők csak az alanyi jövedelmükre jogosultak: az anyasági támogatásra (egy egyszeri támogatás 64 125 forint értékben), a családi pótlékra (havi, minimum 12 000 forintos juttatás egy gyermek esetén), valamint a gyermekgondozást segítő ellátásra (gyermekenként 28 500 forintos havi juttatás, amelyből 10% nyugdíjjárulék kerül levonásra).¹⁵⁸ Ezen juttatások összege 2008 óta változatlan. E nők számára elérhető juttatások ilyen formában nem felelnek meg a korábban említett kritériumoknak és összegük nagyon alacsony, főleg ahhoz képest, amit a magasabb jövedelmű és állományban maradó nők kapnak. A törvény ezen rendelkezése tehát aránytalanul nagyobb mértékben sújtja az alacsony jövedelmű és a hátrányos helyzetű nőket.¹⁵⁹ Megfelelő pénzügyi támogatás hiányában ráadásul a magyar törvény nem tesz eleget az ILO anyaság védelméről szóló egyezményének, amely előírja, hogy azok a nők, akik nem felelnek meg a pénzbeli juttatásra jogosító feltételeknek, „megfelelő, a szociális segélyalapból fizetendő juttatásra jogosult[ak], amelynek feltétele az ilyen támogatás esetén szükséges rászorultsági vizsgálat”.¹⁶⁰

3.2.3 A VESZÉLYEZTETETT TERHESSÉGHEZ KAPCSOLÓDÓ JOGSÉRTÉSEK

A várandós nők között a veszélyeztetett terhes nők még sebezhetőbb helyzetben vannak. Éppen ezért a nemzetközi jog értelmében Magyarország köteles ugyanazt a foglalkoztatási diszkrimináció és jogellenes elbocsátás elleni védelmet biztosítani ezeknek a munkavállalóknak, mint az összes többi várandós munkavállalónak,¹⁶¹ és még további lépéseket kell tenni védelmük érdekében.¹⁶²



SZABINA TÖRTÉNETE:¹⁶³

¹⁵³ Az Amnesty International interjúja „Karinával”, 2020. február 24.

¹⁵⁴ Karinának nem volt folyamatos munkaviszonya, továbbá nem rendelkezett megfelelő számú igazolt munkanappal a munkáltatótól ahhoz, hogy biztosítotttnak számítson. Részletekért Ld. a következő lábjegyzet.

¹⁵⁵ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvény 40. § és 42. § a) bekezdése, valamint a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény 6. § alapján a havonta esedékes csecsemőgondozási díjra, valamint a gyermekgondozási díjra azok a nők jogosultak, akik a gyermekük születését megelőző két éven belül legalább 365 napon át biztosítottak voltak (vagyis alkalmazottak voltak), elérhető: <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1900122.TV>. A megbízási típusú szerződéssel rendelkező munkavállalók jogosultságot szerezhetnek gyermekgondozási díjra, amennyiben a fenti követelményeken túl a szerződés által lefedett tevékenységükből származó, tárgyhavi járulékalapot képező jövedelmük eléri a minimálbér harminc százalékát, vagy naptári napokra annak harmincad részét (a törvénytársadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló törvény, 6 § (b) és (f) bekezdések). A gyermekgondozási díjat a másik szülő is kérelmezheti, amennyiben megfelel a jogosultsági követelményeknek, de a csecsemőgondozási díjra csak az anya jogosult (kivéve, ha a gyermeket egyenül nevelő apáról van szó). Részletekért Ld. Háttér fejezet, 1.3. alfejezet.

¹⁵⁶ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvény, 40. § (1) bekezdés.

¹⁵⁷ Az Amnesty International nemi alapú hátrányos megkülönböztetést szenvedő nőkkel, a szülési szabadság után a munkaerőpiacra visszatérni kívánó nőkkel, valamint munkajogi szakértőkkel készített interjúi, 2019. szeptember – 2020. március.

¹⁵⁸ További részletekért a családi ellátásokról Ld. Háttér fejezet, 1.3. alfejezet.

¹⁵⁹ Ibid.

¹⁶⁰ Az ILO anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezménye, 6(6) cikk.

¹⁶¹ Az ILO anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezménye, 8. és 9. cikk.

¹⁶² Ld. a betegsége és a komplikációkra vonatkozó cikkeket, például az ILO anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezménye, 5. cikk, és az 1992/85/EGK EU-s irányelv, 4-5. cikk.

¹⁶³ Az Amnesty International interjúja „Szabinával”, 2020. február 10.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Szabina az állami oktatásban dolgozott egy kétéves határozott idejű munkaszerződéssel. A munkáltatója meg akarta újítani a szerződését, és már voltak is órái a következő tanévre. Amikor bejelentette, hogy várandós, a munkáltató úgy döntött, hogy nem hosszabbítja meg szerződését. Veszélyeztetett terhes volt: „Haza kellett jönnöm egy iskolai kirándulásról, mert folyton émelyegtem és naponta többször is hánytam. Emiatt a munkáltatóm azt mondta, hogy nem vagyok megbízható – ezzel indokolta a felmondásomat is. A szerződés lejártakor öt hónapos terhes voltam, szóval nyilván nem tudtam másik munkát találni.” Mivel megszűnt Szabina biztosítása, ezért nem kapott sem csecsemőgondozási díjat, sem gyermekgondozási díjat.¹⁶⁴ „A munkaügyi perem akkor kezdődött el és másfél év alatt nem is jutottunk el a folyamat lényegi részéhez.”

A nemzetközi jog kötelezi az államokat arra, hogy kiegészítő intézkedésekkel biztosítsák a megfelelő védelmet a veszélyeztetett terhes nők számára a munkahelyükön.¹⁶⁵ Az ILO anyaság védelméről szóló egyezménye alapján, „orvosi bizonyítvány bemutatása esetén szabadság biztosítandó a terhességből vagy a szülésből adódó betegség, komplikáció vagy komplikációs kockázat esetén”.¹⁶⁶ A magyar jog szerint azok a várandós nők, akik várandósságuk, illetőleg szülésük miatt nem tudják munkájukat ellátni, és csecsemőgondozási díjra nem jogosultak, keresőképtelennek minősülnek,¹⁶⁷ és mentesülnek a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségük teljesítése alól.¹⁶⁸ Ameddig képtelenek ellátni munkájukat, táppénzre is jogosultak.¹⁶⁹ Az ellátási rendszer azonban kedvezőtlenebbül érinti a nőket, mivel a veszélyeztetett terhes munkavállalók számára a jog nem biztosítja azt a tizenöt munkanap betegszabadságot, amelyre a betegség miatt keresőképtelenné vált munkavállalók jogosultak.¹⁷⁰ A betegszabadság alatt folyósított juttatás a tizenöt nap alatt kedvezőbb (a munkavállaló távolléti díjának 70%-a)¹⁷¹, ám jelenleg ez a költség a munkáltatót terheli. Ez a további tizenöt munkanap betegszabadság azon munkavállalók számára is elérhetővé kéne, hogy váljon, akik magas kockázatú terhesség miatt lesznek keresőképtelenek. Ahogy a táppénz esetében, úgy ebben az esetben is az államnak át kellene vállalnia ezeket a költségeket a munkaadó terheinek csökkentése céljából. Az ILO anyaság védelméről szóló egyezménye azt is kimondja, hogy a veszélyeztetett terhes nőknek járó keresőképtelenség miatti juttatások összege nem lehet alacsonyabb a betegség miatti keresőképtelenség után járó juttatás összegénél.¹⁷²

Mivel a munkaadó nem tudhatja pontosan, hogy a munkavállaló mennyi ideig lesz képes ellátni a feladatait a szülési szabadságot megelőzően, ezért sokan inkább felmondják a várandós munkavállaló szerződését azért, hogy helyére felvegyenek egy olyan másik munkatársat, aki biztosan el tudja végezni a feladatokat.¹⁷³



BERNADETT TÖRTÉNETE:¹⁷⁴

„Miután várandós lettem, az orvos azt tanácsolta, hogy maradjak otthon pár hétig, hogy rendben alakuljon a terhesség” – mondta Bernadett az Amnesty Internationalnak. Mivel korábban volt már egy vetélése, Bernadett veszélyeztetett terhesnek számított. „Felhívtam a munkáltatómat, hogy elmondjam, másnapról nem megyek be, s hogy utána nem tudom, hogy vissza tudok-e menni a szülési szabadság előtt. Ő nagyon megijedt, hogy következő naptól nem leszek.” Bernadett egy oktatással foglalkozó mikrovállalkozásnál dolgozott fél éve, nagyon szerette a munkáját. „Nagy egymásra találás volt a főnökömmel.” De a vetéléssel és utána a terhességgel a kapcsolat teljesen megváltozott. Néhány hét

¹⁶⁴ A juttatásokra való jogosultságról bővebben Ld. az előző alfejezet.

¹⁶⁵ Ld. a betegsége és komplikációkra vonatkozó cikkeket, például az ILO anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezménye (C183), 5. cikk, és az 1992/85/EGK EU-s irányelv, 4-5. cikk.

¹⁶⁶ Az ILO anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezménye, 5. cikk,

¹⁶⁷ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvény, 44. § b) bekezdése és 46. §.

¹⁶⁸ A Munka törvénykönyve, 55. § (1) bekezdés.

¹⁶⁹ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvény, 44. és 46. cikk. A táppénz a munkavállaló jövedelmétől a társadalombiztosítási időszakuktól függ. Ennek fényében a táppénz elérheti a munkavállaló jövedelmének akár 60 vagy 50%-át is, de ebből lejön még a személyi jövedelemadó. Mértéke attól függ, hogy az adott személy folyamatosan biztosított volt-e az azt megelőző két éve folyamán, illetve, hogy szorult-e kórházi vagy egyéb fekvőbeteg-gyógyintézetű ellátásra. (2009 előtt a táppénz összege a munkavállaló jövedelmének 70 vagy 50%-a volt.) A táppénz egy napra járó összege is korlátozva van: nem haladhatja meg a minimálbér kétszeresének harmincad részét, mely 2020-ban, a 161 000,- Ft-os minimálbér alapulvételével a táppénz napi összege nem haladhatja meg a 10 733,33- Ft-ot. További részletekért Ld. Magyar Államkincstár, 'Táppénz, betegszabadság', elérhető: <https://egbiztpenzbeli.tcs.allamkincstar.gov.hu/ell%C3%A1t%C3%A1sok/betegsz%C3%A9g-eset%C3%A9n/t%C3%A1pp%C3%A9n%C3%A9n-z-betegszabads%C3%A1g.html>.

¹⁷⁰ A Munka törvénykönyve, 126 § (1) és (2) bekezdései.

¹⁷¹ Ez az összeg adó- és járulékköteles. További részletekért Ld. Magyar Államkincstár, 'Táppénz, betegszabadság'.

¹⁷² Az ILO anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezménye, 5-7. cikk.

¹⁷³ Az Amnesty International nemi alapú diszkriminációt szenvedő nőkkel és munkajogászokkal készített interjúja, 2020. január-március.

¹⁷⁴ Az Amnesty International interjúja „Bernadettel”, 2020. január 1.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

múlva a főnököm írt, hogy menjek be, hogy megbeszéljük a HR ügyeket. „A férjével együtt, mindketten jogászok, azzal fogadtak, hogy ha én tőlük megyek el szülési szabadságra, akkor a cégüket csődbe viszem, mert úgy számoltak, hogy sokáig maradnak otthon. [...] Én csak ott ültem és arra gondoltam, hogy számomra a legfontosabb dolog, hogy legyen egy egészséges kisbabám.” A munkáltató azzal indokolta az elhangzottakat, hogy Bernadett fizetése túl magas volt, így vagy egy új szerződést írnak, melyben alacsonyabb összegre jelentik őt be, s így el tud menni szülési szabadságra, vagy megszüntetik a munkaviszonyt, különben a cég csődbe megy. „Később tudtam meg, hogy több korábbi alkalmazottat is elküldtek már, amikor terhesek lettek, s a munkáltató sokakkal perben is állt.”

A fentiek nem egyedi esetek. Az interjúk során az Amnesty International számos nő történetét ismerte meg, akik veszélyeztetett terhesként hasonló helyzetbe kerültek, és a szakértőkkel beszélgetve további esetekre is fény derült.¹⁷⁵ Ezenfelül az Egyenlő Bánásmód Hatóság is kivizsgált számos hasonló ügyet, ilyen volt például a EBH/218/2019 eset, mely során a munkaadó a várandóssága miatt felmondta egy pénztáros-árufeltöltő szerződését próbaidő alatt.¹⁷⁶

Amíg a veszélyeztetett terhes nők nem tudnak dolgozni, a munkaadójuk fizeti táppénzük egyharmadát, a kormány pedig a fennmaradó kétharmad részt.¹⁷⁷ Kis vállalatok esetén ez akár jelentős összeget tehet ki hosszabb időtartam alatt, jöllehet a szülési szabadság folyamán a munkáltató nem fizet semmilyen juttatást a munkavállaló részére. A törvényi rendelkezés azonban ellentmond az anyaság védelméről szóló ILO-egyezménynek, amely előírja, hogy „magát a munkaadót nem terheli az általa alkalmazott [várandós nő szülési szabadsága vagy betegszabadságához kapcsolódó] pénzbeli ellátásának semmiféle közvetlen költsége”, azt az állam „a kötelező társadalombiztosítási vagy közalapokból fedezi”.¹⁷⁸

Egyes munkáltatók azonban egy lépéssel tovább mennek, hogy megakadályozzák a munkavállalókat abban, hogy hozzájussanak az őket megillető ellátásokhoz. A táppénz megigénylése céljából a várandós nőnek kérelmet kell benyújtania a munkaadójához. Mind állami intézmény, mind magánvállalat esetén a munkáltató ezt a kérvényt juttatja el az illetékes kormányhivatalba, egy, a munkavállaló foglalkoztatását igazoló dokumentummal együtt.¹⁷⁹ Az Amnesty Internationalnek az interjúk során tudomására jutott, hogy egyes esetekben, a munkáltató nem továbbította a kérelmet és a foglalkoztatói igazolást az illetékes hivatalhoz, így a várandós munkavállaló nem kapott táppénzt. A hivatal a törvény alapján nincs felhatalmazva arra, hogy elfogadhassa azokat a dokumentumokat, amelyekkel a munkavállaló fennálló munkaviszonyát tudná bizonyítani, így teljes mértékben a munkáltatótól függ, hogy az igazolásokat továbbítja-e és így a munkavállaló hozzájut-e az őt törvény által megillető juttatáshoz.¹⁸⁰

A Munka törvénykönyve szerint, ha a várandós munkavállaló orvosi vélemény alapján egyes kötelességeit vagy eredeti pozíciójához tartozó feladatkörét nem tudja ellátni, mivel az veszélyeztetheti egészségét vagy a magzatot, viszont nem kell betegszabadságra mennie magas kockázatú terhesség miatt, akkor ilyen esetben a munkáltató köteles felajánlani neki olyan munkakört (a várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig), mely az egészségi állapotának megfelel.¹⁸¹ Ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges, a munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni, amely időszakra alapbére illeti meg.¹⁸² A munkaviszony fennállása során a munkavállalót (beleértve a várandós munkavállalókat is) rendszeres időközönként munkaköri alkalmassági vizsgálatnak kell alávetni.¹⁸³ A várandós nők esetében ez a vizsgálat különösen fontos, és a munkáltatónak különösen gondosan kell eljárnia a munkafeltételek esetleges módosításával kapcsolatban. Költséghatékonyság miatt azonban a munkáltatók gyakran inkább betegszabadságra küldik a női munkavállalókat, mintsem felmentenék őket a munkavégzés alól és biztosítanák számukra alapbérüket. Ilyenkor a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvényre hivatkozva járnak el.¹⁸⁴ Ez azt jelenti, hogy a munkaadó a várandós munkavállaló fizetésének csupán 60%-át

¹⁷⁵ Az Amnesty International nemi alapú hátrányos megkülönböztetést szenvedő nőkkel készített interjúi, 2020. január-március.

¹⁷⁶ Egyenlő Bánásmód Hatóság, EBH/218/2019 sz. határozat, elérhető: <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/jogeset/2182019>.

¹⁷⁷ A törvénytársadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló törvény, 25 § (5) bekezdés.

¹⁷⁸ Az ILO anyaság védelméről szóló 183. számú Egyezménye, 6(8). cikk. Az egyezmény csak akkor tesz kivételt, ha a munkaadó által fizetett adott pénzbeli ellátásról „a tagállam nemzeti jogalkotása vagy gyakorlata így rendelkezett már a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet ezen Egyezményének elfogadása előtt, vagy (b) ha később ilyen értelmű országos szintű megállapodás születik a kormány, valamint a munkaadók és munkavállalók érdekképviseleti szervezetei között”.

¹⁷⁹ Magyar Államkincstár, 'Táppénz, betegszabadság', valamint Wolters Kluwer, 'Betegszabadság és táppénz a keresőképtelenség idejére', 2019. március 27., elérhető: <https://ado.hu/tb-nyugdij/betegszabadsag-es-tappenz-a-keresokeptelenség-idejere/>

¹⁸⁰ Az Amnesty International munkajogi szakértőkkel és munkajogászokkal készített interjúi, 2020. január - március.

¹⁸¹ A Munka törvénykönyve, 60. §, valamint 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, 49. § (1) bekezdés és 50./A §, elérhető: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300093.tv>. (Munkavédelmi törvény) Az utóbbi rendelkezései kimondják, hogy egy munkavállaló csak akkor alkalmazható, ha foglalkoztatása nem jelent veszélyt egészségére, reprodukciós képességére és a magzatra.

¹⁸² Ibid.

¹⁸³ A Munka törvénykönyve, 51. § (3)-(4) bekezdései, valamint a Munkavédelmi törvény, 54. § (2)-(3) bekezdései.

¹⁸⁴ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvény 44 § (b) bekezdés keresőképtelenségnek nyilvánítja azokat a várandós nőket, akik nem tudják ellátni munkájukat és nem kapnak csecsemőgondozási díjat. Részletekért Ld. 166. és 167. l. ábrát.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

vagy 50%-át fizeti ki táppénz formájában¹⁸⁵ a tényleges alpbére helyett, amelyre egyébként jogosult. Ez a gyakorlat azonban ellentmond az ILO anyaság védelméről szóló egyezménye 9. cikkének, mivel korlátozza a nők foglalkoztatási lehetőségeit és munkafeltételeit, ezáltal hátrányos megkülönböztetésben részesíti őket.¹⁸⁶

3.2.4 KÉPZÉSEK, TOVÁBBI MUNKA- ÉS KARRIERFEJLESZTÉSI LEHETŐSÉGEK MEGTAGADÁSA VÁRANDÓS NŐK ESETÉBEN

Szintén jelenthet hátrányos megkülönböztetést, ha a munkavállalótól várandóssága és a szülési szabadsága miatt megvonják a különféle képzési és előremeneteli lehetőségeket.



ANGÉLA TÖRTÉNETE:¹⁸⁷

Angéla egy nagyobb vidéki város kormányhivatalában irodai munkát végzett. „A főnököm nyíltan kifejezte, hogy nem örül terhességemnek, és a kötelező orvosi vizsgálatokon való részvételekből adódó távollétem miatt neheztelt rám.” Angéla megpályázott egy plusz megbízásos szerződéses lehetőséget a munkahelyén. „Nem volt egy túlzottan népszerű feladat, senki nem igazán akarta elvállalni, de én megpályáztam. Az a plusz pénz, amivel járt, jól jött volna a babázás előtt” – mondta Angéla az Amnesty Internationalnak. „Az említett feladatra nem engem választott a főnököm, s mikor megkérdeztem, hogy miért nem, azt válaszolta, mert terhes vagyok.” Angéla írásban panaszt tett emiatt a szervezet vezetőjénél, megemlítve, hogy ez a bánásmód az állapotossága miatti diszkriminációnak minősül. „Természetesen a főnököm mindent tagadott, s mivel nem volt tanúm, az egészből nem lett semmi.” Angéla panaszát a szervezet nem vizsgálta ki.

A munkaadónak kötelessége a különféle képzési és fejlődési lehetőségekről értesíteni az összes munkavállalót, beleértve a várandós és szülési szabadságon lévőket is. Ennek elmaradása diszkriminációnak minősül.¹⁸⁸ Bár a Munka törvénykönyve és az egyéb, munkaviszonyt szabályozó jogszabályok nem kötelezik a munkáltatót arra, hogy minden alkalmazott számára ugyanolyan lehetőséget biztosítson képzések, megbízások és egyéb lehetőségek terén, az egyenlő bánásmódról szóló törvény kimondja, hogy bárminemű munkához, képzésekhez vagy előmeneteli rendszerhez kötődő diszkrimináció az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének minősül.¹⁸⁹ Számos tanulmány rámutat arra, hogy várandós nők gyakran szenvednek el megkülönböztetést a fentiek kapcsán.¹⁹⁰ Az Amnesty International által készített kérdőíves felmérésre adott válaszokból is kiderült, hogy a várandós nők képzési kéréseit gyakran elutasítják, és az állapotuk miatt egy lehetséges előléptetéstől is eleshetnek.¹⁹¹

A hátrányos megkülönböztetés jelen formája azonban nem csak a várandós nőket érinti, az Amnesty International arról is tudomást szerzett, hogy mindez olyan nőkkel is előfordul, akik szülési szabadság után vissza akarnak térni a munkahelyükre.¹⁹²

¹⁸⁵ Ld. 168. lábjegyzet.

¹⁸⁶ Puskás, *A várandós nők jogainak érvényesülése*, 26. o.

¹⁸⁷ Az Amnesty International interjúja „Angélával”, 2020. január 22.

¹⁸⁸ 2006/54/EK irányelv, 14(1) b) és 26. cikkek.

¹⁸⁹ Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 21. §.

¹⁹⁰ Equality and Human Rights Commission, *Pregnancy and Maternity-related discrimination and Disadvantage: Experience of Mothers*, 2016, 12. o., elérhető: <https://www.equalityhumanrights.com/en/file/10511/download?token=fhYbcMUf>, valamint Hungler – Kende, *Nők a család- és foglalkoztatáspolitiká kereszttűzjén*, 16. o.

¹⁹¹ Az Amnesty International 2020. január és február közötti időszakban lefolytatott online kérdőíve. Ld. Módszertan.

¹⁹² Az Amnesty International nem alapú hátrányos megkülönböztetést szenvedő nőkkel készített interjúi, 2020. január – március, valamint Szakszervezetek.hu, 'Diszkrimináció a várandósság után', 2015. augusztus 8., elérhető: <https://szakszervezetek.hu/hirek/391-diszkriminacio-a-varandossag-utan>.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

3.3 KISGYERMEKES NŐKKEL SZEMBENI HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS

2010 óta a magyar kormány számos lépést tett a nők foglalkoztatásának elősegítésére, különös tekintettel a kisgyermekes nőkre. Ennek érdekében:

- Országsszerte emelték a bölcsődei férőhelyek számát,¹⁹³
- Rugalmasabbá tették a gyermekek napközbeni ellátási rendszerét új intézményi formák bevezetésével,¹⁹⁴
- A Munka törvénykönyvének módosításával lehetővé tették a nők részmunkaidős foglalkoztatását heti 20 órában, ameddig gyermekük be nem tölti negyedik életévét (ha a nő három vagy több gyermeket nevel, ez hat évre módosul),¹⁹⁵
- Adókedvezményeket vezettek be a családok számára a gyermekek számának növekedésével együtt, növelve az adójóváírás összegét,¹⁹⁶
- Valamint a 2013 januárjában életbe lépő *Munkahelyvédelmi akcióterv* keretein belül szociális hozzájárulási adó kedvezményt is bevezettek azon munkáltatóknak, akik szülési vagy szülői szabadságról visszatérő munkavállalót vesznek fel.¹⁹⁷

2019-ben a gyermekvállalást támogató, úgynevezett *Családvédelmi Akcióterv* keretein belül a kormány bevezette, hogy a négy vagy többgyermekes nők életük végéig mentesülnek a személyi jövedelemadó fizetése alól. Ez az intézkedés 2020. január 1-jével lépett hatályba.¹⁹⁸ A férfiak nem jogosultak erre a mentességre és meg sem osztható velük, amely tovább erősíti azon nemi sztereotípiákat, miszerint a gyermeknevelés a nő feladata. Az Akcióterv nagylelkű pénzügyi támogatást biztosít a gyermekvállalást tervező családok számára, de ugyanakkor kiemeli a nők gyermeknevelésben betöltött szerepét. Továbbá fennáll annak a veszélye, hogy az Akcióterv a nőket a kormány demográfiai és bevándorlási céljainak eszközeiként tárgyasítja.¹⁹⁹ Noha ennek a tervnek célja volt, hogy fellépjen a nőket érő igazságtalanságok ellen, amelyeket a szülési szabadságról visszatérve a munkahelyükön tapasztalnak, azonban nem társítottak hozzá olyan lényegi és hatásos intézkedéseket, amelyek erre alkalmasak lennének.

Ezzel egyidejűleg a kormány kevés olyan intézkedést hozott, amelyek arra buzdítanák a férfiakat, hogy kivegyék a részüket a gyermeknevelési és a háztartási feladatokból. A néhány pozitív intézkedéshez azonban nem társult megfelelő tudatosítási kampány, vagy más olyan akció, amely a társadalom, valamint a munkaadók körében kiemelte volna a férfiak szerepének fontosságát vagy megváltoztatta volna a nemi szerepekről alkotott tradicionális felfogást.²⁰⁰ Az említett pozitív intézkedések között szerepelnek az alábbiak:

¹⁹³ A kormány szerint a bölcsődei férőhelyek száma 58%-kal nőtt 2010 óta. 2019-ben a három éven aluli gyermekek közel 18%-át adták bölcsődébe. A kormány tervei szerint az elérhető helyek száma 2022-re eléri majd a 70 ezret (jelenleg nagyjából 51 200 férőhely van). Forrás: A Családpolitikáért felelős Helyettes Államtitkárság válaszai az Amnesty International kérdéseire, 2020. március. Azonban a férőhelyek száma és a gyermekfelügyelet minősége, amely főleg a szakemberhiánynak köszönhető, még mindig nem felelnek meg az elvárásoknak. Ld. Népszava, '3800 kisgyerek hiába akart bölcsődébe menni', 2020. február 3., elérhető: https://nepszava.hu/3065775_3800-kisgyerek-hiaba-akart-bolcsodebe-menni, valamint Népszava, 'Bajban a peremkerületek bölcsődéi', 2019. november 1., elérhető: https://nepszava.hu/3055357_bajban-a-peremkeruletek-bolcsodei.

¹⁹⁴ Magyar kormány, 'Gyermekek napközbeni ellátása', elérhető: <https://csaladitudakozo.kormany.hu/gyermekek-napkozbeni-ellatasa>.

¹⁹⁵ A Munka törvénykönyve, 61 § (3) bekezdés.

¹⁹⁶ 2011 óta a családok egy gyermek esetén 10 000 forint, két gyermek esetén gyermekenként 20 000 forint, három vagy több gyermek esetén pedig gyermekenként 33 000 forint adókedvezményre jogosultak. Ez az adókedvezmény bármely szülő által igénybe vehető és megosztható. Nemzeti Adó- és Vámhivatal, 'Alapvető tudnivalók a családi kedvezmény érvényesítéséhez', 2019. február 28., elérhető: https://www.nav.gov.hu/nav/szja_b/kezdvezmenyek/csaladi_kezvezmeny.html?query=csal%C3%A1di-ad%C3%B3%3Bkedvezm%C3%A9ny. Nincs elérhető nemi alapon összesített adat arra vonatkozóan, hogy férfiak és nők milyen százalékban éltek ezzel a lehetőséggel.

¹⁹⁷ A gyermekgondozási ellátások (a gyermekgondozást segítő ellátás, a gyermekgondozási díj, valamint a gyermeknevelési támogatás) folyósítása alatt, vagy ezeknek a juttatásoknak a lejártát követően munkába álló szülő után a munkáltatók szociális hozzájárulási adójukból kedvezményre lehetnek jogosultak. Az első 2 évben csak akkor kell szociális hozzájárulási adót fizetniük, ha a munkavállaló bére meghaladja a minimálbért, de csak az azon felüli összegre. A harmadik évben a munkaadó a szociális hozzájárulási adónak csak a felét köteles megfizetni a minimálbér határáig, azon felül viszont a teljes adót. A három vagy több gyermeket nevelő munkavállalók esetén 2 év helyett 3 év adómentes, és további 2 év az 50 %-os adókedvezménnyel érintett időtartam. Csalad.hu, 'Munkahelyvédelmi Akció', 2020. február 21., elérhető: <https://csalad.hu/tamogatasok/munkahelyvedelmi-akcio>. A család.hu honlap a magyar kormány tulajdona.

¹⁹⁸ Csalad.hu, 'Négy- vagy többgyermekes édesanyák személyi jövedelemadó-mentessége', 2020. február 18., elérhető: <https://csalad.hu/tamogatasok/negy-vagy-tobbgyermekes-edesanyak-szemelyi-jovedelemado-mentessege>.

¹⁹⁹ Az Európa Tanács Emberi Jogi Biztosa, *Jelentés a Biztos látogatását követően*, 37. o.

²⁰⁰ Göndör, *Munka és család a munkajog tükrében*, 27-28. o.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

- Mindkét szülő jogosult a gyermeknevelési pótszabadságra. Egy gyermek után kettő, két gyermek után négy, kettőnél több gyermek után összesen hét munkanap pótszabadság jár, a gyerek(ek) 16 éves kora alatt. Mindkét szülő jogosult ezeket a napokat kivenni, akár egy időben is.²⁰¹
- A foglalkoztatott férfiak gyermekük születése esetén öt nap apaszabadságra jogosultak (ikrek esetén ez hét nap), bizonyos állami alkalmazottok kivételével, akik nyolc napot²⁰² kaphatnak (ikrek esetén tíz napot). A pótnapokat a férfiak a gyermek születését követő két hónapban vehetik ki. Ez idő alatt távolléti díjra jogosultak. A 2006/54/EK irányelvvel ellentétben ezek a munkavállalók nincsenek megvédve a fenti jog gyakorlása miatti elbocsátástól, és a törvény azt sem biztosítja, hogy jogosultak legyenek arra, hogy visszatérjenek munkahelyükre korábbi pozíciójukba vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számukra a korábbiaknál nem kedvezőtlenebbek.²⁰³
- A férfiak is elmehetnek betegszabadságra, amennyiben a gyermekük megbetegszik, és jogosultak gyermekápolási táppénzre is.²⁰⁴
- A férfiak is jogosultak gyermekgondozási díjra és gyermekgondozást segítő ellátásra a szülői szabadság ideje alatt. Ezenfelül dönthetnek úgy is, hogy gyermekgondozási díjat kapnak és visszatérnek a munkaerőpiacra, miután a baba hat hónapos lesz (ez az úgy nevezett GYED Extra).²⁰⁵ A nőkkel ellentétben azonban a férfiak nem részesülnek felmondási védelemben, amennyiben ezt az opciót választják.
- Mindkét szülő jogosult a szülői szabadságra (azaz a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságra) a gyermek hároméves koráig. Amennyiben azonban mindkét szülő él ezzel a lehetőséggel, csak az egyikük jogosult a gyermek után járó ellátásra, illetve csak az nő jogosult a felmondási védelemre, amely egyértelműen elretentő tény a férfiak számára.²⁰⁶

A hatóságok azonban nem éltek azzal a lehetőséggel, hogy a férfiakat arra buzdítsák, vállaljanak nagyobb szerepet a gyereknevelésben azáltal, hogy a szülési szabadság nem megosztható, illetve a szülői szabadság sem ruházható át a másik szülőre. Általában a nő veszi ki a szülői szabadságot.²⁰⁷

A fent említett pozitív intézkedések és néhány további lehetőség²⁰⁸ ellenére, amelyeket könnyen ki lehetne használni, ha van rá politikai akarat, a kormány továbbra sem lép fel komolyan a hátrányos megkülönböztetések különböző formái ellen, amelyeket a nők a munkaerőpiacra visszatérve szenvednek el. Nem vezettek be például olyan intézkedéseket, amelyek a munkaadókat eltántorítanák attól, hogy a várandós és kisgyermekes nőket kedvezőtlenebb bánásmódban részesítsék másokhoz képest. Az mindenesetre világos, hogy ezek a problémák már a jelenlegi kormányt megelőzően is léteztek. Továbbá, a jelenlegi koronavírus-járványra való tekintettel, amikor akár több százezer ember is elvesztheti az állását (kiváltképp azok, akik nem tudnak otthonról dolgozni), a kormánynak erőfeszítést kell tennie és munkavállalói képviselőtestületekkel, valamint munkáltatói szervezetekkel egyeztetve segítenie kell a dolgozók visszatérését a munkaerőpiacra, beleértve a kisgyermeket nevelő nőket is.

3.3.1 A MUNKAVÁLLALÓ NEM TÉRHET VISSZA KORÁBBI POZÍCIÓJÁBA SZÜLÉSI VAGY SZÜLŐI SZABADSÁGÁT KÖVETŐEN

A Munka törvénykönyve kimondja, hogy „a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a szülési szabadság és a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatt”.²⁰⁹

²⁰¹ A Munka törvénykönyve, 118. § (1) bekezdés. A (2) bekezdés értelmében, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos, a pótszabadság gyermekenként két munkanappal kiegészül.

²⁰² Ld. Háttér fejezet, III. alfejezet.

²⁰³ 2006/54/EK irányelv, 16. cikk.

²⁰⁴ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvény, 44. §.

²⁰⁵ A GYED Extrát 2014-ben vezették be először, mely által a szülők vissza tudnak menni dolgozni, és egyúttal gyermekgondozást díjat vagy gyermekgondozást segítő ellátást is kapnak a gyermek első születésnapjáig. Ezt a kormány aztán 2016-ban módosította, hogy a szülők jobban össze tudják egyeztetni a munkát és a családi életet. A munkaidő nincs korlátozva.

²⁰⁶ Ld. a Munka törvénykönyve, 65 § (3) c) bekezdés, valamint 128. és 130. §, valamint EJT, *Jelentés a jogszabályokban és a gyakorlatban a nőkkel szemben alkalmazott diszkrimináció kérdésével foglalkozó ENSZ-munkacsoport magyarországi látogatásáról*, 11. o. A gyermekét egyedül nevelő apa felmondási védelmet élvez.

²⁰⁷ A Magyar Államkincstár adatai alapján (amit az Emberi Erőforrások Minisztériuma bocsátott rendelkezésre), 2018-ban a gyermek után járó szabadság alatt gyermekgondozást segítő ellátásban vagy gyermekgondozási díjban részesülő szülők csupán 7,8%-a volt férfi. Ld. még EJT, *Jelentés a jogszabályokban és a gyakorlatban a nőkkel szemben alkalmazott diszkrimináció kérdésével foglalkozó ENSZ-munkacsoport magyarországi látogatásáról*, 11. o.

²⁰⁸ Ld. a vidéken élő nőkről szóló szövegdozoz a 39. oldalon.

²⁰⁹ A Munka törvénykönyve, 65 § (3) b) bekezdés.

A 2006/54/EK és a 2010/18/EU irányelvekkel összhangban a szülési és szülői szabadságról visszatérve a munkavállalók jogosultak arra, hogy visszatérjenek pozíciójukba vagy egy azzal azonos vagy ahhoz hasonló munkakörbe, amely hasonló képesítést, tapasztalatot és tudást kíván, olyan feltételek mellett, amelyek számukra a korábbiaknál nem kedvezőtlenebbek. Azonban míg a 2006/54/EK irányelv kimondja, hogy a munkavállaló jogosult arra, hogy „minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon”,²¹⁰ a Munka törvénykönyve csupán arra kötelezi a munkáltatót, hogy ajánlatot tegyen a munkavállaló bérének kiigazítására szülési/szülői szabadságról való visszatérését követően. Ilyenkor a munkaadónak a hasonló munkakörben lévő dolgozók átlagos évi béremelését kell figyelembe vennie, vagy ilyen dolgozók hiányában azok a béremelési ráták érvényesek, amelyeket a munkaadó ténylegesen alkalmazott a szervezetben belül.²¹¹ Ha azonban a munkaadó nem teljesíti ezt a kötelezettséget, a törvény nem ír elő semmiféle szankciót. Ennek fényében egyáltalán nem meglepő, hogy a munkajogi szakértők és a munkavállalók, akikkel az Amnesty International interjút készített, egyaránt arról számoltak be, hogy a munkaadók rendszeresen megszegik a törvény erre vonatkozó rendelkezését, főleg, mivel a munkavállalók gyakran nem értesülnek a munkahelyükön megvalósult fizetésemelésekről. Ez utóbbi leginkább a fizetéseket övező titkolózásnak köszönhető.²¹²

Mindemellett a munkavállalók gyakran nem ismerik a munkaadó azon köteleességét, hogy egy azonos munkakört biztosítson számukra, amennyiben a korábbi pozíciójuk már nem elérhető, így ez ritkán fordul elő.²¹³ Ha azonban nincs elérhető azonos vagy hasonló munkakörrel járó lehetőség (vagy a visszatérő munkavállaló nem tud róla), vagy a munkavállaló visszautasítja az ajánlatot, a munkaadó jogosult indoklással megszüntetni a munkaviszonyát.²¹⁴ Ennek ellenére a munkáltató gyakran a közös megegyezéssel történő felmondást ajánlja fel, amely pénzügyi szempontból sokkal kedvezőbb a számára, hiszen nem szükséges végkielégítést fizetnie.



MARGIT TÖRTÉNETE²¹⁵

„A gyermekem szeptemberben lett hároméves, így a nyár folyamán megkerestem a főnökömet, hogy szeretnék visszatérni október elején” – mondta Margit az Amnesty Internationalnak. „Elérkezett az október és nem szóltak, hogy visszatérhetek-e a korábbi munkakörömbe. Tudtam azonban, hogy időközben volt némi szervezeti átalakítás a cégen belül.” A hivatalos visszatérési dátum után Margit kivette a távolléte alatt felhalmozódott szabadságokat. „Az összes betegszabadságomat is ki kellett vennem, mert a HR nem mondott semmit. Két hónap elteltével végre közölték, hogy a munkaköröm megszűnt és közös megegyezéssel meg kéne szüntetnünk a munkaviszonyomat” – meséli. „Féltem, hogy kirúgnak, ha nem bólintok rá, szóval megtettem. Még végkielégítést is kaptam. Fogalmam sem volt viszont arról, hogy fel kellett volna ajánlaniuk egy hasonló munkakört. Ezért nem is éltem jogorvoslati panasszal.”

A nemi alapú diszkriminációt szenvedett nők közül sokan arról számoltak be az Amnesty Internationalnak, hogy a szülési/szülői szabadságról történő visszatérésüket követően hasonló helyzetbe kerültek. A munkakörük megszűnt, és munkáltatójuk sok esetben elbocsátotta őket vagy munkaviszonyukat közös megegyezéssel szüntették meg. Mindez annak ellenére történt, hogy a visszatérésük előtt néhány héttel még arról tájékoztatták őket, a visszatérésükkel kapcsolatban minden rendben lesz.

A fentiekben túl a munkaadó azonnali hatállyal jogosult megszüntetni a munkavállaló munkaszerződését a gyermek után járó szabadság ideje alatt is.²¹⁶ Továbbá, ha a munkavállaló visszatér, munkáltatója pár héten belül elbocsáthatja őt, mivel a munkavállaló nem élvez felmondási védelmet a gyermek harmadik születésnapját követően. A fent említettek szerint, ha a szülők visszamennek dolgozni és gyermekgondozási ellátásban részesülnek, munkáltatójuk bármikor felmondhat nekik, mivel nem élveznek felmondási védelmet.

²¹⁰ Ld. a 2006/54/EK irányelv, 15. cikk, és a Tanács 2010/18/EU irányelve (2010. március 8.) a BUSINESSSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről, 5. és 6. pont, elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>. (2010/18/EU irányelv)

²¹¹ A Munka törvénykönyve, 59. §.

²¹² Az Amnesty International 2020 januárja és márciusa között készített interjúi, és Arsoni, 'Titok-e a munkabér?', 2017. március 8., elérhető: <https://arsoni.hu/titok-e-munkaber/>. Amennyiben a munkavállaló gyanítja, hogy volt béremelés, de az ő bérét nem módosították, ennek megfelelően szülői mivolta vagy nem miatt, ügyét az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz vagy bíróságra is viheti.

²¹³ Az Amnesty International munkajogászokkal készített interjúi, 2020. január-március.

²¹⁴ A Munka törvénykönyve, 66 § (3) bekezdés.

²¹⁵ Az Amnesty International interjúja „Margittal”, 2019. október.

²¹⁶ A Munka törvénykönyve, 78. §.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

Ez hatalmas nehézséget okozhat a szülőknél, különösen a gyermeküket egyedül nevelőknek, kiváltképp, ha vidéken laknak.

Azonban azok a munkavállalók, akik úgynevezett egyszerűsített foglalkoztatás keretein belül dolgoznak, nem jogosultak arra, hogy a gyermek után járó szabadságukat követően a korábbi munkahelyükre visszatérjenek.²¹⁷

A VIDÉKEN ÉLŐ NŐK SAJÁTOS KIHÍVÁSAI

Magyarország bizonyos vidéki, elszegényedett részein élő nők, ha teherbe esnek és elmennek szülési szabadságra, fokozottan ki vannak téve a hátrányos megkülönböztetésnek munkahelyükre való visszatérésükkor. Ennek oka, hogy a gyermektelen munkavállalók rugalmasabbak és mobilisabbak, ami sokat számít ott, ahol kevés a munkalehetőség és fejletlen a közlekedési infrastruktúra a falvak, illetve a városok között.²¹⁸ Sok nő nem bejelentett munkát végez a szülési szabadság előtt, így amellet, hogy nem élveznek felmondási védelmet és társadalombiztosításuk sincs, még kisebb az esélye, hogy korábbi munkakörüket megtartsák a számukra.

Egy remek lehetőség ezen nők számára, ha készségeikre és érdeklődési körükre alapozva vállalkozást indíthatnak. Helyi civil szervezetek képzései és támogatása²¹⁹, valamint állami programok finanszírozása²²⁰ segítségével belevághatnak egy saját üzletbe. Azonban ennek is megvannak a maga nehézségei.

Egy másik lehetőség az elmaradt vidékeken élő nők számára az úgynevezett „foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás”²²¹, amely olyan munkaadók számára elérhető, akik egy adott munkakörre olyan személyeket vesznek fel a helyi munkaügyi központról keresztül, akik munkaerőpiaci szempontból inaktívak vagy hátrányos helyzetűek.²²² A támogatás összege kiteszi a munkavállaló bérének és a szociális hozzájárulási adónak legfeljebb 50%-át, legfeljebb egy éves időtartamra.

A koronavírus-járványt követően a kisgyermekes nők számára különösen nehezzé válhat a munkába vagy általában a munkaerőpiacra való visszatérés, mivel – a jelentés írása idején is tartó – a koronavírus-járványhoz kapcsolódó veszélyhelyzet gazdaságra gyakorolt hatásai miatt sokan elvesztették a munkájukat.²²³ Sok más európai országhoz hasonlóan, Magyarország is gazdasági nehézségekre számíthat, amely különösen rosszul fogja érinteni a veszélyeztetett csoportokat, többek között a kisgyermekes nőket. Továbbá sok munkavállalót fizetés nélküli szabadságra küldtek, ők azonban nem biztos, hogy a járvány elmúltával visszatérhetnek korábbi pozícióikba.²²⁴

3.3.2 A BETEG GYEREK ÁPOLÁSA A NŐKKEL SZEMBENI ELVÁRÁS

A törvény szerint azok a munkavállaló szülők, akiknek tizenkét évnél fiatalabb gyerekük beteg lesz, betegszabadságra mehetnek és jogosultak gyermekápolási táppénzre (GYÁPra), feltéve, ha biztosítottak és

²¹⁷ A határozott idejű foglalkoztatás eme speciális kategóriáját a Munka törvénykönyvének 201-203. §, illetve az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény szabályozzák. Az egyszerűsített foglalkoztatás lefedi a turizmusban és a mezőgazdaságban jellemző szezonális munkát és rövidtávú szerződéseket, és nem haladhatja meg az évi 120 napot. EB, *Country report: Gender Equality, Hungary, 2019*, 36. o.

²¹⁸ Hungler – Kende, *Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján*, 15. o.

²¹⁹ Amnesty interjúk nőket segítő szervezetek, az úgynevezett Család és Karrierpontok vezetőivel, akik vállalkozásfejlesztési képzéseket tartanak nők számára vidéken, 2020. január-február. További részletek: https://www.csaladbaratorszag.hu/csalad_es_karrierpont.

²²⁰ A vállalkozóvá válást elősegítő támogatás részleteiről, Ld. a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat oldalát: https://nfsz.munka.hu/cikk/82/Altalanos_tajekoztato_a_vallalkozova_valast_elosegito_tamogatasrol.

²²¹ A foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatásról részleteiről Ld. a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat oldalát: https://nfsz.munka.hu/cikk/91/Altalanos_tajekoztato_a_foglalkoztatasi_boviteset_szolgalo_bertamogatasrol

²²² A csoportba tartoznak többek között azok a nők, akik szülési szabadság után vissza akarnak térni a munkahelyükre, valamint az alacsony iskolai végzettségű, hátrányos helyzetű, valamint huzamosabb ideje munkanélküli emberek.

²²³ Az IPSOS nemrégiben készített piackutatása szerint a 2020. április 8-ára a munkavállalók 7%-a veszítette el a munkáját a járvány és járványból fakadó gazdasági hatások miatt. Egy másik, a GKI Gazdaságkutató Zrt. által végzett kutatás szerint a munkanélküliségi ráta akár a 10%-ot is elérheti az elkövetkező hónapok során. Ld. IPSOS, 'Elérhető a válság hatásait fogyasztói szempontból vizsgáló kutatássorozat első heti riportja', 2020. április 8., elérhető: <https://www.ipsos.com/hu-hu/elerheto-valsag-hatasait-fogyasztoi-szempontról-vizsgalo-kutatassorozat-első-heti-riportja>, valamint Index.hu, 'GKI: Újabb 90-100 ezer ember veszítheti el az állását', 2020. április 20., elérhető: https://index.hu/gazdasag/2020/04/20/gki_ujabb_90-100_ezer_ember_veszitheti_el_az_allasat/.

²²⁴ Társaság a Szabadságjogokért, 'Munkajogi útmutató koronavírus idejére', 2020. március 20., elérhető: https://ataszjelenti.blog.hu/2020/03/20/munkajogi_utmutato_koronavirus_idejere, és Pénzcentrum, 'Ezt sokan nem tudják a fizetés nélküli szabiról és a home officeról: jogilag ez vár rájuk', 2020. március 20., <https://www.penzcentrum.hu/karrier/ezt-sokan-nem-tudjak-a-fizetes-nelkuli-szabiról-es-a-home-officeról-jogilag-ez-var-rajuk.1090797.html>. A fizetetlen szabadság alatt a munkavállaló nem kap bért és társadalombiztosítási fedezete sincs. Ez azt is jelenti, hogy nem jogosult orvosi ellátásra. Mindazonáltal továbbra is köteles fizetni az egészségügyi szolgáltatási járulékot.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

fizetik a pénzbeli egészségbiztosítási járulékot.²²⁵ A gyermekápolási táppénz összege megegyezik a táppénz összegével, azaz a munkavállaló jövedelmének 60%-át vagy 50%-át teszi ki.²²⁶

3. táblázat – A gyermekápolási táppénz szülők számára²²⁷

A gyermek életkorához igazodóan igénybe vehető gyermekápolási táppénzes napok száma (Az év alatt a gyermek két születésnapja között eltelt időszak értendő)		
A gyermek kora	A szülők rendelkezésére álló napok száma	Az egyedülálló szülők számára rendelkezésére álló napok száma
1 évnél fiatalabb	Korlátlan	Korlátlan
1-3 év között	84	84
3-6 év között	42	84
6-12 év között	14	28

A szülőknek sokszor több napra otthon kell maradniuk, hogy gondozzák beteg kisgyerekeiket, főleg azt az időszakot követően, hogy bölcsődébe vagy óvodába kezdtek járni, ahol könnyen elkaphatnak valami betegséget más gyerekektől. Általában a nők mennek betegszabadságra a gyerekekkel, így a gyermekápolás miatti távollétből adódó esetleges hátrányos megkülönböztetés leginkább a nőket érheti a munkahelyükön.²²⁸ Több nő is beszámolt arról az Amnesty Internationalnek, hogy a munkáltatók sokszor nem tolerálják, ha a munkavállalók gyakran maradnak otthon beteg gyerekekkel, és emiatt akár el is bocsátják őket, mivel úgy érzik, hogy megbízhatatlan és nem hatékony munkaerők.²²⁹



VERONIKA FÉRJÉNEK TÖRTÉNETE:²³⁰ „MINDENKI A CÉGNÉL AZT GONDOLTA ÉS A FÉRJEMNEK KI IS FEJEZTE, HOGY A GYEREKEKRŐL GONDOSKODNI A NŐ FELADATA.”

„Sokszor szóvá tették a férjem munkahelyén, hogy nem marad ott bulizni egy-egy céges program után, hanem hazamegy a családjához” – mesélte Veronika az Amnesty Internationalnek. A férje négy évig dolgozott egy kis mérnöki cégnél, elismerték a munkáját. „A férjem egy féleven belül kétszer maradt itthon táppénzen a gyerekekkel. Általában én tettem ezt meg, hogy ne a férjemnek kelljen. Hat férfi között dolgozott, ahol az a szemlélet uralkodott, hogy a gyerekekről gondoskodni a nő feladata. Amikor az egyik kollégája betegen otthon maradt, az egyáltalán nem volt gond.” Amikor Veronika férje másodjára maradt otthon a gyerekekkel táppénzen, a főnöke a telefonban letámadta. Mikor a férfi visszakérdezett, hogy van-e valami gond a munkájával, a főnöke bevallotta, hogy nincs. A probléma az, hogy nem csapatjátékos, mondta a férj főnöke. „Sokat szekálták, és ha nem mondott volna fel, úgy éreztük, addig piszkálták volna, amíg csak lehet, vagy kitalálnak valamit, amiért elküldhetik” – mondta Veronika.

A dolgozó szülőket a közvetlen diszkrimináció mellett akár közvetett hátrányos megkülönböztetés is érheti beteg gyerekek ápolása miatt. Ezt remekül szemlélteti az alábbi történet, amely kapcsán az Egyenlő Bánásmód Hatóság kimondta, hogy a munkaadó megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

²²⁵ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvény, 44. § c)-e) bekezdés, valamint Magyar Államkincstár, 'Gyermekápolási táppénz', elérhető: <https://bit.ly/gyermekepolasitappenz>. Ha a gyermek 12 és 18 év közötti, a munkavállaló abban az esetben kaphat gyermekápolási táppénzt, ha a hatóságok a méltányos mérlegelés szerinti értékelés elve nyomán úgy határoznak, az azonos törvény 44. § h) bekezdése értelmében. A fenti feltételeken felül a gyermekápolási táppénzre való jogosultsághoz a szülőnek a gyermek betegségéről orvosi igazolást is kell hoznia. Ha egyszerre több gyermek is megbetegszik, a szülő csak egy gyermek után kaphat ellátást.

²²⁶ Az alacsonyabb összeg akkor érvényes, ha a szülő több mint 730 napja nincs biztosítva, vagy amennyiben a gyermek kórházi ellátásra szorul.

²²⁷ A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló törvény, 46. § (1) b)-e) bekezdése alapján készített saját táblázat. A gyermekét egyedül nevelő szülő definícióját ugyanazon törvény 5/B § e) bekezdés tartalmazza. További részletekért a betegszabadság jelen típusáról Ld. az előző lábjegyzet.

²²⁸ Napi.hu, 'Szabadságot vesz ki vagy táppénzre megy, ha beteg a gyerek?', 2015. szeptember 25., elérhető:

https://www.napi.hu/magyar_gazdasag/szabadsagot-vesz-ki-vagy-tappenzre-megy-ha-beteg-a-gyerek.603671.html.

²²⁹ Az Amnesty International áldozatokkal és munkajogi szakértőkkel készített interjúi, 2019. szeptember – 2020. március, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság, *Munkáltatói attitűdök a védett tulajdonságú munkavállalók foglalkoztatásával összefüggésben*, 2013, 20-22. o., https://www.egyenlobanasmod.hu/sites/default/files/kiadvany/2_4_Vedett_tulajdonsagu_mvall.pdf.

²³⁰ Az Amnesty International interjúja „Veronikával”, 2020. február 24.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International



NŐI ALKALMAZOTTAK NEM KAPTAK 13. HAVI JUTTATÁST BETEG GYEREKÜK ÁPOLÁSA MIATT.²³¹

Női alkalmazottak azzal fordultak az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, hogy közvetett hátrányos megkülönböztetés érte őket, amiért nem kaptak 13. havi juttatást, mivel beteg gyerekük ápolása miatti hiányzásaik száma meghaladta a 25 napot. A vállalat belsős megállapodása szerint csak azok a munkavállalók voltak erre a juttatásra jogosultak, akiknek hiányzása nem haladta meg a 25 napot. A hiányzásba nem számított bele a szabadság, az üzemi balesetből eredő táppénzes időszak, illetve a kórházi kezelés időszaka. A táppénzes, illetve a gyermek betegsége miatti gyermekápolási táppénzes időszak ugyanakkor hiányzásnak minősült. A kisgyermekes nők szerint a feltételek látszólagos pártatlansága ellenére valójában aránytalanul hátrányosan megkülönböztető jellegűek voltak azokkal az alkalmazottakkal szemben, akik 12 éven aluli gyereket neveltek.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a határozatában kijelentette, hogy az alkalmazottakat női és anyai mivoltuk miatt többszörös és interszekcionális megkülönböztetés érte. A Hatóság arra kötelezte a munkáltatót, hogy vizsgálja felül a 13. havi juttatás feltételrendszerét, és állapítson meg egy olyan feltételrendszert, amely nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

3.3.3 A RÉSZMUNKAI DŐ ÉS A TÁVMUNKA AKADÁLYOZTATÁSA

“A rugalmas foglalkoztatás gátja sokszor az, hogy a nyolcórás jelenléteket fizetik meg a munkáltatók, nem a munkát.”

Hercegh Mária, a Magyar Szakszervezeti Szövetség Nőtagozatának vezetője, 2020. április

A távmunka és a részmunkaidős munka fogalmait a Munka törvénykönyve 2012-ben vezette be.²³² Sok munkáltató azonban nehezen tudja a rugalmas foglalkoztatási formákra vonatkozó jogszabályokat alkalmazni. A munkavállaló kérésére szülői vagy szülői szabadságát követően a munkáltató köteles csökkenteni a munkaidőt 20 órás részmunkaidőre, egészen addig, ameddig a munkavállaló gyereke be nem tölti 4. életévét (három vagy több gyermek esetében a legfiatalabb gyerek 6. életévét).²³³ A Munka törvénykönyve azonban nem engedélyezi a részmunkaidős foglalkoztatás vagy a kötetlen munkaidő egyéb formáit, bár kimondja, hogy „a munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik”.²³⁴ Az viszont a munkáltató belátására van bízva, hogy elfogadja-e a részmunkaidő más formájára vonatkozó kérést. Több nő is elmondta az Amnesty Internationalnak adott interjújában, hogy hatalmas segítséget jelentene számukra a munka és a családi élet összeegyeztetésében egy olyan törvénymódosítás, amely lehetővé tenné a családos nők számára, hogy akár heti 30 vagy 35 órában is dolgozhassanak.²³⁵

Jóllehet a munkáltatók kötelesek eleget tenni a munkavállalók heti 20 órás részmunkaidőre vonatkozó kérelmének, sokuk nem hajlandó erre. Az Amnesty International számos nővel beszélt mind az állami, mind a magánszférából, akiknek munkaadója visszautasította erre irányuló kérelmét.

²³¹ Egyenlő Bánásmód Hatóság, EBH/130/2017 sz. határozat, in: Egyenlő Bánásmód Hatóság, *A többszörös diszkrimináció megjelenése az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában*, EBH-füzetek 5, 24. o.

²³² A Munka törvénykönyvének 87. fejezete hivatkozik a távmunkára, illetve több paragrafus is rendelkezik a részmunkaidős foglalkoztatásról.

²³³ A Munka törvénykönyve, 61 § (3) bekezdés. Ez tükrözi a közelmúltban bekövetkezett törvényi változást, amely 2020. január 1-jén lépett hatályba. Korábban a részmunkaidős munka lehetősége egyet jelentett azon időszakokkal, amikor a szülői szabadság véget ért, hacsak a gyermek nem szenvedett gyógyíthatatlan betegségben. Még elvállik, hogy ez a változás milyen hatást gyakorol majd arra a munkaerőpiacra, ahol a munkaadók nem tartják be a törvényt. A rendelkezés a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény 23/B. § (1) és (7) bekezdésében, illetve közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény a 50. 1) és 5) bekezdésében is szerepel.

²³⁴ A Munka törvénykönyve, 61 § (2) bekezdés. Ez a rendelkezés az előző lábjegyzetben említett két törvényben már nem szerepel.

²³⁵ Az Amnesty International nemi alapú hátrányos megkülönböztetést szenvedő nőkkel készített interjúi, 2020. január – március.



DÓRA TÖRTÉNETE:²³⁶ „A RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁST EGYSZERŰEN NEM TÁMOGATJÁK AZ INTÉZMÉNYBEN, MERT AZ NEM TESZ JÓT A SZERVEZETNEK.”

Dóra középvezető egy közintézményben, jelenleg gyesen van a második gyermekével. Dóra megosztotta az Amnesty Internationalal, hogy „szülési vagy szülői szabadság után a kolléganőim nem merik a részmunkaidős foglalkoztatás kérvényezését, mert félnek a következményektől”. Dóra főnöke továbbá elzárkózott attól, hogy a beosztottak részmunkaidőt kérelmezzenek, mert azáltal elveszíthetik a státuszukat.²³⁷ „Ha egy státuszt meg lehetne osztani két ember – két kisgyermekes munkavállaló – között, az mindenkinek csak hasznára lenne” – mondta Dóra.

Jogszerűtlen magatartásukkal a munkáltatók közvetett módon diszkriminálják a kisgyermekes alkalmazottakat, akik ennek következtében nem tudnak visszatérni dolgozni. Több nő alkalmazott és HR szakember arról számolt be az Amnesty Internationalnak, hogy Magyarországon sok munkáltató számára (legyen szó bármelyik szektorról) a „normális munkanap” nyolc órából áll és „csak úgy lehet a munkát elvégezni”.²³⁸ Noha a Munka törvénykönyve engedélyezi egy adott munkakör több alkalmazott közötti megosztását,²³⁹ és ez a megoldás mind a munkáltatónak, mind a kisgyermekes munkavállalónak kedvezne, nagyon ritkán alkalmazzák ezt a gyakorlatot.²⁴⁰ Ráadásul a munkáltatók sok esetben nem hiszik el, hogy az alkalmazottaik hatékonyan tudnak dolgozni csökkentett munkaidőben vagy távmunkában.²⁴¹

Akadnak azonban jó példák is, főleg multinacionális vállalatok esetében, amelyek lehetővé tették alkalmazottaik számára a részmunkaidős és a távmunka lehetőségét²⁴², és ennek megfelelően átszervezték a munkafolyamatokat. Számos munkáltató számára azonban továbbra is idegenek ezek a foglalkoztatási formák, nem rendelkeznek a távmunkát lehetővé tevő kommunikációs és irodai eszközökkel, illetve nem bíznak abban, hogy az alkalmazottaik folyamatos felügyelet nélkül képesek elvégezni munkájukat.²⁴³ A távmunka lehetősége természetesen jelentősen függ a szektortól, és egyes területeken nem is lehetséges.²⁴⁴ Azonban amennyiben van mód rá és mégis elutasítja a munkáltató, ez a diszkrimináció egyik formájának tekinthető a családos női munkavállalókra nézve.²⁴⁵



A KISGYERMEKES KORMÁNYTISZTVISELŐTŐL MEGTAGADTÁK A TÁVMUNKÁHOZ VALÓ JOGOT:²⁴⁶

Egy kisgyermekes női kormánytisztviselő azért fordult az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, mert állítása szerint anyasága miatt diszkrimináció érte, amikor a szülési szabadságról visszatérve kérelmezte, hogy 20 órában dolgozhasson. Ez a kérés megfelelt a korábban elfogadott munkaszerződésének. A munkáltató (az egyik minisztérium) elutasította az ajánlatot, önkényesen módosította a szerződését és teljes munkaidős irodai munkavégzésre kötelezte. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapította, hogy közvetlen diszkrimináció történt, és arra jutott, hogy a munkáltató nem indokolta megfelelően azt, hogy miért nem engedélyezte a panaszos számára, hogy a szülési szabadságról visszatérve otthonról dolgozzon.

A távmunkához való hozzáállás azonban változhat a jelenlegi koronavírus-járvány miatt, mivel ez a veszélyhelyzet sok munkáltatót arra kényszerített, hogy a fennmaradása és a munkavállalók egészségének

²³⁶ Az Amnesty International interjúja „Dórával”, 2020. január 22.

²³⁷ Egy közalkalmazotti státusz esetében az intézmény államtól kapja a pénzt a fizetésekre.

²³⁸ Az Amnesty International nemi alapú hátrányos megkülönböztetést szenvedő nőkkel és munkajogászokkal készített interjúja, 2020. január - március. Ld. még a magyarországi részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó statisztikai adatokat a 9. oldalon, a Háttér fejezetben.

²³⁹ A Munka törvénykönyve, 194. §. Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére. A munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni.

²⁴⁰ Korábban a törvény megengedte, hogy egy pozícióban két részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló után ne kelljen a munkáltatónak kétszeresen járulékot fizetnie. Most azonban ez csak bizonyos esetekben lehetséges: ha mindkét munkavállaló 'hátrányos helyzetű álláskereső', legfeljebb egy évre a munkáltató mentesülhet a közterhek egy része alól, amennyiben igénybe vette a 'foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatást', részletekért Ld. 220-221. lábjegyzet.

²⁴¹ Ibid, valamint Wolters Kluwer, 'A távmunka jelene és jövője', 2019. február 22, elérhető: <https://jogaszvilag.hu/elelmod/a-tavmunka-jelene-es-jovojel/>.

²⁴² A távmunkát a Munka törvénykönyvének 196-97. fejezete, és (a kötetlen munkarendre vonatkozó) 96. § szabályozza.

²⁴³ Lipták – Maticskáné, *A kisgyermekes nők foglalkoztatási helyzete és lehetőségeik*, 47. o., és 228. lábjegyzet.

²⁴⁴ KSH, Távmunka és 'home office', <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohely/tavmunka/index.html>.

²⁴⁵ Ld. az Egyenlő Bánásmód Hatóság EBH/57/2017 sz. határozata a következő bekezdésben.

²⁴⁶ Egyenlő Bánásmód Hatóság, EBH/57/2017 sz. határozat, <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/jogeset/ebh572017>. A távmunkát a 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról 125-6. § szabályozza.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

megóvása érdekében bevezesse azt.²⁴⁷ A távmunka bevezetése azonban akár munkáltatói visszaélésekhez is vezethet a jövőben, mivel a távmunka jogi szabályozása nem elég részletes, ahogy ezt néhány szakszervezeti vezető az Amnesty International felé jelezte.²⁴⁸

A jelen fejezetben kifejtett diszkriminatív gyakorlatok, valamint a nemzeti jog, illetve Magyarország nemzetközi és regionális emberi jogi kötelezettségeinek megsértése ellenére sok nő mégsem él jogorvoslattal az általa elszenvedett jogsértésért, ahogy azt a következő fejezet is szemlélteti.

²⁴⁷ Wolters Kluwer, 'Dolgozzunk otthonról a koronavírus idején!', 2020. március 19., elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/dolgozzunk-otthonrol-a-koronavirus-idejen/>.

²⁴⁸ Az Amnesty International szakszervezeti vezetőikkel készített interjúi, 2020. április.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

4. JOGORVOSLATI LEHETŐSÉGEK

“Valahogy benne van az emberekben, belénk nevelték, hogy nem nyerhetsz a munkáltatóval szemben.”

Repka Ágnes, HR szakértő, munkajogi szakokleveles tanácsadó, 2020. március

Az európai uniós és nemzetközi jog szerint Magyarország köteles hozzáférhető, megfizethető és tényleges kárpótlást vagy kártérítést biztosítani a nemén, szülőségen és más védett tulajdonságon alapuló diszkriminációt szenvedett személyek számára oly módon, hogy az visszatartó erejű és az elszenvedett jogsértéssel arányos jóvátétel legyen.²⁴⁹

A magyar jog szerint foglalkoztatási diszkrimináció esetén két fő jogorvoslati lehetőség áll a sértettek rendelkezésére: egyrészt panaszt tehetnek az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál²⁵⁰ és/vagy munkaügyi pert indíthatnak az illetékes regionális bíróságon (2020. április 1-jétől ezek a bíróságok foglalkoznak a munkaügyi perekkel, amely ügyekben korábban az úgynevezett „közigazgatási és munkaügyi bíróságok” jártak el).²⁵¹ Jóllehet a munkaügyi hatóságok is jogosultak eljárást indítani munkavállalói jogok megsértése esetén a munkáltatók ellen, 2012 óta azonban nincs hatáskörük a munkahelyi diszkrimináció eseteinek kivizsgálására.²⁵²

A nemi alapú hátrányos megkülönböztetést szenvedő nők azonban gyakran nem élnek jogorvoslattal számos okból kifolyólag. Az Amnesty International kérdőíves felmérésére²⁵³ adott válaszok szerint a nemi alapú munkahelyi diszkriminációt megélt nők közel egyharmada nem szándékozott hivatalos eljárást indítani a munkaadója ellen, mivel félték a negatív következményektől és a megtorlástól.²⁵⁴ A kérdőív eredményeit

²⁴⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg), elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>, valamint Európa Tanács, Emberi Jogok Európai Egyezménye, 13. cikk, https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_HUN.pdf. Az ICESCR 2 (1) cikke kimondja, hogy a részes államok kötelezik magukat, hogy „minden megfelelő eszközzel, ideértve különösen a jogszabályi intézkedéseket,” biztosítják az Egyezségkormányban elismert jogok teljes gyakorlását, amely a CESCR 9. általános kommentárja szerint a hozzáférhető, megfizethető, idejében történő és tényleges jogorvoslatokat is magába foglalja. Az ENSZ Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Bizottsága (CESCR), General Comment No. 9: The domestic application of the Covenant, 1998. december 3., E/C.12/1998/24, 3. paragrafus, elérhető: <https://www.refworld.org/docid/47a7079d6.html>.

²⁵⁰ Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 2. fejezet, 12. §.

²⁵¹ A fenti két lehetőségen felül az áldozatok a munkaügyi felügyelethez és az Alapvető Jogok Biztosához is fordulhatnak. Azonban a nemi alapú hátrányos megkülönböztetést szenvedő nők igen ritkán élnek ezekkel a jogorvoslati lehetőségekkel, mivel nem biztosítanak arányos, tényleges és visszatartó erejű jogorvoslatot, ezért ezek nem képezik jelen kutatás tárgyát.

²⁵² ILO, 'Observation (CEACR) - adopted 2017, published 107th ILC session (2018), Discrimination (Employment and Occupation) Convention', 1958 (111. sz.), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3340458.

²⁵³ Az Amnesty International 2020. január-februárban elvégzett online kérdőíve. Ld. Módszertan.

²⁵⁴ Puskás, *A várandós nők jogainak érvényesülése*, 25. o., és Mészáros, *A várandós munkavállaló tájékoztatási kötelezettsége*, 170. o.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

munkajogászok és szakértők is megerősítették, és kiemelték, hogy a nemi alapú hátrányos megkülönböztetést szenvedő nők gyakran azért nem tesznek szervezeten belül panaszt, mert belső panaszjárássok sok munkáltatónál nem léteznek vagy nem működnek megfelelően, illetve a panaszokat nem vizsgálják ki és nem szankcionálják. A sértettek jogi eljárást szintén amiatt nem indítanak, mert tartanak a megtorlástól.²⁵⁵ Ha egyesek mégis hivatalos útra terelik ügyüket, az általában a munkaviszony felmondása után történik meg.²⁵⁶

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság és a Magyar Tudományos Akadémia Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézetének közös kutatása²⁵⁷ is arra jutott, hogy kevesen ismerik az antidiszkriminációs jogszabályokat és kevesen vannak tisztában a rendelkezésekre álló jogorvoslati lehetőségekkel. Egy, az általuk 2019-ben lefolytatott reprezentatív felmérés szerint a válaszadók csupán 40%-a ismerte az Egyenlő Bánásmód Hatóságot, és csak 51% tudott arról, hogy létezik olyan törvény, amely a diszkrimináció ellen véd. Ami az Egyenlő Bánásmód Hatóság ismeretét illeti, az eredmények majdnem azonosak a 2017-es felmérés adataival (42%), de alacsonyabb a 2013-as adatokhoz képest (46%). Az egyenlő bánásmódról szóló törvényt ismerők aránya nőtt 2017 óta (44%), de alacsonyabb, mint 2010-ben és 2013-ban volt (59%). A felmérést végző kutatók szerint a törvényt ismerők arányának növekedése az elmúlt években elsősorban a Hatóság munkáját és az egyenlő bánásmód követelményét népszerűsítő, országos szintű figyelemfelkeltő és kommunikációs kampánynak volt köszönhető.

4.1 KÉRELEM BENYÚJTÁSA AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁGHOZ

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény értelmében a nemi alapú hátrányos megkülönböztetést szenvedő nők panaszt nyújthatnak be az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz²⁵⁸, amennyiben munkaadójuk vagy a munkahelyük közvetlen vagy közvetett módon nemük vagy anyaságuk miatt részesítette őket kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amiben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.²⁵⁹

Magánszemélyek kérelmet nyújthatnak be diszkriminációs eseteik kapcsán állami és helyi önkormányzati szervezetekkel, közhatalmi hatáskört gyakorló vagy közszolgálati feladatokat ellátó szervezetekkel (beleértve a közoktatási, a szociális, a kulturális és az egészségügyi szervezeteket), végrehajtó szervekkel és költségvetési ügynökségekkel szemben. A Hatóság a magánszférában is vizsgálatot indíthat benyújtott kérelmek alapján, de csak korlátozott mértékben, a magánvállalat adott tevékenysége során. Ezen tevékenységek közé tartozik a foglalkoztatás, mely során a munkáltató köteles betartani az egyenlő bánásmód követelményét.²⁶⁰

4.1.1 A HATÓSÁG SZÚKÓS EMBERI ÉS PÉNZÜGYI ERŐFORRÁSAI

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság hatásköre egész Magyarországra kiterjed, valamint a megyei egyenlőbánásmód-referens hálózatának köszönhetően a Hatóság elérése és jogorvoslati szerepkörének ismertsége a lakosság körében jelentősen megnőtt. Azonban a szervezet által 2010-2018 időszakban kivizsgált panaszok között (439,5 ügy éves átlaggal számolva) nagyon alacsony volt azon ügyek száma, ahol diszkriminációt állapítottak meg (évente átlag 32,25 ugyanazon időszak alatt, azaz 7,3%), vagy amelyek esetében a feleknek sikerült békésen rendezni az ügyet (évente átlag 29,25 eset, tehát 6,6%).²⁶¹ Még

²⁵⁵ Az Amnesty International 2019. szeptembere és 2020. februárja között készített interjúi.

²⁵⁶ Ibid.

²⁵⁷ Egyenlő Bánásmód Hatóság és Társadalomtudományi Kutatóközpont, Szociológiai Intézet, Magyar Tudományos Akadémia, *A diszkrimináció személyes és társadalmi észlelése és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság, Kutatási eredmények*, 2019, elérhető: https://www.egyenlobanasmod.hu/sites/default/files/kiadvany/EBH_2019_kutatas_web_online_sm.pdf.

²⁵⁸ Az Egyenlő Bánásmód Hatóságot 2005-ben alapították Magyarország Európai Unióhoz való csatlakozásának egyik követelményeként.

²⁵⁹ A Hatóság más, védett tulajdonság (pl. fogyatékoság, életkor) alapján történő diszkriminációs panaszokat is kivizsgál, de ezek nem képezik a jelen kutatás tárgyát. Részletekért Ld. az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenysége, elérhető: <https://www.egyenlobanasmod.hu/index.php/hu/hatosagrol/fontos-tudnivalok-az-egyenlo-banasmod-hatosag-eljarasrol>.

²⁶⁰ Ld. a vonatkozó munkajogi törvényeket részletező szöveggyűjtemény, 24. o.

²⁶¹ A panaszokról készült statisztikák megtalálhatóak a Hatóság honlapján, de nincsenek lebontva nem, védett tulajdonságok és a diszkrimináció területei (pl. foglalkoztatás) szerint, elérhető: <https://www.egyenlobanasmod.hu/en/ev-es-tajekoztato>, valamint Európai Bizottság, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, *Country report: Non-discrimination, Hungary, 2019*, 11. o., elérhető: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5044-hungary-country-report-gender-equality-2019-pdf-1-26-mb>. (EB, *Country Report: Non-discrimination, Hungary, 2019*).

alacsonyabb volt azoknak az ügyeknek a száma, amelyeknél nem vagy anyaságon alapuló diszkriminációt állapítottak meg.²⁶²

Az alacsony számok valószínűleg annak köszönhetőek, hogy a lakosság még mindig nincsen eléggé tisztában a hátrányos megkülönböztetés tilalmának részleteivel,²⁶³ illetve sok potenciálisan diszkriminációt átélt személy nem tudja ténylegesen bíróság elé vinni az ügyét és érvényesíteni jogait.²⁶⁴ Ráadásul a Hatóság jogi szakértői arról számoltak be az Amnesty Internationalnak, hogy a Hatóság számos kérelmet elutasít, mivel nem tud egyértelmű összefüggést megállapítani a védett tulajdonság és az elszenvedett diszkrimináció között, vagy a munkaadó a végén tisztázza magát. Bár a fenti interjúalanyok megerősítették, hogy előfordul hogy egy-egy kérelemnek nincs alapja, máskor elutasítanak ügyeket annak ellenére, hogy egyértelműen diszkriminációról van szó pusztán azért, mert a panaszos nem tudta kérelmét megfelelően bemutatni.²⁶⁵

Mióta 2014-ben véget ért egy négy éves projekt, amely többletfinanszírozást jelentett a Hatóságnak,²⁶⁶ az intézmény nem tudja megfelelően ellátni egyes központi funkcióit, illetve azok korábbi szintjét fenntartani, például az egyes közintézményeknek tartott képzések esetében.²⁶⁷ Az elmúlt öt évben a Hatóság költségvetése alig emelkedett.²⁶⁸ Ezenfelül az sem segített az egyenlő bánásmód elvének ellenőrzésében és érvényesítésében való előrelépésben – amely épp a legnagyobb erőforrást kívánó feladata –, hogy a jogi munkatársak számát hét főre csökkentették (amely 50%-os leépítést jelent kevesebb, mint 10 év alatt).²⁶⁹ Továbbá nem tudtak a korábbihoz hasonló mértékben képzéseket és workshopokat tartani állami alkalmazottaknak (beleértve a rendőrséget is) és civil szervezeteknek, valamint olyan figyelemfelkeltő társadalmi kampányokat indítani, mint a négyéves plusz finanszírozású időszak alatt.²⁷⁰ Mindezzel a Hatóság rendkívül kevés hivatalból indított eljárást hajt végre²⁷¹, amelyek képesek lennének feltárni a magyar állam, a helyi önkormányzatok, a közhatalmi hatáskört gyakorló szervezetek és a végrehajtó szervek potenciális diszkriminatív gyakorlatait.²⁷² A Hatóság jelenlegi emberi, technikai és pénzügyi erőforrásai egyáltalán nem megfelelőek, mivel nem teszik lehetővé, hogy a szervezet függetlenül és hatékonyan tudja ellátni a meghatározott feladatait, ahogy azt az Európai Bizottság az egyenlő bánásmóddal foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról szóló ajánlása is előírja.²⁷³

4.1.2 A HATÓSÁG SZANKCIÓINAK NINCSEN KELLŐ VISSZATARTÓ EREJÜK

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény előírja, hogy a Hatóság határozataiban jogosult szankcionálni a jogsértő munkáltatókat. Ezek a büntető intézkedések azonban nem jelentenek arányos jóvátételt az áldozat számára az általa elszenvedett jogsértésért, valamint nincsen elég visszatartó erejük a jövőbeli jogsértésekre nézve. Összességében az egyenlő bánásmódról szóló törvény által biztosított jogi védelem elég korlátozott.²⁷⁴

A Hatóság célja első körben, hogy olyan megállapodás szülessen a felek között, amely kárpótolja az áldozatot.²⁷⁵ Amennyiben a feleknek sikerül a vitát békésen rendezni, a munkaadó önkéntes alapon

²⁶² Az erre vonatkozó statisztikai adatok liimitáltak, 2016 és 2019 között azonban átlagosan 5 eset kapcsán állapított meg a Hatóság anyaságon alapuló diszkriminációt.

²⁶³ Ld. a 254. sz. lábjegyzetben megemlített kutatás.

²⁶⁴ Az Amnesty International a Hatóság jogi szakértőivel készített interjúi, 2020. január-március.

²⁶⁵ EB, *Country Report: Non-discrimination, Hungary, 2019*, 122. o., valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységeiről készült éves jelentések statisztikáiból, illetve az Amnesty International a Hatóság jogi szakértőivel készített interjúiból (2020. január-március) levont tanulságok.

²⁶⁶ A 2009-2014 között futó úgy-nevezett „TÁMOP-5.5.5/08/1 A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és a hatósági munka erősítése” projektet az Európai Bizottság és a magyar állam támogatta.

²⁶⁷ EB, *Country Report: Non-discrimination, Hungary, 2019*, 10. o., illetve az Amnesty International az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogi szakértőivel készített interjúi, 2020. január-március.

²⁶⁸ Az éves bevételre és kiadásra vonatkozó statisztikák a Hatóság munkáját összefoglaló éves jelentésben találhatóak (amely elérhető a honlapjukon), elérhető: <https://www.egyenlobanasmod.hu/en/eves-tajekoztato>.

²⁶⁹ Az egyenlőséggel foglalkozó munkatársak száma 13-ról (2010-ben) 7-re esett (2019-re). A számokra vonatkozó korlátozott részletekért Ld. http://equineteurope.org/author/hungary_eta/, valamint Egyenlő Bánásmód Hatóság, 'Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2016. évi tevékenységéről', elérhető: <https://www.egyenlobanasmod.hu/index.php/hu/eves-tajekoztato/tajekoztato-az-egyenlo-banasmod-hatosag-2016-evi-tevekenysegerol>.

²⁷⁰ EB, *Country Report: Non-discrimination, Hungary, 2019*, illetve az Amnesty International az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogi szakértőivel és más munkajogi szakértőkkel készített interjúi, 2020. január-március.

²⁷¹ A hivatalból indított eljárás azt jelenti, hogy a Hatóság eljárást indíthat anélkül, hogy értesítőt kapott volna egy adott diszkriminációs esetről. Kezdeményezhető, amennyiben a Hatóság tudomást szerez ez olyan körülményről, amely vizsgálatra készíti, illetve, ha egy bíróság vagy a törvény eljárás indítására kötelezi.

²⁷² Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 15 § (5) bekezdés. A Hatóság nem jogosult hivatalból indított eljárást folytatni más, a listán szereplő állami szervezetek és a magánszektor szereplői ellen.

²⁷³ 'A Bizottság (EU) 2018/951 Ajánlása (2018. június 22.) az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról', C(2018) 3850, 1. fejezet (1) és 2. fejezet (1) és (2), elérhető: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0951&from=EN>.

²⁷⁴ EB, *Country report: Gender Equality, Hungary, 2019*, 10. o.

²⁷⁵ Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 16 § (13) bekezdés.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

kompenzálhatja a sértett munkavállalót.²⁷⁶ Ha nem születik megállapodás, valamint a Hatóság úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elvét megsértették, akkor elrendelheti a jogsértés megszüntetését, illetve megtilthatja a jövőbeni hátrányos megkülönböztetést. A Hatóság által elrendelhető szankciók közül az elretentőbb hatásúak leginkább azok, melyek során a jogsértést megállapító végleges határozatot mind a munkáltató, mind az Egyenlő Bánásmód Hatóság kiteszi a honlapjára, illetve, ha a Hatóság pénzbüntetést szab ki. Ezen bírság összege ötvenezer forinttól hatmillió forintig terjedhet.²⁷⁷ A kiszabott bírság összegét azonban nem a jogaiban sértett munkavállalónak kell kifizetni, hanem az egyenlő bánásmódról szóló törvény értelmében a központi költségvetés bevételeit gyarapítja.²⁷⁸ Mindemellett a Hatóság egyidejűleg több szankciót is alkalmazhat.

Ha a Hatóság megállapítja, hogy foglalkoztatási diszkrimináció történt, akkor az alperes (a munkaadó) eleshet olyan állami támogatásoktól, mint például a munkahelyteremtési és munkahelymegőrzési támogatások.²⁷⁹ A Hatóság belső nyilvántartásának köszönhetően (amelyben a korábbi jogsértést megállapító ügyeket tartják nyilván) a Hatóság jogosult magasabb bírságot kiszabni azokkal a munkaadókkal szemben, amelyeknél a közelmúltban diszkriminációs gyakorlatot állapított meg.²⁸⁰ Sőt, a munkaadó elvileg köteles a Hatóság határozatát közzétenni a saját honlapján, amennyiben az adott munkaadó két éven belül azonos jellegű jogsértést követett el és a Hatóság végső döntés szerint bírságot szabott ki rá, valamint, ha az eljárás kapcsán döntés született (abban az esetben is, ha a döntés kapcsán fellebbezést nyújtottak be a bíróságon és az eljárás is lezárult).²⁸¹ A hatósági eljárás egyik kedvező aspektusa, hogy a bíróságokkal ellentétben²⁸² a diszkriminációs eljárásban az Egyenlő Bánásmód Hatóság korlátozás nélkül használhat kép- és hangfelvételeket bizonyítási eszközként.²⁸³

“Nem számít, hogy nagy vagy kis cég, a diszkrimináció bárhol megtörténhet.”

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogi szakértője, 2020. január

A megkérdezett munkajogi szakértők elmondták, hogy a fentiek ellenére a különféle szankciók, a pénzbírságot is beleértve, sokszor nem tartják vissza a vállalatokat, illetve az intézményeket attól, hogy diszkriminálják a várandós és kisgyermekes nőket, mivel képesek kifizetni a bírságokat. A munkáltatók továbbá tisztában vannak azzal, hogy a legtöbb jogsértést elszenvedett munkavállaló nem fog jogi eljárást indítani ellenük, éppen a megtorlástól való félelme miatt.²⁸⁴

4.2 BÍRÓSÁGI ELJÁRÁS INDÍTÁSA

A magyar jog értelmében a hátrányos megkülönböztetést szenvedők jogosultak arra, hogy pert indítsanak a törvényszéken, akár az Egyenlő Bánásmód Hatóság folyamatban lévő eljárásával párhuzamosan is. Sok jogsértést szenvedett személy ezzel a jogi lehetőséggel él, mivel a bíróságok komolyabb szankciókat tudnak elrendelni, például valódi kártérítést ítélni meg a sértett félnek. Azonban a bírósági eljárásoknak is vannak hátrányai, amint az a továbbiakban kifejtésre kerül.

Az Amnesty International által készített kérdőíves felmérésben a válaszadók (266 fő) csupán 5,6%-a nyilatkozta azt, hogy jogsértés esetén megfontolná, hogy bírósághoz forduljon. Csak kicsit magasabb (8,6%) azoknak az aránya, akik az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulnának jogorvoslatért, míg 7,1%-uk akár mindkét szervnél eljárást indítana. A nemi alapú hátrányos megkülönböztetést ténylegesen elszenvedők (85

²⁷⁶ Ld. EBH 182/2019 sz. határozat, amikor a munkaadó vállalta, hogy visszaveszi jogaiban sértett munkavállalót azt követően, hogy várandóssága miatt próbaidő alatt elbocsátotta, vagy EBH 283/2019 sz. határozat, amikor a munkáltató vállalta, hogy kártérítést fizet a kérelmezőnek, miután várandóssága miatt próbaidő alatt elbocsátotta. Ld. mindkét esetet: <https://www.egyenlobanasmod.hu/hu/jogesetek>. Ld. még az előző alfejezetet a békés rendezések számáról.

²⁷⁷ Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 17/A paragrafus.

²⁷⁸ Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 34 § (3) bekezdés.

²⁷⁹ Nemzeti pályázatok esetében a jelentkezési feltételek között szerepelhet az a kitétel, hogy nem folyhat a cég ellen mulasztásból vagy jogsértésből fakadó, folyamatban lévő bírósági eljárás, illetve egy adott hatóság határozata (beleértve az Egyenlő Bánásmód Hatóságot is), amely lezárult és jogsértést állapított meg, szintén kizárást vonhat maga után. Az Amnesty International az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogi szakértőivel készített interjúi, 2020. január-március.

²⁸⁰ Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 17/A § (3) bekezdés, illetve az Amnesty International az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogi szakértőivel készített interjúi, 2020. január-március.

²⁸¹ Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 17/D § (1) bekezdés.

²⁸² A GDPR miatt előfordulhat, hogy a bíróságok nem engedélyezik a felperesnek, hogy bizonyítási eszközként használjanak felvételeket, és akár meg is bírságozhatják vagy a vádlott magánélethez való jogának megsértése miatt pert indíthatnak a panaszos ellen, mondván, hogy annak beleegyezése nélkül készített róla felvételt. A polgári perrendtartásról szóló törvény, 268-269. §.

²⁸³ Bár a polgári perrendtartásról szóló törvény nem tiltja a kép- és hangfelvételek használatát, ha azonban valaki jogellenes módon, a másik fél beleegyezése nélkül tesz szert rá, a bíróságok nem feltétlenül engedélyezik a használatukat a tárgyalás során és más bizonyítékokat kérvényezhetnek. Az Amnesty International munkajogi szakértőkkel készített interjúi, 2020. január-március.

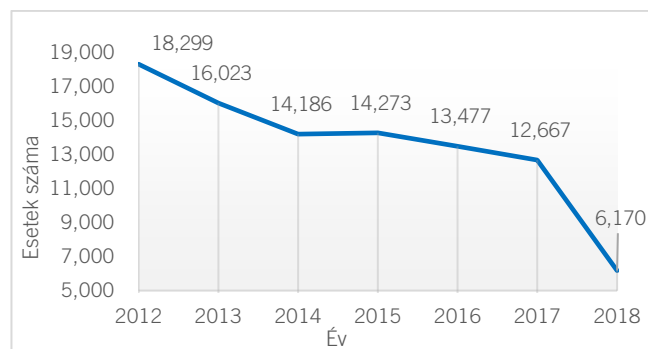
²⁸⁴ Az Amnesty International munkajogi szakértőkkel készített interjúi, 2020. január-március.

nő) közül azonban csak egy ember fordult ténylegesen bírósághoz.²⁸⁵ A diszkriminációt megélt nők nagy része (61,2%) azonban úgy nyilatkozott, hogy nem indított eljárást, mert tartott a megtorlástól, vagy nem hitte, hogy az valóban segítene. A bírósági ügyek hivatalos statisztikaiban szereplő, ilyen típusú ügyekre vonatkozó alacsony számok alátámasztják az interjúalanyok által elmondottakat.

4.2.1 A PEREK ALACSONY SZÁMA

Jogi szakértők és munkajogászok arról számoltak be az Amnesty Internationalnak, hogy jelentősen lecsökkent a munkajogi perek száma az elmúlt években.²⁸⁶ Mindezt megerősítik a 2018-as bírósági statisztikai adatok, amelyek mutatják, hogy az elmúlt hat évben a munkajogi perek száma országos szinten csökkent.²⁸⁷ Ennek különféle okai lehetnek. Egyrészt, 2018. január 1-jétől újraosztályoztak és átsoroltak bizonyos pertípusokat (például a társadalombiztosításra, a nyugdíjra és a munkaügyi felügyeletre vonatkozó peres ügyeket), melyeket azóta közigazgatási perrendtartás szabályai szerint intéznek.²⁸⁸ Továbbá a polgári perrendtartásról szóló törvény²⁸⁹ módosítása során életbe lépő, szigorított szabályok is azzal a hatással jártak, hogy a megindított perek száma csökkent.

2. ábra – A benyújtott munkaügyi perek száma évente²⁹⁰



Ezenfelül a munkajoggal kapcsolatos jogtudatosság hiánya, az ingyenes jogsegély-szolgáltatások alacsony száma, valamint a jogi eljárás nehézségei is hozzájárultak a munkaügyi perek számának visszaeséséhez.²⁹¹

4.2.1.1 A BÍRÓSÁGI PER INDÍTÁSÁNAK NEHÉZSÉGEI

“Nem lehet úgy hatékonyan pereskedni, hogy azt várják el tőlem: úgy és olyan részletesen írjam meg a keresetlevelet, ahogy a bírósági ítéletben lenne az ügy kifejtve.”

Munkajogász, 2020. február

²⁸⁵ Az Amnesty International lefolytatott egy online kérdőívet 2020. január és február közötti időszakban. Ld. Módszertan.

²⁸⁶ Az Amnesty International munkajogi szakértőkkel és munkajogászokkal készített interjúi, 2020. január - március, valamint Világgazdaság, 'Egyre kevesebben fordulnak munkaügyi bírósághoz', 2018. március 9., elérhető: <https://www.vg.hu/gazdasag/egyre-kevesebben-fordulnak-munkaugyi-birosaghoz-2-784709/>.

²⁸⁷ Az Amnesty International kérelmezett részletes statisztikai adatokat a 2010-2019 közötti időszak munkaügyi pereinek számáról a Magyar Igazságügyi Akadémiától, de az írás idejében még nem kapott választ. Ennek fényében a számok az Országos Bírósági Hivatal oldalán közzétett, 2014-2018 közötti (2019-re nincs elérhető adat) munkajogi esetekre vonatkozó összegyűjtött statisztikai adatokon alapszik, <https://birosag.hu/statisztikai-evkonyvek>. Míg a 2014-2017-es időszakban a munkaügyi diszkriminációs esetek száma évente 36,75 volt, 2018-ra és azon túlra vonatkozó adat nem elérhető.

²⁸⁸ Ld. a munkaügyi perekre vonatkozó megjegyzés az Országos Bírósági Hivatal honlapján: <https://birosag.hu/munkaugyi-2020-aprilis-1-jetol>.

²⁸⁹ 2016. évi CXXX. törvény a polgári perrendtartásról, megtekinthető itt: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1600130.tv>.

²⁹⁰ Az Országos Bírósági Hivatal honlapján megosztott munkaügyi esetekre vonatkozó statisztikai adatokon alapuló saját készítésű ábra (Ld. 285. lábjegyzet).

²⁹¹ Mércse.hu, dr. Balczer Balázs, 'Az a baj az új munkaügyi bíróságokkal, hogy már alig lesznek ügyeik', 2020. február 15., elérhető: <https://merce.hu/2020/02/15/az-a-baj-az-uj-munkaugyi-birosagokkal-hogy-mar-alig-lesznek-ugyeik/>.

A hatályos jogszabályok szerint munkajogi perekben nem kötelező jogi képviselőt fogadni.²⁹² Bár a felperes elméletben maga érvényesítheti a jogait a bíróságon, valójában azonban egyedül nem képes erre, mivel a keresetlevél benyújtására és az ügy előadására olyan szigorú jogi szabályok vonatkoznak, amelyek jogi szakértelmet követelnek. Ezt munkajogászok és munkajogi szakértők is megerősítették, továbbá elmondták az Amnesty Internationalnak, hogy a polgári perrendtartásról szóló új törvény jelentősen megnehezíti a keresetlevél megszüvegezését és benyújtását. Egy ilyen nehézség az, hogy a keresetlevélben fel kell tüntetni az érvényesíteni kívánt jogot a jogalap megjelölése mellett; az általa érvényesíteni kívánt jogot és a kereseti kérelmet megalapozó tényeket, illetve a tényállításokat alátámasztó bizonyítékokat. Ugyanígy a keresetlevélbe bele kell foglalni az érvényesíteni kívánt jog, a tényállítás és a kereseti kérelem közötti összefüggés levezetésére vonatkozó jogi érvelést is.²⁹³ Ez azonban teljesíthetetlen terhet helyez a felperes vállára, mivel az egyenlő bánásmódról szóló törvény értelmében neki csak az adott védett tulajdonság és az állítólagos diszkrimináció tényét kell valószínűsíteni, és a másik fél köteles bizonyítani a kettő közötti kapcsolatot, ugyanígy a másik fél feladata az, hogy érveivel kimentse magát az egyenlő bánásmód követelményének megsértésének vádjá alól.²⁹⁴

Ráadásul a keresetlevél benyújtásakor minden vonatkozó dokumentumot és a tényállást alátámasztó bizonyítékot csatolni kell, további dokumentumok benyújtására gyakran nincs lehetőség. Ezáltal megnő a mulasztás esélye a keresetlevél benyújtásának időpontjában, ami hozzájárul ahhoz, hogy a bíróságok nagy számban utasítsanak el keresetleveleket.²⁹⁵ Sőt, ha valaki hibát vét a keresetlevél elkészítése során, és akár büntetés fizetési kötelezettséget is vonhat maga után, de a keresetlevelet benyújtó fél akár le is késhteti a hiányzó bizonyítékok beküldésének határidejét és/vagy a tényeket bemutató meghallgatást.²⁹⁶

A fentiek fényében, annak érdekében hogy a felperes jogait eredményesen tudja érvényesíteni, munkajogászra van szüksége. Amint azt az interjúalanyok is elmondták, az új szabályok miatt elengedhetetlen a rendelkezések elméleti és gyakorlati ismerete egyaránt, illetve a jogi képviselőnek újabban több időt kell szánnia a keresetlevél megszüvegezésére és a tárgyalásra való felkészülésre. Az új, nehezített jogi környezetben egyrészt sok ügyvéd nem vállal már munkaügyi pert, másrészt pedig a felperes számára még költségesebbé válik a peres eljárás.

4.2.1.2 A BÍRÓSÁGI PER INDÍTÁSA NEM ELÉRHETŐ MINDEN SÉRELMET SZENVEDETT SZEMÉLY SZÁMÁRA

Magyarország az uniós jog értelmében köteles biztosítani, hogy „minden személy, aki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elvének be nem tartása miatt őt sérelem érte”, az érvényesíthesse jogait bírósági eljárás keretein belül.²⁹⁷ Sokan azonban a magas költségek miatt nem engedhetik meg maguknak a peres eljárást.

A jog szerint a munkaügyi perben félként résztvevő munkavállaló bírósági költségkedvezményre²⁹⁸ jogosult, amennyiben keresete nem éri el a 73/2009. (XII. 22.) IRM rendeletben megszabott mértéket.²⁹⁹ Még ha a bíróság meg is adja a kedvezményt, a felperesnek akkor is fizetnie kell az ügyvédje költségeit. Ha pedig a panaszos elveszti a pert, köteles fedezni a másik fél jogi költségeit is. Ezek a költségek igen magasak lehetnek, melyet sok esetben a diszkriminációt vagy más jogsértést szenvedett személy nem engedhet meg magának.

²⁹² A polgári perrendtartásról szóló törvény, 513 § (2) bekezdés.

²⁹³ A polgári perrendtartásról szóló törvény 170-171. § felsorolja a keresetlevél kötelező elemeit és a szükséges mellékleteket.

²⁹⁴ Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 19. §.

²⁹⁵ Az Amnesty International munkajogászokkal és munkajogi szakértőkkel készített interjúi, 2020. január-március.

²⁹⁶ Ibid.

²⁹⁷ 2006/54/EK irányelv, 17(1) cikk.

²⁹⁸ A perköltségek magukba foglalják az eljárási illetéket, a szakértő díjat, a helyszínlátogatás kapcsán felmerülő esetleges költségeket és a fordító díját. Az eljárási illeték a pertárgy értékének 6%-a. Amennyiben a munkaviszony a pertárgy maga, abban az esetben az eljárási illetéke munkavállaló egyéves távolléti díjának felel meg. Ha a per pénzbeli követelés miatt valósul meg, az lesz a pertárgy. Ha a munkavállaló jövedelemkiesés miatt perel, a pertárgy az éves jövedelemkiesés értéke.

²⁹⁹ A Határozat szerint a munkaügyi perben félként résztvevő munkavállaló költségkedvezményre abban az esetben jogosult, ha a per által érintett munkaviszonyból származó bruttó havi átlagkeresete i) a keresetlevél benyújtásakor ii) ha a munkaviszony korábban megszűnt, annak megszűnésékor, vagy iii) ha a munkaügyi per a munkaviszony jogellenes megszüntetése tárgyában indult, a munkáltató munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozata közlésének időpontjában nem haladja meg - a Központi Statisztikai Hivatal által közzétett - a fenti időpontot megelőző második év nemzetgazdasági bruttó havi átlagkeresetének kétszeresét (amely a jelentés készítésekor 659 900 forint). '(XII. 22.) IRM rendelet a munkavállalói költségkedvezmény megállapításáról és érvényesítésének szabályairól', <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0900073.irm>.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

„[...] sok ügyfélnek nincs elég pénze ahhoz, hogy csak az ő ügyén dolgozzak, és előkészítsek egy 5-8 oldalas keresetlevelet, tele bírósági határozatokra történő hivatkozásokkal.”

Munkajogász, 2020. február

Tekintettel arra, hogy a keresetlevél összeállítása igen időigényes folyamat, egy ügyvéd akár nyolc órát is eltölthet vele, és általában 80 ezer forintot számol fel érte. Ha hozzá vesszük az elsőfokú eljáráshoz tartozó, legalább négy tárgyalást, a teljes ügyvédi díj munkaügyi per esetén akár a 300 000 forintot meghaladhatja (beleértve a keresetlevél szövegezését is).³⁰⁰ A korábban említett szigorú jogi szabályok miatt a felperesnek mindenképpen jogi szakértelemre van szüksége ahhoz, hogy a bíróság előtt elő tudja adni a sérelmét. Mivel egy per első fokon akár másfél évig is elhúzódhat, a felhalmozott jogi díjak (a tárgyalásokra való utazásból és egyéb okokból felmerülő költségekkel kiegészítve) jelentősen megnövelhetik a felperes költségeit. Még ha a felperes meg is nyeri a pert, a felső korlátok és a különleges szabályok miatt csekély annak az esélye, hogy megfelelő kártérítést ítélnék meg neki, és ezáltal felhalmozott költségeket fedezni tudja.³⁰¹

A nemi alapú hátrányos megkülönböztetést és más jogsértést szenvedett személyek pénzügyi helyzetüktől függően a peres eljárások során jogosultak lehetnek államilag finanszírozott, párfogó ügyvédi segítségre. A felperes jövedelmi viszonyán alapuló jogosultsági küszöb azonban rendkívül alacsony: az veheti igénybe, akinél a családban az egy főre jutó havi nettó jövedelem nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegét (maximum 28 500 forint havonta), amely összeg 2008. január 1-je óta változatlan.³⁰² Ráadásul, ha a felperes elveszti az ügyet, akár még az ügyvédi díj visszatérítésére is kötelezhetik.³⁰³ Munkajogi szakértők az Amnesty Internationalnek adott interjújukban arról is beszámoltak, hogy a párfogó ügyvédi jegyzékben lévő ügyvédek sokszor munkajogi szakértelmük hiányában a munkaügyi perekben nem tudják megfelelően képviselni a felpereseket.³⁰⁴

Ha azonban a munkavállaló szakszervezeti tag és a szakszervezet nyújt jogi képviselést a bíróságon, a sértett félnek nagyobb esélye van a megfelelő kártérítésre a per sikeressége esetén, mivel nem kell az ügyvédi költségeket állnia. Magyarországon azonban csak a munkavállalók 9%-a szakszervezeti tag.³⁰⁵ Szakszervezeti tagságtól függetlenül a „Jogpontok” jogi tanácsadó hálózat is segítséget nyújt munkavállalóknak a munkajogi kérdések tisztázásában. A munkajogászokkal együttműködő, közel 150 jogi tanácsadó irodából álló uniós finanszírozású hálózat, amely szakszervezeti szövetségek és munkavállalói szervezetek közötti együttműködésben jött létre, azonban nem vállal jogi képviselést.³⁰⁶ Ezenfelül néhány civil szervezet nyújt jogi tanácsadást olyan nők számára, akik diszkrimináció vagy más jogsértés áldozatai lettek.³⁰⁷

³⁰⁰ Az Amnesty International munkajogászokkal készített interjúi, 2020. január-február.

³⁰¹ Ibid.

³⁰² A jogosultsági kritériumokat a '421/2017. (XII. 19.) Korm. rendelet a jogi segítségnyújtás keretében nyújtott szolgáltatások engedélyezése, folyósítása és visszatérítése iránti eljárások részletes szabályairól' határozza meg, <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1700421.KOR×hift=20200301>, valamint 'Jogi segítségnyújtás és párfogó ügyvédi képviselés', 2019. március 5., <http://www.kormanyhivatal.hu/hu/budapest/jarasok/jogi-segitsegnyujtas>. Egyedülálló személy esetében, ha a havi nettó jövedelme nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 150%-át (42.750 forintot). További részletekért, Ld. még <https://igazsagugyiinformaciok.kormany.hu/jogi-segitsegnyujtas>.

³⁰³ 2003. évi LXXX. törvény a jogi segítségnyújtásról, 11/B(1)-(2), 2003. november 6., és EB, 'Country Report Hungary: Gender Equality, Hungary, 2019', 71. o.

³⁰⁴ Az Amnesty International munkajogászokkal és munkajogi szakértőkkel készített interjúi, 2020. január-február.

³⁰⁵ Friedrich-Ebert-Stiftung, *Ungarn Gewerkschaftsmonitor*, 2020. február, 5. o., elérhető: <http://library.fes.de/pdf-files/id/gewerkschaftsmonitore/16075/2020-ungarn.pdf>, valamint az Amnesty International szakszervezeti vezetőkkel készített interjúi, 2019. szeptember - 2020. január.

³⁰⁶ Wolters Kluwer, 'Idén is működik a JOGPONTOK jogsegély-szolgáltatása', 2020. január 9., elérhető: <https://jogaszvilag.hu/iden-is-mukodik-a-jogpontok-jogsegely-szolgáltatasa/>, valamint jogpontok.hu. Ezt a jogi tanácsadó hálózatot nem vizsgáltuk meg jelen kutatás keretein belül, így eredményessége nem ismert. Az Amnesty International által lefolytatott kérdőívben a válaszadók közül csak egy személy említette, hogy a hálózathoz fordult jogi tanácsért.

³⁰⁷ Például a Jól-Lét Alapítvány vagy a Nők a Holnapért Alapítvány.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

4.2.2 A BÍRÓSÁGOK NEM MEGFELELŐEN ALKALMAZZÁK A BIZONYÍTÁSI TEHERRE VONATKOZÓ SZABÁLYOKAT

A hátrányos megkülönböztetés miatt indított eljárásokban az alperesre – vagyis a munkáltatóra – hárul a bizonyítási teher, míg a „munkavállalónak valószínűsítene kell, hogy hátrány érte és [a jogsértés ideje alatt] rendelkezett valamely védett tulajdonsággal”³⁰⁸. Azonban gyakran előfordul, hogy egyes első- vagy másodfokú bíróságok is a felperestől várják el a hátrányos megkülönböztetés bizonyítását, és amennyiben azok ennek nem tesznek eleget, az alperes javára döntenek.³⁰⁹ Így járnak el annak ellenére, hogy a Kúria útmutatása egyértelműen kimondja, hogy diszkriminációs ügyekben a bizonyítási teher kapcsán a bíróságoknak is az egyenlő bánásmódról szóló törvényhez kell tartaniuk magukat.³¹⁰ A Nőket jogban és gyakorlatban érintő diszkriminációval foglalkozó ENSZ Munkacsoport megállapította, hogy a nőket érintő foglalkoztatási diszkriminációs esetekben a felperes sokszor nem fellebbezik független kereset tárgyaként a bíróságon.³¹¹



NŐI MUNKAVÁLLALÓ, AKIT BÉREZÉS KAPCSÁN ÉRT DISZKRIMINÁCIÓ.³¹²

Egy 2014-es ügyben egy női munkavállaló azt állította, hogy a szülési/szülői szabadságról visszatérve hátrányos megkülönböztetés érte az egyenlő bérezés tekintetében, mivel a munkáltató kisebb mértékben emelte meg alapjövendelmét az egyenlő értékű munkát végző férfi munkatársáéhoz képest. Az elsőfokú bíróság elutasította a keresetet, mivel a munkavállaló nem tudta bebizonyítani, hogy anyasága miatt érte megkülönböztetés, amit a másodfokú bíróság részben fenntartott. A Kúria hatályon kívül helyezte a másodfokú bíróság határozatát, mert a bíróság nem megfelelően alkalmazta a bizonyítási teherre vonatkozó szabályokat az eljárás kapcsán. A Kúria kihangsúlyozta, hogy a munkaadó köteles bizonyítani, hogy tiszteletben tartotta az egyenlő bánásmód és az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér követelményeit. A Kúria azt is kimondta, hogy ha a munkáltató nem tud megfelelő bizonyítékkal szolgálni, a felperes keresetét jóvá kell hagyni.

Munkajogászok és munkajogi szakértők egyaránt következetesen arról számoltak be az Amnesty Internationalnak, hogy rendkívül nehéz annak valószínűsítése, hogy az ügyfelüket hátrányos megkülönböztetés érte, nemcsak a bíróság előtt, de az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt is, mivel nincs írásos bizonyíték a diszkrimináció indítékáról.³¹³ Erre jó példa, ha egy várandós munkavállalót elbocsátanak a próbaidő alatt, amikor a munkaadó azonnali hatállyal, indoklás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyát.³¹⁴

4.2.3 A KISZABOTT SZANKCIÓKNAK NINCSEN ELÉG VISSZATARTÓ EREJÜK, VALAMINT ELLENTÉTESEK AZ UNIÓS JOGGAL

Az Egyenlő Bánásmód Hatósággal ellentétben a bíróságok jogosultak olyan szankciók kiszabására, amelyek képesek a nemi alapú diszkrimináció áldozatainak kompenzálására. Amennyiben a munkaviszony megszüntetése sértette az egyenlő bánásmód elvét, a felperes részesülhet pénzügyi kártérítésben, helyreállíthatják eredeti munkaviszonyát, vagy a felperes kérelmezheti az elmaradt munkabér vagy a bérkülönbség megfizetését.³¹⁵ Elbocsátáshoz nem kapcsolódó diszkrimináció esetén a munkáltató köteles a

³⁰⁸ Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, 19. §, valamint a Kúria 22/2014. számú munkaügyi elvi döntése, elérhető: <https://kuria-birosag.hu/hu/elvdont/222014-szamu-munkaugyi-elvi-dontes>.

³⁰⁹ Az Amnesty International munkajogászokkal és munkajogi szakértőkkel készített interjúi, 2019. október és 2020. január-február, valamint Zaccaria Márton Leó, *Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a munkajog területén a magyar joggyakorlatban*, 2014, 176-188. és 237. o.

³¹⁰ Kúria, 'Összefoglaló vélemény', 68. o., valamint EB, *Country report: Gender Equality, Hungary*, 2019, 80. o., és a Kúria 24/2018. számú munkaügyi elvi határozata, elérhető: <https://kuria-birosag.hu/hu/elvhat/242018-szamu-munkaugyi-elvi-hatarozat>.

³¹¹ EJT, *Jelentés a jogszabályokban és a gyakorlatban a nőkkel szemben alkalmazott diszkrimináció kérdésével foglalkozó ENSZ-munkacsoport magyarországi látogatásáról*, 11. o.

³¹² EB, *Country report: Gender Equality, Hungary*, 2019, 73. o., és a Kúria véleménye az Mfv. I. 10.630 / 2014/6. ügy kapcsán, Kúria, 'Összefoglaló vélemény', 139. o.

³¹³ Az Amnesty International munkajogászokkal és munkajogi szakértőkkel készített interjúi, 2019. október és 2020. január-február.

³¹⁴ A Munka törvénykönyve, 79. §.

³¹⁵ A Munka törvénykönyve, 82-83. §.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

munkavállaló teljes kárát megtéríteni.³¹⁶ Ezek a jogkövetkezmények azonban nem eléggé hatékonyak, nem arányosak és visszatartó erejük sincsen, továbbá a 2006/54/EK EU-s irányelvvel is ellentétesek.

A 2006/54/EK irányelv 18. cikke előírja, hogy a nemi alapon történő megkülönböztetést elszenvető személy részére az őt ért veszteségért és kárért a „kártérítést vagy jóvátételt nem lehet felső határ megszabásával korlátozni, kivéve azokat az eseteket, amikor a munkaadó bizonyítani tudja, hogy a pályázó ezen irányelv szerinti megkülönböztetés következtében csak azt a kárt szenvedte el, hogy pályázatát nem vették figyelembe”.³¹⁷ A magyar jog azonban ellentmondásban áll az irányelvvel, mivel a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt bekövetkező hátrányos megkülönböztetés esetén a „kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét”.³¹⁸ Ez azonban gyakran nem tükrözi a jogaiban sértett munkavállaló valós bérét, mivel a távolléti díjat az alapbér, a teljesítménybér és a bérpótlékok³¹⁹ összeadásával állapítják meg, ellenben nem tartozik bele a túlóradíj és a jutalékok (vagy bónuszok) – amely viszont sok olyan munkavállalónak jár, akik alacsonyabb alapbért kapnak (például a kereskedelem és turizmusban dolgozók).³²⁰ Az elmaradt munkabér kapcsán megállapított kártérítés számításánál ráadásul le kell vonni a munkaviszony megszüntetésekor kifizetett esetleges végkielégítést, illetve azt az összeget, amit a munkavállaló az adott idő alatt megkeresett (ha talált másik munkát), vagy amit az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna.³²¹ Ezért az összegért, valamint a felmerülő költségek tudatában viszont gyakran nem éri meg a sértettnek peres eljárást indítani.³²² A 2012. január 6-ig hatályban lévő régi Munka törvénykönyve szerint azonban a munkavállaló jogosult volt a teljes elmaradt munkabérének és bármely további felmerült kárának teljes összegű megtérítésére.³²³

4.2.4 VÁLTOZÁSOK A BÍRÓSÁG RENDSZERÉBEN

Az Országgyűlés 2019. december 17-én elfogadta a 2019. évi CXXVII. törvényt³²⁴, amely több változást is hozott az igazságszolgáltatási rendszerben, és amely szabályok 2020. április 1-jén léptek hatályba. Egy, a foglalkoztatási diszkriminációhoz kapcsolódó eseteket érintő változás, hogy a közigazgatási és munkaügyi bíróságok 2020. március 31-én megszűntek, hatáskörüket pedig 20 regionális törvényszék vette át, amelyek munkaügyi perekben ezen időpontot megelőzően másodfokú bíróságként szolgáltak. A peres felek 2020. áprilisától öt regionális másodfokú bírósághoz fellebbezhetnek.³²⁵

Minden munkajogi szakértő arról számolt be az Amnesty Internationalnak, hogy bizonytalanság övezi az új rendszerre való átállást és a munkahelyi diszkriminációra vonatkozó perek jövőjét. Felmerül annak a veszélye, hogy munkahelyi diszkrimináció esetén ezentúl még nehezebb lesz a munkavállaló jogait érvényesíteni. Egyes interjúalanyok elmondása szerint előfordulhat, hogy a másodfokon eljáró bírók nem rendelkeznek naprakész tudással és tapasztalattal munkaügyi perekben. Ennek fényében még nagyobb kihívást jelenthet a bíróságok számára a helyes bizonyítási teher alkalmazása, valamint a megfelelő, hatékony és visszatartó erejű szankciók kivetése a korábbi bírósági rendszerhez képest, így nehezebbé válhat a nemi alapú diszkrimináció áldozatai által elszenvedett jogsérelmek orvoslása.³²⁶

Az Amnesty International tudomására jutott, hogy a koronavírus-járvány miatt egyelőre felfüggesztették a képzéseket és nem lehet tudni, hogy a másodfokú munkaügyi perekben nem jártas bírók számára ezeket mikor fogják pótolni. Az egészségügyi veszélyhelyzetben egy március 15. és április 1. között elrendelt, rendkívüli ítélezési szünetet követően csekély számú ügyben távmeghallgatások folynak. Ezek a fajta elektronikus úton zajló meghallgatások azonban sok jogaiban sértett személy számára nem jelentenek valódi megoldást folyamatban lévő bírósági ügyük esetén, vagy ha éppen most indítanának pert, a technikai

³¹⁶ A Munka törvénykönyve, 167. §.

³¹⁷ 2006/54/EK irányelv 18. cikk.

³¹⁸ A Munka törvénykönyve, 83. §.

³¹⁹ A bérpótlékba tartozik a műszakpótlék, a vasárnapi pótlék, az éjszakai pótlék, valamint az ügylet és a készenlét tartamára kifizetett bérpótlék, amelyre az alkalmazottak a szerződésük alapján jogosultak. A Munka törvénykönyve, 151. §.

³²⁰ A Munka törvénykönyvének 148 § (1) bekezdése a távolléti díj számításáról ezt írja: „az esedékessége időpontjában érvényes alapbér, pótlékátalány, az esedékesség időpontját megelőző utolsó hat hónapra (irányadó időszak) kifizetett teljesítménybér, bérpótlék figyelembevételével kell megállapítani”. Ahhoz, hogy a bérpótlékok is beleszámítsák a távolléti díjba, további kritériumoknak kell megfelelni. A Munka törvénykönyvének 151. § szerint a bérpótlék kifizetéséhez a munkavállalónak az irányadó időszakban a beosztás szerinti munkaideje bizonyos százalékának megfelelő tartamban az adott bérpótlékra jogosító időszakban kell munkát végeznie.

³²¹ A Munka törvénykönyve, 83 § (4) bekezdés.

³²² Az Amnesty International munkajogászokkal készített interjúi, 2020. január-február.

³²³ A Munka törvénykönyve, 100. §.

³²⁴ 2019. évi CXXVII. törvény az egyes törvényeknek az egyfokú járási hivatali eljárások megteremtésével összefüggő módosításáról, elérhető: <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1900127.TV>

³²⁵ 2011. évi CLXI. törvény a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról, 197/A. §, <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1100161.TV>.

³²⁶ Az Amnesty International munkajogászokkal és munkajogi szakértőkkel készített interjúi, 2020. január-február.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

feltételek hiánya miatt.³²⁷ Az továbbra is kérdéses, hogy mikor kezdődhetnek újra a személyes meghallgatások, valamint hogy erre a nyári ítélkezési szünet előtt lesz-e még egyáltalán lehetőség.

³²⁷ A rendkívüli ítélkezési szünet 2020. március 15. és április 1. között tartott, amely során a bíróságok nem tarthattak előkészítő ülést vagy tárgyalást. '35.SZ/2020. (III. 15.) OBHE határozat a rendkívüli ítélkezési szünet során ellátandó bírósági igazgatási és ügyintézési feladatokról', 2020. március 15., elérhető: <https://birosag.hu/obh/hatarozat/35sz2020-iii-15-obhe-hatarozat-rendkivuli-itelkezési-szúnet-során-ellátandó-birosági>. A szünet vége óta csak kivételes esetben lehet a bíróság épületében tárgyalást folytatni, de csakis a vonatkozó különleges előírások betartásával. Ld. Országos Bírósági Hivatal, 'Meggzúnt a rendkívüli ítélkezési szünet a bíróságokon', 2020. április 3., elérhető: <https://birosag.hu/hirek/kategoria/birosagokrol/meggzúnt-rendkivuli-itelkezési-szúnet-birosagokon>

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

5. KÖVETKEZTETÉSEK ÉS JAVASLATOK

A várandós és kisgyermekes nőkkel szembeni nemi alapú munkahelyi hátrányos megkülönböztetés elterjedt gyakorlat sok ágazatban Magyarországon. Ezért javarészt a magyar munkajog egyes hiányosságai a felelősek, többek között az egyenlő bánásmódról szóló törvény, a Munka törvénykönyve és más, a munkaviszonyokat szabályozó jogszabályok,³²⁸ amelyekben számos joghézag található, ráadásul a lényeges nemzetközi és regionális emberi jogi kötelezettségeket sem sikerült teljes mértékben implementálni a nemzeti jogba. Mindezt súlyosbítja az a tény, hogy a munkaadók nincsenek kellően tisztában a jogi és ahhoz kapcsolódó gyakorlati kötelezettségeikkel. Továbbá, a kormány számos olyan intézkedést hozott az elmúlt években, amelyek jelentős mértékben és aránytalanul hátrányosan érintették a női munkavállalókat, különösképp az alacsony társadalmi-gazdasági státuszú vagy hátrányos helyzetű nőket.

Továbbá, az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférésnek számos jogi és gyakorlati akadálya van, amely a nemi alapú hátrányos megkülönböztetést szenvedőket meggátolja a hatékony jogorvoslat igénybevételében. Az áldozatok számára elérhető lehetőségek, mint például az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz vagy a bírósághoz fordulás, gyakran nem jelentenek az elszenvedett jogsértéssel arányos jóvátételt. Ez különösen igaz a Hatóság égisze alatt folyó eljárások kapcsán, mivel, ha a Hatóság meg is állapítja az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését, a kirótt bírság összegét a panaszos helyett az állam kapja meg. A megtorlástól való félelem ezen kívül sokszor további akadályt jelent a jogi eljárások indításában az olyan munkavállalók számára, akiket diszkrimináció ért és jogorvoslatot keresnének. Ennek hatására akár további jogsértéseket is elszenvedhetnek.

Az állam nem dolgozott ki olyan hatékony, visszatartó erejű intézkedéseket, amelyek elrettentenék a munkaadókat a nemi alapú hátrányos megkülönböztetéstől, másrészt nem vezetett be olyan ösztönzőket, amelyek arra buzdítanák a munkáltatókat, hogy a várandós munkavállalókat a szülési szabadság előtt, alatt és után is állományban tartsák. Továbbá az államnak sürgősen lépéseket kell tennie, hogy megváltoztassa a várandós és kisgyermekes munkavállalókhöz kapcsolódó, a munkaadók és a társadalom körében egyaránt elterjedt negatív felfogást, illetve fel kell hívnia a figyelmet a férfiak családban betöltött szerepének fontosságára a gyereknevelés és az otthoni munka területén. Fentieket civil szervezetekkel, szakszervezetekkel és emberi jogi szervezetekkel együttműködve kellene megvalósítani.

Tekintettel arra, hogy Magyarország megsérti nemzetközi emberi jogi kötelezettségeit a nők munkavállalói jogait illetően, beleértve a hátrányos megkülönböztetés tilalmát és az egyenlő bánásmód követelményét, az Amnesty International az alábbi javaslatokat teszi:

A KORMÁNY SZÁMÁRA:

- Indítson strukturális reformokkal egybekötött figyelemfelkeltő és érzékenyítő kampányokat arról, hogy a férfiak vegyék ki a részüket a családi feladatokból, a gyermeknevelést is beleértve, hogy ezáltal felszámolhassák a munkahelyi hátrányos megkülönböztetéshez vezető káros, nőkkel kapcsolatos sztereotípiákat.

³²⁸ Ld. a vonatkozó munkajogi törvényeket részletező szövegdobozt a 2. fejezetben, a 24. oldalon.

- Rendszeresen konzultáljon a szociális partnerekkel, hogy közösen megoldást találjanak a nemi alapú diszkrimináció megszüntetésére, továbbá népszerűsítsék a férfiak és nők közötti egyenlőség elvét, valamint a rugalmas foglalkoztatási formákat annak érdekében, hogy mind a férfiak, mind a nők számára elősegítsék a munka és a magánélet összeegyeztetésének lehetőségét.
- Módosítsa a 86/2019. (IV. 23.) Korm. rendeletet, és ruházza fel hatáskörrel a kormányhivatalok munkaügyi osztályát, hogy azok jogosulttá váljanak a magánszemélyek azon panaszainak kivizsgálására, miszerint munkáltatójuk nem adta le a szükséges dokumentációt, amely a várandós nőket veszélyeztetett terhesség esetén betegszabadságra, vagy munkához kötődő családi ellátásokra (csecsemőgondozási díjra és gyermekgondozási díjra) jogosította volna fel.

AZ INNOVÁCIÓS ÉS TECHNOLÓGIAI MINISZTERIUM SZÁMÁRA:

- Tegyen javaslatot a Munka törvénykönyve 6. §-ának módosítására, hogy az határozottan fogalmazza meg a hátrányos megkülönböztetést, beleértve a nemi és családi állapoton alapuló megkülönböztetés definícióját.
- Ösztönözze a férfiakat arra, hogy nagyobb szerepet vállaljanak a családi feladatokban és a gyermeknevelésben a) a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló 2019-es EU-s irányelv alapján az apasági szabadság legalább 10 munkanapra való bővítésével, és annak kötelezővé tételével, valamint b) annak biztosításával, hogy a szülői szabadság egy része – legalább két hónap – nem átruházható, kötelezően kiveendő és megfelelően megfizetett legyen.
- Tegyen javaslatot a gyermek gondozása céljából igénybe vehető fizetés nélküli szabadságot, illetve az apának gyermeke születése esetén járó pótszabadságot szabályozó rendelkezések felülvizsgálatára, hogy mindazon férfiak, akik igénybe veszik ezeket a szabadságokat, felmondási védelemben részesüljenek.
- Tegyen javaslatot a Munka törvénykönyve és egyéb vonatkozó, a munkaviszonyt szabályozó jogszabályok módosítására, egy olyan kötelezettség bevezetésével, amely a szülési szabadságot és a gyermek gondozása céljából igénybe vehető fizetés nélküli szabadságot követően biztosítaná a nők továbbfoglalkoztatását, hogy megővje a nőket az elbocsátástól.
- Tegyen javaslatot a Munka törvénykönyve 61. § (3) bekezdésének, valamint a közalkalmazottak jogállásáról és közszolgálati tisztviselőkről szóló törvények részmunkaidőre vonatkozó rendelkezéseinek módosítására annak érdekében, hogy lehetővé tegye a nők és a férfiak számára egyaránt a heti 30 vagy 35 órás részmunkaidős foglalkoztatást is, beleértve a rugalmas munkaidőre vonatkozó lehetőséget is, ameddig a gyermek nem tölti be a negyedik (három vagy több gyermek esetén hatodik) életévét.
- Ösztönözze a vállalatokat a családos nők foglalkoztatására és a rugalmas munkafeltételek bevezetésére azzal, hogy a) visszaállítja azt az ösztönző intézkedést, amely lehetővé teszi a cégek számára, hogy egy teljes állásra két részmunkaidős alkalmazottat vegyenek fel, ezáltal mentesülve a szociális hozzájárulási adó fizetése alól, illetve b) a munkaerőpiacra lépők után érvényesíthető adókedvezmény esetén törölje el a szociális hozzájárulási adókötelezettséget a munkaerőpiacra visszatérő, részmunkaidőben vagy teljes állásban dolgozó nők esetében foglalkoztatásuk első két éve során, azt követően pedig alkalmazza az 50%-os kedvezményt, de azt terjessze ki a munkavállaló fizetésének teljes összegére.
- Tegyen javaslatot a Munka törvénykönyve rendelkezésének kiegészítésére, amely lehetővé tenné az emberi reprodukciós eljárásban résztvevő nők számára, hogy mentesüljenek a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségük teljesítése alól a fenti eljáráshoz kapcsolódó orvosi konzultációk idejére.
- Tegyen javaslatot egy olyan rendelkezésre, amely kötelezné a munkaadókat, hogy tegyék közzé a férfi és a női munkavállalók fizetésére vonatkozó adatokat, mivel így a szülési szabadságról visszatérő nők tájékozódni tudnának a távollétükben lezajlott bérelemelésekről és ennek megfelelően kiigazítást kérhetnének saját jövedelmük kapcsán is.

AZ EMBERI ERŐFORRÁSOK MINISZTERIUMA SZÁMÁRA:

- Emelje meg a veszélyeztetett terhes nők táppénzének összegét a betegszabadság első 15 napján 70%-ra, hogy így elérje a tényleges betegszabadság összegét, és mindezt az állam (és ne a munkáltató) fedezze.
- Tegyen javaslatot a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 40. § (1) bekezdésének felülvizsgálatára: a várandós nők kapjanak csecsemőgondozási díjat és

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

gyermekgondozási díjat, amennyiben a gyermekük születését megelőző két éven belül 365 napon át biztosítottak voltak, akkor is, ha gyermekük a munkaviszonyuk és egyúttal a biztosításuk megszüntetését követő 42 napon túl születik.

- Emelje meg az anyasági támogatás, a családi pótlék és a gyermekgondozást segítő ellátás összegét, amelyek nem változtak 2008 óta, valamint biztosítsa, hogy ezen ellátások összegének emelkedése a jövőben követi az inflációt.

AZ IGASZÁGÜGYI MINISZTERIUM SZÁMÁRA:

- Tegye hozzáférhetőbbé a munkaügyi diszkriminációs perek indítását a bíróságokon azzal, hogy módosítja a bírósági költségkedvezményekre vonatkozó szabályokat, hogy ezáltal a hátrányos helyzetű emberek részben vagy teljesen mentesülhessenek az ügyvédi díj fizetése alól, rászorultság vizsgálat alapján.
- Tegyen javaslatot a munkaügyi perekben a bíróságon kérelmezhető kártérítés felső határának emelésére.
- Terjesszen elő egy jogszabálytervezetet a Polgári perrendtartásról szóló törvényhez, amely az egyenlő bánásmódról szóló törvényhez hasonlóan kimondja, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti perekben fordított bizonyítási teher érvényesül.

A ORSZÁGGYŰLÉS SZÁMÁRA:

- Erősítse meg az Egyenlő Bánásmód Hatóság működését éves költségvetésének megemelésével, hogy ezáltal sokkal intenzívebb információs és képzési tevékenységet tudjon folytatni, illetve növelni tudják a panaszokat elbíráló alkalmazottak számát.
- Fejlessze az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén alkalmazható jogkövetkezményeket, például azzal, hogy felruhazza az Egyenlő Bánásmód Hatóságot elretentő hatású bírság kiszabására, amelynek jogosultja a panaszos legyen.
- Módosítsa az egyenlő bánásmódról szóló törvényt azzal, hogy az állami intézményeket és magánvállalatokat is kötelezi egy konkrét, indikátorokat és célokat tartalmazó esélyegyenlőségi terv kidolgozására, amit egy évente esedékes felülvizsgálat keretein belül ellenőrizniük kell. Ezenfelül egészítse ki a törvényt azzal, hogy kiterjeszti az Egyenlő Bánásmód Hatóság hatáskörét, hogy ne csak azt vizsgálhassa, hogy a munkaadók rendelkeznek-e esélyegyenlőségi tervvel, hanem azt is, hogy miként haladnak az esélyegyenlőség és a kitűzött célok felé.
- Módosítsa az egyenlő bánásmódról szóló törvényt azzal, hogy felhatalmazza az Egyenlő Bánásmód Hatóságot arra, hogy hivatalból indított eljárást folytathasson az összes állami szervezet és magánszektor minden szereplője ellen.
- Egészítse ki az egyenlő bánásmódról szóló törvényt olyan rendelkezésekkel, amelyek kötelezik a munkáltatókat az állami és magánszférában egyaránt arra, hogy képzéseket tartsanak az egyenlő bánásmódról és a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról minden alkalmazott és külön a vezetők számára is.
- Ratifikálja a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 156. sz. egyezményét (1981) és a munkaviszony megszüntetéséről szóló 158. sz. egyezményét (1982).

A MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA A GAZDASÁG BÁRMELY TERÜLETÉN:

- Vezessenek be egy olyan belső szabályzatot, amely segítségével a vállalkozás azonosítani, megelőzni és mérsékelni tudja az emberi jogokra gyakorolt hatásait, és orvosolja az általa okozott esetleges emberi jogi sértéseket.
- Dolgozzanak ki esélyegyenlőségi terveket konkrét célokkal, tegyék meg a megfelelő intézkedéseket azok megvalósítására, valamint kövessék nyomon a feltételek teljesülését.
- Szervezzenek kötelező esélyegyenlőségi, sokszínűségi és antidiszkriminációs képzéseket minden új belépőnek, külön hangsúlyt fektetve a vezető beosztású tisztviselőkre. Tartsanak képzéseket ezekben a témákban – ideértve a nemi alapú megkülönböztetést is – a többi vezető számára is.
- Dolgozzanak ki egy hatékony, könnyen érthető és hozzáférhető panaszeljárást a nemi alapú diszkriminációs esetek feltárására és szankcionálásra. Ez legyen olyan biztonságos, anonim és a munkavállalók számára ismert eljárás, amely alkalmas arra, csökkentse a panaszosok elleni megtorlás kockázatát.

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Amnesty International

- Dolgozzanak ki szülési és szülői szabadságra vonatkozó intézkedéseket és azokat tegyék elérhetővé az alkalmazottakkal számára. Tájékoztassák őket az esetleges változásokról és adjanak lehetőséget azok megvitatására.
- Vezessenek be a családos munkavállalók igényeihez alkalmazkodó rugalmas munkafeltételeket, és ezeket a kollektív szerződésekben is fektessék le írásban.

AZ ORSZÁGOS BÍRÓSÁGI HIVATAL ELNÖKE SZÁMÁRA:

- Biztosítson minden bírósági alkalmazott számára képzéseket a nemek közötti egyenlőségről és a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról a Magyar Igazságügyi Akadémia képzési jegyzékében, tegye őket kötelezővé az új belépők számára és ismételtesse meg ezeket öt évente.
- Szervezen kötelező munkajogi képzéseket azon másodfokú bíróságokon dolgozó bírók számára, akik határozatokat fognak hozni munkaügyi perekben, de nem rendelkeznek naprakész tapasztalatokkal e téren.
- Állítsa vissza a munkaügyi perek összesített statisztikai adataihoz kapcsolódó korábbi gyakorlatot – ez magába foglalta az év, a bíróság, a per típusa (pl. munkaviszony megszüntetése), valamint a diszkriminációs esetek száma szerinti összesítést –, és egészítse ki a diszkrimináció okára, a felperes nemére és a határozat típusára vonatkozó adatokkal.

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG SZÁMÁRA:

- A döntést követő évben vizsgálja felül azokat az ügyeket, amely a felek megegyezésével zárultak, annak érdekében, hogy elkerüljék a jövőbeni hátrányos megkülönböztetéseket.
- Népszerűsítse az egyenlő bánásmód és a megkülönböztetés tilalmának elveit, valamint saját intézményét és szolgáltatásait minél szélesebb körben, például a) tartson képzéseket állami intézmények és magánvállalatok alkalmazottainak, b) segítsen az állami intézményeknek és a magánvállalatoknak az egyenlő bánásmódról és a diszkrimináció tilalmáról szóló képzések összeállításában, valamint c) szervezen figyelemfelkeltő kampányokat.

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA SZÁMÁRA:

- Vitassa meg az egyenlő bánásmód követelménye kapcsán felmerült jogsértéseket a 7. cikk szerinti eljárás keretein belül.

AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG SZÁMÁRA:

- Szólítsa fel Magyarországot, hogy ültesse át az EU-s irányelveket a nemzeti jogszabályokba és kezdeményezzen kötelezettségszegési eljárást nem teljesítés okán, kiváltképp az alábbiakat illetően:
 - A magyar Munka törvénykönyve ellentmondásban áll a 2006/54/EK irányelv 18. cikkével, mivel a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt a munkavállalónak fizetendő kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét.
 - Az egyenlő bánásmódról szóló magyar törvény ellentmondásban áll a 2006/54/EK irányelvvel, mivel kivételeket szab meg a közvetlen megkülönböztetés esetében és nem szűkíti le a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát.
- Nyújtson segítséget Magyarországnak a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló EU-s 2019/1158 irányelv nemzeti jogba való átültetésében.

AZ EURÓPA TANÁCS SZÁMÁRA:

- A Nemek Közti Egyenlőség Bizottsága (Gender Equality Commission) támogassa a magyar kormányt az Európa Tanács Nemek közötti egyenlőségi stratégiájának végrehajtásában, illetve segítsen a nemzeti, regionális és helyi hatóságoknak abban, hogy valódi változást érjenek el a nemek közötti egyenlőség tekintetében Magyarországon.

**AZ AMNESTY
INTERNATIONAL
EGY GLOBÁLIS EMBERI
JOGI MOZGALOM. HA
IGAZSÁGTALANSÁG ÉR
EGY EMBERT, AZ ÉRINT
MINDANNYIUNKAT.**

CONTACT US



info@amnesty.org



+44 (0)20 7413 5500

JOIN THE CONVERSATION



www.facebook.com/AmnestyGlobal



[@Amnesty](https://twitter.com/Amnesty)

KERÜLGETETT TÉMA

NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ A MAGYAR MUNKAHELYEKEN

Bár a magyar jogszabályok tiltják a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetést, a nők valójában rendszeresen kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek a munkahelyükön, illetve általában a munkaerőpiacon. A nők a diszkrimináció számtalan formájának lehetnek áldozatai nemük, és sok esetben kifejezetten anyaságuk miatt. Ez a jelentés a várandós munkavállalók és a munkahelyükre visszatérni kívánó kisgyermekes nőket érő hátrányos megkülönböztetést vizsgálja.

A munkaerőpiacon a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés elterjedtségének az egyik fő oka, hogy a lényeges nemzetközi és regionális emberi jogi kötelezettségek nem kerültek teljes mértékben implementálásra a nemzeti jogba. Mind a Munka törvénykönyve, mind más, a munkaviszonyokat szabályozó jogszabályok, valamint az egyenlő bánásmódról szóló törvény komoly hiányosságokban szenvednek, amelyeket a munkáltatók gyakran kihasználnak, és ezáltal a munkavállalók jogai is sérülnek. Ezenfelül a magyar hatóságok nem tesznek meg minden szükséges lépést annak érdekében, hogy a munkaadók kellőképpen ismerjék a jogi kötelezettségeiket, illetve nem tartatják be megfelelőképpen a munkáltatókkal a jogszabályokat.

Mivel a munkavállalók gyakran nem ismerik a jogaikat, valamint a munkáltatók ehhez kapcsolódó kötelezettségeit, sok nő nem keres jogorvoslatot az elszenvedett jogsérelméért. Míg a nemi alapú hátrányos megkülönböztetést szenvedő nők sokszor nem ismerik a rendelkezésükre álló jogorvoslati lehetőségeket, sokan attól félnek, hogy ha panaszt tesznek szervezetten belül vagy külső jogi eljárást indítanak, az megtorláshoz vezethet. Továbbá a külső jogorvoslat keresésének útjában számos jogi és gyakorlati akadály áll, amelyek az áldozatokat sokszor elriasztják az eljárás indításától.