

A nők és a család munkajogi védelme a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményeiben

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) már 1921-es megalakulását követően napirendjére tűzte azoknak a szabályoknak a kidolgozását, amelyek a munkaviszonyban álló szülő nők védelmét hivatottak biztosítani, elsősorban a szülést követően. Később a nők hátrányos megkülönböztetése elleni küzdelem eszközeként éltek az univerzális rendelkezések kidolgozásával. Ezután egy szemléletváltás következett be a szervezeten belül, ami azt eredményezte, hogy a családok egysége érdekében már nemcsak a nők, hanem a férfiak/apák családi kötelezettségei is a középpontba kerültek. Ennek keretében azt várják el a ratifikáló államoktól, hogy a férfi és női munkavállalók számára a lehetőségek és a bánásmód terén tényleges egyenlőség jöjjön létre, valamint minden tagállam tegye nemzeti politikája célkitűzésévé, hogy a családi kötelezettségekkel bíró személyek, ha munkába állnak vagy munkába kívánnak állni, ezt a jogukat minden megkülönböztetés nélkül és lehetőleg úgy gyakorolhassák, hogy a munkából fakadó és családi felelősségük ne kerüljön összeütközésbe.

I. A NŐK SZÜLÉS ELŐTTI ÉS UTÁNI FOGLALKOZTATÁSÁRÓL SZÓLÓ 3. SZÁMÚ EGYEZMÉNY

Az első egyezmény, amelyet a nőket megillető munkajogi védelem tárgyában a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet megalkotott, az 1919-es 3. számú egyezmény volt, amely elsősorban a nők szülés előtti és szülés utáni foglalkoztatásával foglalkozik.^[1] A konvenció foglalkoztatási tilalmat állít fel a szülést követő hat hétben, ezen kívül a szülés előtt álló nőknek biztosítja azt a jogát, hogy a munkát abbahagyják, ha orvosi bizonyítvány alapján a szülés előreláthatóan hat héten belül bekövetkezik. Az egyezmény előírja, hogy a munkából való távollét idejére a nőket segélyben kell részesíteni, mégpedig olyan összegben, ami elegendő arra, „hogy maga és gyermeke jó egészségi viszonyok között tartassék”.^[2] Az egyezmény még arra a helyzetre is kitér, ha az orvos vagy a szülésznő a szülés időpontjának kiszámításában tévedne, mert ebben az esetben a nőnek joga van a segélyre az orvosi bizonyítványban feltüntetett időponttól a szülésig. A segély finanszírozását vagy közpénzekből, vagy biztosítás alapján kell megoldani. Továbbá biztosítani kell a nőknek az ingyenes orvosi és szülésznői kezelést. A munkába visszatérő nőknek

[1] Nemzetközi egyezményként 1921. június 13-án lépett hatályba, hazánk az 1928. évi XXVII. törvénycikkkel ratifikálta. 3. sz. ILO egyezmény.

[2] Lásd az 1928. évi XXVII. törvénycikket.

szoptatási munkaidő-kedvezményt kell adni napi kétszer fél óra időtartamban. A gyermeket váró és szülő nők felmondási védelemhez való jogát is rögzíti az egyezmény, a munkaadó nem mondhat fel a szülés előtti és az azt követő hat hétben, illetve akkor sem, ha a nő szülés következtében keresőképtelen lesz.

Egyes vélemények szerint az első ILO dokumentumok szellemiségükben határvonalat húztak a munka és a munkán kívüli tevékenységek között, megkülönböztetve a köz- és magánszférát. A közszférához tartozott a tipikus dolgozó férfi, akinek egész életét a munka töltötte ki. Őt a család kenyérkeresőjeként karakterizálták, ami azt jelentette, hogy a jövedelmének biztosítania kell a saját és az általa eltartottak életfenntartását. A magánszféra területe volt az otthon, ahová a nő és az ő háztartási, gondozási kötelezettségei tartoztak.^[3]

Az 1919-es egyezmény meg akarta védeni a nőket a kizsákmányolástól, ami akadályozta volna az otthoni szerepeik betöltését. A szabályozás feladata az volt, hogy kötelezően kizárja a nőket a munkahelyekről azokban az időszakokban, amikor otthon kell lenniük, éjszaka, valamint a szülés előtt és után. A fent említett tipikus nőre pedig úgy tekintettek, mint aki a szülés után eltűnik a magánszférában.^[4] Az első egyezmények a nőt nem úgy határozták meg, mint egy polgárt, vagy mint egy önálló, független személyt, akit akár döntéshozó szervezetbe — szakszervezetekbe vagy a munkahelyi demokrácia egyéb intézményeibe — is delegálni lehetne. Hozzá kell tenni mindehhez azt is, hogy ezek az egyezmények olyan időben születtek, amikor a Nemzetközi Munkaügyi Szervezethez tartozó államokban a nőknek még szavazati joguk sem volt, és a házasság nők számára teljesen szokatlan jelenség volt a fizetett munka.^[5]

Jill Murray ausztrál kutató szerint az 1919-es egyezmény szempontjai rendkívül progresszívek, és olyan előnyöket nyújtanak, melyeket sok országban még napjainkig sem biztosítottak a nők számára, beleértve Ausztráliát is.^[6] Ausztráliában még az elmúlt években is élénk vita folyt a fizetett anyasági szabadság intézményéről. A helyzet elégtelenségét az a tény világította meg, hogy a huszonegyedik század kezdetén Ausztráliának az Egyesült Államokkal együtt, mint az egyedüli két OECD országnak, nincs fizetett anyasági szabadságrendszere. Az ILO 2009-ben százhatvanhét országra kiterjedő felmérést végzett a szülési szabadság hossza és az arra járó juttatások formájáról és megállapították, hogy csak öt ország nem biztosít fizetett szülési szabadságot a nőknek.^[7]

II. AZ ANYASÁG VÉDELMEÉRŐL SZÓLÓ EGYEZMÉNY, 1952

A fent elemzett gondolkodásmód nem változott az idők folyamán. Az otthoni kötelezettségektől és családi feladatoktól mentes, teljes munkaidőben dolgozó általános munkavállaló koncepciója rendkívül tartósnak bizonyult. 1952-ben a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet harmincötödik ülészakán újratárgyalta az 1919-es anyaság vé-

[3] Murray, 2001, 26–27.

[4] Murray, 2001, 28.

[5] Murray, 2001, 29.

[6] Az ausztrál helyzetről lásd bővebben Chapman, 2005, 79–97.; Owens, 2005, 237–258.

[7] Ausztrália, Lesotho, Pápua Új Guinea, Sváziföld és az Egyesült Államok. Lásd *Maternity at work*, 2010, 17.

delméről szóló egyezményt.^[8] Ekkor, csak úgy, mint 1919-ben, a nők családon belüli szerepének problémájával továbbra is szűk látókörűen foglalkoztak, az 1952-es Konvenció újra elfogadta és megerősítette azt a nézetet, hogy a nő nemcsak a gyermekszülésért felelős, hanem a teljes időt igénylő gyermeknevelésért az általános iskolás évek előtt. Emellett érdekes megfigyelni, hogy miként tekintettek a tipikus — jellemzően férfi — munkavállaló szabadidejére, fizetett szabadságára. A munkán kívüli szabadidőt az ILO ösztönözte, hogy az egyének képesek legyenek a lehető legjobban teljesíteni, és az éves fizetett szabadság a tipikus munkás számára afféle jutalmat jelentett, elismerést az emelkedő termelőképességéért. A lehetséges költséget a munkaadók úgy fogták fel, mint ellenszolgáltatást a növekvő teljesítményért, mivel ez arra szolgált, hogy a munkavállaló feltöltődjön és felkészüljön egy újabb évnvi munkára. Ez a konstrukció tükrözte a munka teljes, nemi hovatartozás alapján történő szétválasztását, mivel a tipikus férfira nem úgy tekintettek, mint aki részt vesz az otthon magánszférájának fizetetlen házimunkájában.^[9] Ez a különbségtétel még szemléletesebben látszik a szülési szabadság és a fizetett szabadság időtartamában történt fejlődést vizsgálva. A szülési szabadság hossza ugyanis hosszú ideig változatlan maradt, szemben a fizetett szabadnapok számával. A 103. számú egyezmény nem változtatott a szülési szabadság hosszán, azt továbbra is tizenkét hétben határozta meg. Az igénybevétel tekintetében azonban rugalmasabb eljárást tett lehetővé azzal, hogy csak annyit ír elő, a tizenkét heti szabadság egy részét a szülést követően kell igénybe venni. Azt már az országok jogalkotására bízta, ez hogy történjen — annyi korlátozással, hogy ez az időszak semmi esetre sem lehet hat hétnél rövidebb, tehát a teljes szülési szabadság fennmaradó részét vagy a szülés várható időpontja előtt, vagy a kötelező szabadság lejártá után, vagy pedig részben a szülés várható időpontja előtt, és részben a kötelező szabadság lejártá után kell biztosítani. Ha a szülés a feltételezett időpontnál később következik be, a szülés előtti szabadságidő minden esetben meghosszabbodik a szülés tényleges időpontjáig, szülés utáni kötelező szabadság tartama azonban emiatt nem csökkenthető. Továbbá előírja a konvenció, hogy olyan betegség esetére, amelyet orvosi bizonyítvány a várandósság következményeként jelöl meg, az ország törvényeiben és rendeleteiben szülés előtt pótszabadságot kell biztosítani, amelynek leghosszabb tartamát az illetékes hatóság szabhatja meg. Olyan betegség esetén, amelyet orvosi bizonyítvány a szülés következményeként jelöl meg, a nőnek joga van a szülés utáni szabadság meghosszabbítására, amelynek leghosszabb tartamát az illetékes hatóság szabhatja meg.^[10]

Az egyezmény továbbra is fenntartotta, hogy a szülési szabadság idejére a nő pénzübeli és egészségügyi szolgáltatásokra jogosult, amelynek elegendőnek kell lennie a nő és gyermekének jó egészségügyi viszonyok között, megfelelő életszínvonalon való teljes ellátására. A szolgáltatásokat a korábbi szabályozásnak megfelelően vagy kötelező biztosítási rendszer keretében, vagy állami pénzekből kell nyújtani. A kötelező társadalombiztosítás alapján adott juttatás nem lehetett kevesebb a nő előző keresetének kétharmadánál.

[8] 103. sz. ILO egyezmény.

[9] Murray, 2001, 30–31.

[10] Lásd a 2000. évi LVIII. törvényt.

A szoptatási munkaidő-kedvezmény intézményét is fenntartotta az egyezmény az-
zal, hogy az időtartam meghatározását az országok jogalkotására bízta.

A felmondási védelmet illetően a munkáltató a korábbiakkal egyezően nem mond-
hatott fel a szülő nő távolléte alatt, illetve olyan időpontra, amikor a felmondási idő a
távollét idején járt volna le.

III. A 123. SZÁMÚ FOGLALKOZTATÁSI AJÁNLÁS

A második világháború után fokozatosan egy új eszme kezdett kibontakozni a nők
munkában való részvételét illetően. Az ILO a védelmi intézmények revíziójára töre-
kedett, felismerve, hogy ezek a nők ellen irányuló munkahelyi diszkriminációhoz ve-
zethetnek. A konszenzus elérésének nehézsége hosszasan késleltette az igazi változás
bekövetkeztét. 1965-ben a szervezet elfogadta a 123. számú ajánlását, amely a családi
kötelezettségekkel bíró nők foglalkoztatásával kapcsolatosan fogalmazott meg célo-
kat.^[11] Ez az iránymutatás egyértelmű kapcsolatot teremt a köz- és magánszféra között,
és tudomásul veszi a nők otthoni és munkahelyi szerepét. A korábbi megközelítéshez
képest ez jelentős előrelépés volt, de a kérdést 1965-ben még mindig a tipikus férfi dol-
gozó szemszögéből vizsgálták. Az ajánlás felhívta az államokat, hogy gondolják át a nők
problémáit, és alkossák meg véleményüket abban a kérdésben, hogyan lehet segíteni
a nőknek a munkahelyi és családi feladataik összehangolásában. A javaslat elismerte
azokat a nehézségeket, amelyekkel azok a nők szembesülnek, akik viszonylag hosszabb
ideig távol voltak a munkaerőpiactól családi kötelezettségeik következtében. A szülési
szabadság mint jogintézmény szerény jelentőséggel bíró voltát felismerték, az ajánlás
tizedik cikke ugyanis azt az iránymutatást adta, hogy azoknak a nőknek az érdekében,
akik az anyaságból adódó családi kötelezettségeik miatt nem képesek azonnal vissza-
térni a munkába a szülési szabadság letelte után, megfelelő intézkedéseket kell tenni,
mely a lehető legnagyobb mértékben lehetővé teszi számukra, hogy szabadságon ma-
radjanak a foglalkoztatás felmondása nélkül, és a munkaviszonyból származó jogaik is
védelemben részesüljenek.

IV. A NŐKKEL SZEMBEN ALKALMAZOTT HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTE- TÉSEK MINDEN FORMÁJÁNAK KIKÜSZÖBÖLÉSÉRŐL SZÓLÓ EGYEZMÉNY

Az ILO 1979. december 18-án New Yorkban fogadta el a nőkkel szembeni diszkrimi-
náció minden formáját megszüntetni hivatott egyezményt, amelyet röviden, angol el-
nevezése alapján CEDAW egyezményként említenek.^[12] Az egyezmény egészét példa
értékűnek és előremutatónak tekinthetjük a nők helyzetének a rendezése szempont-
jából, e pontban azonban a dokumentum témánkat érintő rendelkezéseit elemezzük.

[11] Magyarország nem csatlakozott.

[12] Hazánk az 1982. évi 10. törvényerejű rendelettel ratifikálta.

Már a preambulum utal arra, hogy el kell ismerni a nőknek a család jólétében és a társadalom fejlesztésében való jelentős közreműködését és az anyaság társadalmi jelentőségét, e mellett felhívja a figyelmet arra, hogy a gyermekek nevelése megköveteli a felelősség megosztását a férfiak és a nők, valamint a társadalom egésze között. Az egyezmény megalkotói szerint a férfiak és a nők közötti teljes egyenlőség eléréséhez a társadalomban és a családban a férfiak által betöltött hagyományos szerepek, valamint a nők szerepének a megváltoztatása szükséges.

Az egyezmény első része általános előírásokat fogalmaz meg a diszkrimináció megszüntetésével kapcsolatosan. E körben a negyedik cikk rendelkezik arról, hogy az anyaság védelmére irányuló különleges intézkedéseket nem lehet megkülönböztető jellegűnek minősíteni. A preambulumban megfogalmazottakkal összhangban a konvenció az ötödik cikkben előírja a csatlakozó országoknak, tegyenek meg minden intézkedést annak érdekében, hogy megváltozzanak a férfiak és a nők társadalmi és kulturális viselkedési formái, és annak érdekében, hogy megszüntessék mindazokat az előítéleteket, amelyek bármelyik nem alsóbbrendűségének vagy felsőbbrendűségének, avagy a férfiak és a nők hagyományokhoz igazodóan megmerevített szerepkörének elképzelésén nyugszanak. Továbbá az egyezmény végrehajtására kötelezettséget vállaló országoknak gondoskodni kell arról is, hogy a családi nevelés felölelje az anyaság mint társadalmi feladat megfelelő megértését, valamint annak felismerését, hogy a férfiakat és a nőket közös felelősség terheli gyermekeik felnevelésében és fejlődésük biztosításában.

A hátrányos megkülönböztetés egyes formái elleni speciális intézkedésekre irányuló előírások az egyezmény második részében kerültek kifejtésre. A foglalkoztatás területén megvalósuló nemi diszkrimináció felszámolását célzó előírásokat a tizenegyedik cikk tartalmazza, amely külön pontban fogalmazza meg azokat az intézkedéseket, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a nőket anyaságuk miatt ne érje hátrány, és a nők munkához való joga ténylegesen érvényesülhessen. E körben előírja az egyezmény, hogy szankciók kilátásba helyezésével meg kell tiltani a várandósság vagy a szülési szabadság miatti elbocsátást, továbbá a családi állapotra tekintettel történő megkülönböztetést az elbocsátásokkor. Be kell vezetni a fizetett szülési szabadságot a korábbi munkahely, rangsorolás vagy szociális juttatások elvesztése nélkül. Ösztönözni kell az olyan szociális szolgáltatások nyújtását, amelyek lehetővé teszik a szülőknek, hogy összeegyeztessék családi kötelezettségeiket a munkahelyi kötelezettségeikkel és a közéletben való részvétellel. A nők részére a várandósságuk alatt különleges védelmet kell biztosítani a bizonyítottan ártalmas jellegű munkák esetén.

V. A CSALÁDI KÖTELEZETTSÉGEKKEL BÍRÓ MUNKAVÁLLALÓKRÓL SZÓLÓ 1981. ÉVI EGYEZMÉNY

1981-ben figyelemreméltó előrelépés történt nemzetközi téren a nők és a férfiak családi kötelezettségeit illetően, mert megszületett a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 156. számú egyezmény. A preambulum hivatkozik arra, hogy a hátrányos megkülönböztetésről (foglalkoztatás és foglalkozás) szóló 1958. évi Egyezmény külön nem vonatkozik a családi kötelezettségeken alapuló különbségtételre, ezért kiegészítő normákra van szükség. Továbbá arra is, hogy a nőkkel szembeni

mindennemű diszkrimináció felszámolásáról szóló, az ENSZ által 1979-ben elfogadott Egyezmény preambulumának tizennegyedik bekezdése is rámutat arra, hogy mind a férfiak, mind a nők hagyományos szerepének meg kell változnia a társadalomban és a családban ahhoz, hogy elérjük a férfiak és a nők tényleges egyenlőségét. A szervezet felismerte, a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalók problémái a család és a társadalom olyan szélesebb körű kérdéseit vetik fel, amelyekkel az országok politikájának számolnia kell.

Az egyezmény harmadik cikke hangsúlyozza a családos emberek munkához való jogát. Annak érdekében, hogy a férfi és női munkavállalók számára a lehetőségek és a bánásmód terén tényleges egyenlőség jöjjön létre, minden tagállam tegye nemzeti politikája célkitűzésévé, hogy a családi kötelezettségekkel bíró személyek, ha munkába állnak vagy munkába kívánnak állni, ezt a jogukat minden megkülönböztetés nélkül és lehetőleg úgy gyakorolhassák, hogy a munkából fakadó és családi felelősségük ne kerüljön összeütközésbe. Ennek érdekében minden intézkedést meg kell tenni, hogy lehetővé tegyék a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalók részére, hogy élhessenek a foglalkozás szabad megválasztására vonatkozó jogaikkal, és figyelembe vegyék szükségleteiket a foglalkoztatási és munkafeltételek valamint a társadalombiztosítás terén. A szervezet a szemléletváltás érdekében fontosnak tartja a polgárok tájékoztatását és nevelését is ebben a kérdésben.^[13] Ezen kívül a dokumentum ösztönzi a ratifikáló államokat arra, hogy a nemzeti feltételekkel és lehetőségekkel összeegyeztethető minden intézkedést tegyenek meg a pályaválasztás és szakmai képzés terén is, annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalóknak az aktív népességbe való beilleszkedést, az ahhoz való tartozást, valamint azt, hogy újból munkába állhassanak abban az esetben, ha e felelősségükből származó kötelezettségeik miatt a munkából kimaradtak.

Álláspontunk szerint kiemelkedő jelentőségű a konvenció nyolcadik cikke, amely kimondja, hogy a családi kötelezettségek önmagukban nem szolgálhatnak jogos indokul a munkaviszony megszüntetéséhez.

Az egyezményt negyven ország ratifikálta, ebből huszonkettő európai állam.^[14] Az egyezmény ratifikálása Magyarország részéről még várat magára annak ellenére, hogy már készült ratifikációs vizsgálat ezzel az egyezménnyel kapcsolatosan.^[15] A háttér tanulmány abból indul ki, hogy a ratifikáció lehetőségének értékelésekor arra kell helyezni a hangsúlyt, mennyire egyeztethető össze az egyezmény követelményrendszere a magyar társadalmi hagyományokkal és jogrenddel, így mennyiben képes a Magyar Köztársaság az egyezményben foglaltak teljesítésére. A tanulmány rögzíti a fenti ismertetéssel összhangban, hogy az egyezmény nem állít fel konkrét tartalmi követelményeket, minőségi és mennyiségi standardokat a védett személyeknek biztosítandó jogosultságokat

[13] Lásd a 156. számú egyezmény hatodik cikkét.

[14] Schmidt, 2009, 10.

[15] Lásd Bencze, <http://www.szm.gov.hu/main/php?folderID=21102&articleID=40125&ctag=articlelist&iid=1>. (2012. 04. 04.) Az egyezmény ratifikálását az alkotmány előkészítő bizottsághoz 2010. október 8-án benyújtott javaslatában a Munkástanácsok Országos Szövetsége indítványozta, azzal összefüggésben, hogy javaslatot tettek arra vonatkozóan, hogy a munka és a család összeegyeztetésének a joga alkotmányos jog legyen.

illetően, inkább egyfajta családbarát, illetve a családosok érdekeit és a nők egyenjogúságot tiszteletben tartó társadalmi szemlélet és az ezt tükröző jogszabályi környezet megteremtését tűzi ki célul. A vizsgálat szerint a magyar munkajogi, társadalombiztosítási és szociális jogi szabályozás számos garanciát nyújt a családok, illetve a családos dolgozók védelmére, támogatására. Továbbá megállapítja, hogy a konvencióban elvárt követelmények teljesítéséhez az alapvető jogszabályi garanciák hazánkban megteremtődtek. Egyértelmű ugyanakkor, hogy a gyakorlatban a családos munkavállalók érdekeinek védelme, illetve a nők egyenjogúsága terén rengeteg tennivaló van még. Mivel azonban az alapvető szabályozási keret létrejött, és a jogfejlődés egyértelműen az esélyegyenlőség és a családok védelme irányába mutat, az egyezményben foglaltak végrehajtása vállalhatóan látszik, tehát a ratifikáció feltételei fennállnak. A Nemzeti ILO Tanács az egyezmény ratifikációjára vonatkozó javaslatát 2007. december 10-én fogadta el.

Álláspontunk szerint az egyezmény magyar jogrendbe iktatása a szemléletváltás miatt is szükséges lenne, mert fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a családi kötelezettséggel bíró munkavállalók körébe nem kizárólag a nők, hanem a férfiak is beletartoznak és ezt az oktatás, nevelés, tájékoztatás terén is erősíteni kell. A 156. számú Egyezmény értelmében a nemek közötti egyenlőség eléréséhez olyan politikai döntésekre van szükség, amelyek a családi kötelezettséggel bíró férfiak és nők számára hatékonyabb módon teszik lehetővé a felkészülést, belépést, előmenetelt és tartós részvételt a munkaerőpiacon.^[16]

VI. A CSALÁDI KÖTELEZETTSÉGEKKEL BÍRÓ DOLGOZÓKRÓL SZÓLÓ 165. SZÁMÚ AJÁNLÁS

Az egyezményhez kapcsolódóan került elfogadásra az ILO 165. számú Ajánlása a férfi és női dolgozók egyenlő esélyeiről és egyenlő elbírálásáról: a családi kötelezettségekkel bíró dolgozókról.^[17] Az ajánlás elvárásokat fogalmaz meg az esélyegyenlőség megvalósítására, a családosok védelmére, amelyeket az egyezmény értelmezésénél is hasznos figyelembe venni.

Az ajánlás a munkavállalás terén követelményként rögzíti, hogy lehetővé kell tenni a családos dolgozóknak az aktív népeességbe való beilleszkedését, illetőleg az újbóli munkába állást, ha családi kötelességeik miatt a munkából kimaradtak. Ennek különösen fontos eszközeként emeli ki az ajánlás a szakképzésben való részvételt, és az ehhez szükséges tanulmányi szabadságot, továbbá az ingyenes pályaválasztási tanácsadást és munkaközvetítést. Az ajánlás tizennyolcadik cikke kiemeli, hogy a munkaidőre vonatkozó rendelkezések irányuljanak a napi munkaidő és a túlóra csökkentésére, valamint a munkaidő beosztás, a pihenőidő és a szabadságolás rugalmasabb megoldásaira.

Ami a társadalombiztosítási ellátásokat illeti, az ajánlás egy negatív és egy pozitív kötelezettséget határoz meg: egyfelől tiltja a családosok hátrányos megkülönböztetését a társadalombiztosítás szempontjából, másfelől kifejezetten a családosok számára nyújtandó ellátásokat ír elő.

[16] *Munka és család: A gondoskodás módja a megosztás.* ILO, Geneva. 2. Elérhető: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120438.pdf. (2012. 04. 04.)

[17] Az ajánlás ismertetése során Bencze László idézett tanulmányát is alapul vettük.

Mindegyik területen kötelező a munkavállalók képzése és tájékoztatása jogaik és lehetőségeik megismerése és érvényesítése érdekében, továbbá a társadalom tudatformálása a munka és a családi élet összehangolásának érdekében. Az ajánlás a tizenegyedik cikkében kifejezetten támogatandónak tartja az olyan oktatás előmozdítását, amely ösztönzi a családi kötelezettségek nők és férfiak közötti megosztását.

VII. A RÉSZMUNKAI DŐS FOGLALKOZTATÁSRÓL SZÓLÓ 1994. ÉVI EGYEZMÉNY

Nemzetközi téren kritikus terület volt a részmunkaidős munkához való hozzáférés jogának biztosítása, ami egyebekben a 156. számú Egyezményben megfogalmazott célokat is szolgálhatta volna. Jill Murray szerint a jól díjazott, biztonságos és kielégítő részmunkaidős munka biztosítása lehet az egyik megoldás a fentebb tárgyalt konfliktusokra a családi és munkahelyi feladatok között. 1994-ben az ILO megalkotta a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 175. számú egyezményt.^[18] Az egyezmény előírja, hogy intézkedéseket kell hozni az olyan hatékony és szabadon választható részmunkaidős foglalkoztatás támogatása érdekében, amely mind a munkáltatók, mind a munkavállalók érdekeinek megfelel. Ennek érdekében felül kell vizsgálni azokat a jogszabályokat, amelyek megakadályozhatják, illetve meggátolhatják a részmunkaidős foglalkoztatás bevezetését, illetve elfogadását. Ez a dokumentum megkövetelte a ratifikáló államoktól, hogy hozzanak intézkedéseket a munkáltatót és munkavállalót is kielégítő, produktív és szabadon választható részdős álláshoz való hozzáférés megkönnyítésére, és fordítsanak különleges figyelmet a családos dolgozók igényeire. Az egyezmény azonban nem tisztázta, hogy mi-
ben merül ki ez a különleges figyelem. Fontos azonban a konvenció tizedik cikke, amely a részmunkaidő választásának önkéntességét hangsúlyozza, mely szerint intézkedéseket kell hozni, ahol ez alkalmazható, annak érdekében, hogy a teljes- és részmunkaidős foglalkoztatás közötti oda-vissza történő átállás önkéntes alapon történjen. Ezen kívül az egyezmény a részmunkaidős munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód elvét is megköveteli a munkahelyi védelem, a bérezés, és a társadalombiztosítás területén.

VIII. AZ ANYASÁG VÉDELME RŐL SZÓLÓ EGYEZMÉNY, 2000

Az anyaság védelméről szóló korábbi egyezmény felülvizsgálatára került sor 2000-ben az ILO égisze alatt, összhangban azzal a folyamattal, amely a hatályban lévő konvenciók átvizsgálására irányult.^[19] A szülő nők védelmét továbbra is támogatandónak tartotta a szervezet, de némi változtatásokkal. Az ILO megállapította, hogy az anyaság védelméről szóló 1952. évi Egyezmény módosításra szorul annak érdekében, hogy jobban elősegítse a nők munkaerőpiaci egyenlőségét, továbbá az anya és a gyermek egészségét és biztonságát, valamint, hogy számításba vegye a tagállamok gazdasági és társadalmi fejlődésének

[18] Magyarország a 2010. évi XXXII. törvénnyel hirdette ki.

[19] 183. számú ILO Egyezmény. Magyarország a 2004. évi CXI. törvénnyel hirdette ki.

eltérő voltát. A dokumentum a várandós és szoptató nők egészségének védelmével, a szülési szabadsággal, az erre járó juttatásokkal, a diszkrimináció tilalmával és szoptató anyák védelmével kapcsolatosan tartalmaz szabályokat, hasonlóan a korábbiakhoz.

A munkáltatók és munkavállalók érdekképviselői szervezeteivel folytatott konzultációt követően minden tagállamnak biztosítani kell, hogy a várandós, illetve szoptató nőket ne lehessen olyan munkára kötelezni, amely az illetékes hatóság megállapítása szerint ártalmas az anya vagy a gyermek egészségére, vagy amely külön értékelés megállapítása szerint jelentős kockázatot jelenthet az anya vagy a gyermek egészségére nézve.

Az egyezmény a minimálisan biztosítandó szülési szabadság hosszát a korábbi tizenkét hétről tizennégy hétre emelte fel. Az anya és a gyermek egészségének megóvása érdekében továbbra is alkalmazni rendeli azt a szabályt, hogy a szülési szabadságnak tartalmaznia kell egy hathetes kötelező szabadságot a szülést követően, de ettől országos szintű megállapodással el lehet térni. A távollét idejére járó juttatásnak olyan szintűnek kell lennie, hogy biztosítsa, az anya megfelelő egészségügyi körülmények között és megfelelő életszínvonalon tarthassa magát és gyermekét. Amennyiben a pénzbeli juttatás a korábbi jövedelemtől függ, annak összege nem lehet kevesebb a nő korábbi keresetének kétharmadánál. Ha egy nő nem felel meg a nemzeti jogszabályok által, vagy bármely más, a nemzeti gyakorlatnak megfelelően megállapított, a pénzbeli juttatásra jogosító feltételeknek, úgy megfelelő, a szociális segélyalapról fizetendő juttatásra jogosult, amelynek feltétele az ilyen támogatás esetén szükséges rászorultsági vizsgálat.

Az egyezmény továbbra is fenntartja a felmondási védelmet, viszont megengedi az olyan elbocsátást, amely nem függ össze a szülő nő állapotával. Jogellenesnek minősíti, ha a munkáltató a nő várandóssága vagy a szülési szabadság ideje alatt, illetve a munkába való visszatérését követő, a jogszabályokkal megállapítandó időszakon belül szakítja meg a munkaviszonyt, kivéve ha ez a várandóssággal, a szüléssel és annak következményével vagy a szoptatással össze nem függő okból történik. A munkáltató kötelessége bizonyítani, hogy az elbocsátás oka nem függ össze a várandóssággal, a szüléssel és annak következményeivel, illetve a szoptatással.

Új és mindenképpen figyelemre méltó rendelkezése a konvenciónak, hogy a nőnek a szülési szabadság végén jogában áll visszatérni ugyanabba a munkakörbe vagy egy azzal egyenértékű, és azonos mértékben fizetett munkakörbe.

Az egyezmény kilencedik cikke szintén új előírásokat tartalmaz a nők hátrányos megkülönböztetése elleni védelem érdekében, mert rögzíti, minden tagállamnak meg kell hoznia a megfelelő intézkedéseket annak a biztosítására, hogy az anyaság ne lehessen foglalkoztatási megkülönböztetés forrása, beleértve a munkához való hozzájutást is (itt kivételként tekint az atipikus munkavégzési formákra). Az említett intézkedéseknek tartalmazniuk kell azt, hogy tilos terhességi tesztet vagy ilyen tesztről igazolást kérni a munkára való jelentkezésénél, kivéve, ha ezt a nemzeti jogszabályok megkövetelik olyan munka kapcsán, amelyek tiltottak vagy korlátozandóak a várandós vagy szoptató anyák esetében, vagy amely felismert vagy jelentős kockázatot jelent a nő vagy a gyermek egészségére.

A szoptatási munkaidő-kedvezményt megtartja az egyezmény, deklarálva, hogy a nőt a gyermek szoptatása céljából napi egy vagy több alkalommal munkaszünet, vagy napi munkaidő-csökkentés illeti meg. A részletes szabályok kidolgozása az ország fel-

adata azzal, hogy a munkamegszakítások ideje és a munkaidő-csökkentés munkaidőnek számítanak és ezért javadalmazandók.

Az 1952-es szabályok megváltoztatása mellett a 2000-es Egyezmény láthatóan létrehozott új védelmi elemeket. A munkába való visszatérés jogának deklarálása fontos elismerése a nők fizetett munkához való jogára, gyermekvállalói szerepük mellett.

IX. AZ ANYASÁG VÉDELMEÉRŐL SZÓLÓ 2000. ÉVI AJÁNLÁS

Az egyezmény mellékletét képezi a 191. számú Ajánlás, amelyben a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet további javaslatokat fogadott el az anyaság védelmével kapcsolatosan.^[20] Az ajánlás a szülési szabadság hossza tekintetében legalább tizennyolc hetes időtartamot javasol, továbbá ösztönzi az olyan rendelkezéseket, amelyek lehetővé teszik a szülő nő részére, hogy eldönthesse, mikor veszi igénybe a szülési szabadság nem kötelező részét. Ikerszülés esetén javasolja a szülési szabadság meghosszabbítását. A szülési szabadság idejére járó ellátás teljes mértékben való kompenzációját, vagyis a nő korábbi keresetének teljes összegéhez való igazítását javasolja a szervezet, hasonlóan az uniós törekvésekhez.

A 183. számú egyezményt mindössze tizenhét ország ratifikálta.^[21] Ennek ellenére az ILO tagországok ötvenegy százaléka biztosít tizennégy hetes szülési szabadságot az anyáknak. Az országok húsz százaléka felel meg a 191. számú Ajánlásnak és tesz lehetővé tizennyolc vagy annál több hét szabadságot. Az országok egyharmada felel meg a 3. és 103. számú egyezménynek, tizenkettő-tizenhárom hét szülési szabadság biztosításával. Az országoknak pedig csak tizennégy százaléka garantál tizenkét hétnél kevesebb szülési szabadságot.

Hazánk a huszonnégy hetes szülési szabadság biztosításával az élmezőnyben helyezkedik el, ami azért is figyelemre méltó, mert a várandós munkavállalók védelméről szóló 92/85/EGK irányelv felülvizsgálata éppen folyamatban van és a Parlament jogalkotási állásfoglalásában húsz hetes folyamatos szülési szabadságot irányoz elő a tagállamoknak, mivel az európai tagállamok többsége tizennégy-tizennyolc hetes szülési szabadságot biztosít a nőknek, amelyre az országok különböző mértékű juttatást biztosítanak.

IRODALOM

- Chapman, Anna (2005): *Work/Family, Australian Labour Law, and the Normative Worker*. In: Conaghan, Joanne — Rittich, Kerry: *Labour Law, Work, and Family*. New York, Oxford University Press, 79–97.
- Bencze László Tamás: *A családi kötelezettségekkel rendelkező dolgozókról szóló egyezmény ratifikációs vizsgálata*. Elérhető: <http://www.szmm.gov.hu/main/php?folderID=21102&articleID=40125&ctag=articlelist&iid=1>. (2012. 04. 04.)
- Conaghan, Joanne — Rittich, Kerry (2005): *Labour Law, Work, and Family*. Oxford University Press, New York.

[20] Lásd bővebben Rubin, 2005, 583–585.

[21] 167 országból. Lásd *Maternity at work*, 2010.

- *Maternity Protection at Work* (1997) Report of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103) and Recommendation, 1952 (No. 95). International Labour Office, ILO, Geneva.
- *Maternity at Work* (2010) A Review of National Legislation. International Labour Office, Conditions of Work and Employment Programme, Second edition, ILO, Geneva.
- *Munka és család: A gondoskodás módja a megosztás*. ILO, Geneva, 12 p. Elérhető: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120438.pdf. (2012. 04. 04.)
- Murray, Jill (2001): The International Regulation of Maternity: Still Waiting for the Reconciliation of Work and Family Life. In: *The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations*. 17/1 25–46.
- Owens, J. Rosemary (2005): Taking Leave: Work and Family in Australian Law and Policy. In Conaghan, Joanne — Rittich, Kerry: *Labour Law, Work, and Family*. Oxford University Press, New York, 237–258.
- Rubin, Neville (2005): *Code of International Labour Law*. Volume II, Book 1., Cambridge University Press, New York.
- Schmidt, Verena (2009): *Családi kötelezettségekkel bíró munkavállalók: A dolgozó családok gyermekgondozási igényeinek kielégítése – Kihívások és megoldások*. ILO, 22 p.