Dr. Göndör Éva

Munka és család a munkajog tükrében

Dr. Göndör Éva

Munka és család a munkajog tükrében

UNIVERSITAS–GYŐR Nonprofit Kft. ♦ Győr, 2015

SZÉCHENYI ISTVÁN EGYETEM
SZE - GYŐR

Írta: dr. Göndör Éva

A kötet megjelenését a TÁMOP-4.2.2.B-15/1/KONV-2015-0002 számú projekt támogatta.

ISBN: 978-615-5298-60-8

© dr. Göndör Éva

© UNIVERSITAS-GYŐR Nonprofit Kft., 2015

Minden jog fenntartva, beleértve a sokszorosítás, a mű bővített, illetve rövidített változata kiadásának jogát is. A kiadó írásbeli hozzájárulása nélkül sem a teljes mű, sem annak része semmiféle formában nem sokszorosítható.

Kiadja az UNIVERSITAS-GYŐR Nonprofit Kft.
Felelős kiadó a kft. mindenkori ügyvezetője,
Műszaki szerkesztő: Nagy Zoltán
Készült a Palatia Nyomda és Kiadó Kft.
nyomdájában. Felelős vezető Radek József

SZÉCHENYI 2020
MAGYARORSZÁG KORMÁNYA
Európai Unió
Európai Szociális Alap
BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

Bevezetés 15

I. fejezet: A nők munkában való részvétele és az anyaság védelmének munkajogi eszközei hazánkban 1840 és 1949 között 21

1. A női munka megjelenése az egyes foglalkozási ágakban 23
2. A női munka jellemzői 26
3. Munka és anyaság, a munkában álló nők védelmének kezdeti eszközei 28
4. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok nőkre vonatkozó rendelkezései 33
   - 4. 1. Az ipar- és a cselédtörvények 33
   - 4. 2. A nők éjjeli munkájának a tilalma 34
   - 4. 3. A munkaviszonyban álló nők egységes védelmét biztosító szabályozás kezdetei 36
5. A szülési segélyezés a magyar betegbiztosításban 1891–1945 között .. 41
   - 5. 1. A szülési segélyek szabályozása 1907 és 1919 között 42
   - 5. 2. Anyasági ellátások 1919 és 1927 között 46
   - 5. 3. Az anyasági ellátások formái az 1927. évi XXI. törvénycikkben 50
   - 5. 3. 1. A szükséges szülészeti segédkezés (bábadíj) és gyógykezelés . 52
   - 5. 3. 2. Terhességi segély 52
   - 5. 3. 3. Gyermekágyi segély 54
   - 5. 3. 4. Szoptatási segély 55
   - 5. 3. 5. A biztosítási törvénycikk jelentősége 59
6. A munkaviszonyban álló nőkre vonatkozó szabályozás 1945-től a Munka Törvénykönyve megalkotásáig 63

II. fejezet: Az államszocializmus időszaka 67

1. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. tvr. 69
   1. 1. A munkaviszony létesítése 71
   1. 2. Munkafeltételek a munkaviszony tartama alatt 72
   1. 3. A munkaviszony megszüntetése 73
   1. 4. Munkaidő-kedvezmények 75
   1. 4. 1. Szülési szabadság 75
   1. 4. 2. Szoptatási idő 77
   1. 4. 3. Gyermekápolási szabadság, fizetés nélküli szabadnap 78
   1. 4. 4. Gyermekgondozási fizetés nélküli szabadság 79
2. A gyermekgondozási segély bevezetése 80
   2. 1. A gyermekgondozási segélyezés bevezetésének indokai 80
   2. 2. A gyermekgondozási segély szabályozása 82
   2. 2. 1. A gyerekgondozási segély időtartama, feltételei 83
   2. 2. 2. A gyermekgondozási segély összege 83
   2. 2. 3. A termelőszövetkezetekben dolgozók gyermekgondozási segélye 84
   2. 2. 4. A gyermekgondozási segély és a munkaviszony szünetelése 85
   2. 3. A gyermekgondozási segélyezés tapasztalatai a gyermekgondozási díj bevezetéséig (1967–1985) 86
   2. 3. 1. A gyermekgondozási segély igénybevételének jellegzetességei 87
   2. 3. 2. A gyermekgondozási segély korszerűsítése, illetve apák gyesen 90
   2. 3. 3. A gyermekgondozási segélyezés újabb eleme, avagy gyesen az egyetemen 92
3. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény 93
   3. 1. A munkaviszony létesítése 94
   3. 2. Munkafeltételek a munkaviszony tartama alatt 96
   3. 3. A munkaviszony megszüntetése 100
   3. 4. Munkaidő-kedvezmények 102
   3. 4. 1. Szülési szabadság 102
   3. 4. 2. Szoptatási munkaidő-kedvezmény 104

3. 4. 3. Fizetés nélküli szabadság, fizetés nélküli szabadnap 105
3. 4. 4. Fizetett szabadnap 106
4. A gyermekek születéséhez és gondozásához kapcsolódó társadalombiztosítási juttatások 108
4. 1. A szülési szolgáltatások és a gyermekápolási táppénz szabályozása 1955 és 1975 között 108
4. 1. 1. Orvosi, szülésznői kezelés 108
4. 1. 2. Terhességi-gyermekágyi segély 108
4. 1. 3. Anyasági segély 110
4. 1. 4. Gyermekápolási táppénz 110
4. 2. Betegségi és anyasági ellátások az 1975. évi II. törvényben 112
4. 2. 1. Terhességi-gyermekágyi segély 112
4. 2. 2. Anyasági segély 117
4. 2. 3. A gyermekápolási táppénz 119
4. 2. 4. A gyermekgondozási díj 120
5. Az államszocializmus korszakának értékelése 122
5. 1. Közép- és Kelet Európai vonások 125
5. 2. A magyar nők helyzete 128

III. fejezet: A rendszerváltást követő magyar szabályozás 136

1. A gyermeket nevelők foglalkoztatására vonatkozó speciális szabályok az 1992. évi XXII. törvényben 137
1. 1. A munkaviszony létesítése 138
1. 1. 1. A munkavállaló személyiségi jogainak védelme a munkaerő-felvételi eljárásban 138
1. 1. 2. Az egyenlő bánásmód követelménye 141
1. 2. Munkafeltételek a munkaviszony tartama alatt 148
1. 2. 1. Foglalkoztatási tilalmak 148
1. 2. 2. A munkaszerződés módosítása 150
1. 2. 3. Munkavégzési és munkaidő-beosztási korlátozások 153
1. 3. Felmondási tilalmak és munkaidő-kedvezmények a gyermek születése előtt 155
1. 4. A gyermeknevelléshez kapcsolódó munkaidő-kedvezmények 158

1. 4. 1. A szülési szabadság 158
1. 4. 2. A gyermekgondozási szabadság 161
1. 4. 3. A szülési és a gyermekgondozási szabadság munkajogi következményei 164
1. 4. 4. A gyermekek utáni pótszabadság 168
1. 4. 5. Gyermekápolási szabadság 169
1. 4. 6. Családi okok miatti távollét 170
1. 4. 7. Szoptatási munkaidő-kedvezmény 170
1. 4. 8. Apasági szabadság 171
1. 5. A szülési és a gyermekgondozási szabadság idejére járó ellátások 171
1. 5. 1. A terhességi-gyermekágyi segély 171
1. 5. 2. A gyermekgondozási díj 176
1. 5. 3. A gyermekgondozási segély mint családtámogatási ellátás 179
2. Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 181
2. 1. A személyhez fűződő jogok védelme 182
2. 2. A munkaszerződés teljesítése 183
2. 2. 1. Alapvető kötelezettségek 183
2. 2. 2. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás 183
2. 2. 3. Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól távolléti díj fizetése mellett 184
2. 2. 4. Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól távolléti díj fizetése nélkül 184
2. 3. A munkaszerződés módosítása 185
2. 3. 1. A részmunkaidős foglalkoztatáshoz való jog 186
2. 4. A felmondási tilalmak 191
2. 5. Felmondási korlátozás 195
2. 6. A felmondás hatályba lépésének kitolódása 195
2. 7. A munkaidő beosztásával kapcsolatos védelem 195
2. 8. A gyermek gondozásához kapcsolódó munkaidő-kedvezmények 196
2. 9. A gyermekek utáni pótszabadság 197
2. 10. Az apasági szabadság 197

2. 11. A gyermekgondozási szabadság értékelése nemzetközi viszonylatban ... 198
2. 13. A gyermekgondozási szabadság idejére járó ellátások nóvumai 2014-től ... 204

IV. fejezet: Az ILO égisze alatt elfogadott nemzetközi egyezmények 208

1. A nők szülés előtti és utáni foglalkoztatásáról szóló 3. számú Egyezmény ... 208
2. Az anyaság védelméről szóló Egyezmény, 1952 ... 210
3. A 123. számú Foglalkoztatási Ajánlás ... 212
4. A nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről szóló Egyezmény ... 213
5. A családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 1981. évi Egyezmény ... 214
6. A családi kötelezettségekkel bíró dolgozókról szóló 165. számú Ajánlás ... 217
7. A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 1994. évi Egyezmény ... 218
8. Az anyaság védelméről szóló Egyezmény, 2000 ... 219
   8. 1. Egészségvédelem ... 220
   8. 2. Szülési szabadság ... 220
   8. 3. A munkaviszony védelme és a megkülönböztetés tilalma ... 220
   8. 4. Szoptató anyák ... 221
9. Az anyaság védelméről szóló 2000. évi Ajánlás ... 222

V. fejezet: Az Európai Szociális Karta ... 224

1. Az Európai Szociális Karta nyolcadik cikke – a dolgozó nők védelemhez való joga ... 225
   1. 1. A szülési szabadság időtartama ... 225
   1. 2. Elbocsátási tilalom ... 226
   1. 3. Szoptatási munkaidő-kedvezmény ... 227
   1. 4. A dolgozó nők munkahelyi védelme ... 228
2. A Módosított Európai Szociális Karta huszonhetedik cikke – a családos munkavállalók joga az egyenlő bánásmódra ... 229

VI. fejezet: Az Európai Unió politikája, jogalkotása és ítélkezési gyakorlata a családi kötelezettséggel bíró munkavállalók jogvédelmével kapcsolatosan 232

1. Az egyenlő bánásmód elve a közösségi jogban – a családos munkavállalókat megillető általános védelem alapjai 234
   1. 1. A 76/207/EGK irányelv 234
   1. 1. 1. Visszatérés a szülő szabadságról 236
   1. 1. 2. Apasági és örökbefogadási szabadság 236
   1. 2. A 2006/54/EK irányelv 237
2. Közösségi Charta a munkavállalók alapvető szociális jogairól 238
3. A 92/85 EGK irányelv a várandós munkavállalók védelméről 238
   3. 1. Az irányelv általános elvei, szempontjai 239
   3. 2. Az irányelv tartalma 239
   3. 2. 1. Az irányelv célja 239
   3. 2. 2. Fogalommeghatározások 239
   3. 2. 3. Munkavédelmi, egészségvédelmi előírások 241
   3. 2. 4. Éjszakai munka 242
   3. 2. 5. Szülési szabadság 242
   3. 2. 6. Munkaidő-kedvezmény az egészségügyi vizsgálatok idejére 243
   3. 2. 7. Az elbocsátás tilalma 243
   3. 2. 8. Jogérvényesítés 244
4. Javaslat a 92/85/EGK tanácsi irányelv módosításáról 245
   4. 1. A javaslat háttere 246
   4. 2. A módosítani kívánt cikkek 248
   4. 3. Az Európai Parlament 2010. október 20-i jogalkotási állásfoglalása 250
   4. 3. 1. Húsz hetes szülési szabadság 251
   4. 3. 2. Különleges helyzetek figyelembevétele 252
   4. 3. 3. Kötelező apasági szabadság bevezetése 253
   4. 3. 4. Elbocsátási tilalom 253
   4. 3. 5. Esélyegyenlőség 254
   4. 3. 6. Jog a részmunkaidős munkavégzéshez 254
   4. 3. 7. A munkaviszonyhoz kapcsolódó jogok 255

4. 4. A Tanács álláspontja 256
4. 5. Hatástanulmány a teljes mértékben kompenzált szülési és apasági szabadsággal kapcsolatban 256
4. 5. 1. A szülési és az apasági szabadság időtartama az EU tagállamaiban 257
4. 5. 2. Konklúziók 261
5. A szülői szabadságról szóló 96/34/EK irányelv 262
5. 1. A keretmegállapodás általános elvei, szempontjai 262
5. 2. Az irányelv tartalma 263
5. 2. 1. Az irányelv célja és hatálya 263
5. 2. 2. A szülői szabadság 264
5. 2. 3. Elbocsátás elleni védelem, visszatérés a munkába 268
5. 2. 4. A munkából történő távolmaradás vis maior miatt 268
5. 3. Az irányelv és a magyar jogi szabályozás hiányosságai 268
6. A 2010/18/EU irányelv a szülői szabadságról 270
6. 1. Az irányelv megszületésének körülményei 270
6. 2. A megállapodás általános szempontjai 271
6. 3. Az irányelv tartalma 273
6. 3. 1. Az irányelv célja és hatálya 273
6. 3. 2. A szülői szabadság 273
6. 3. 3. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok és a megkülönböztetés mentesség 275
6. 3. 4. Visszatérés a munkába 276
6. 3. 5. Munkából történő távolmaradás vis maior következtében 276
6. 3. 6. Záró rendelkezések 276
6. 4. Az irányelv és a magyar jog 277
7. Az Európai Unió Alapvető Jogok Chartája 278
8. Az Európai Bíróság szemléletváltozásai 280

Konklúziók és javaslatok.....287

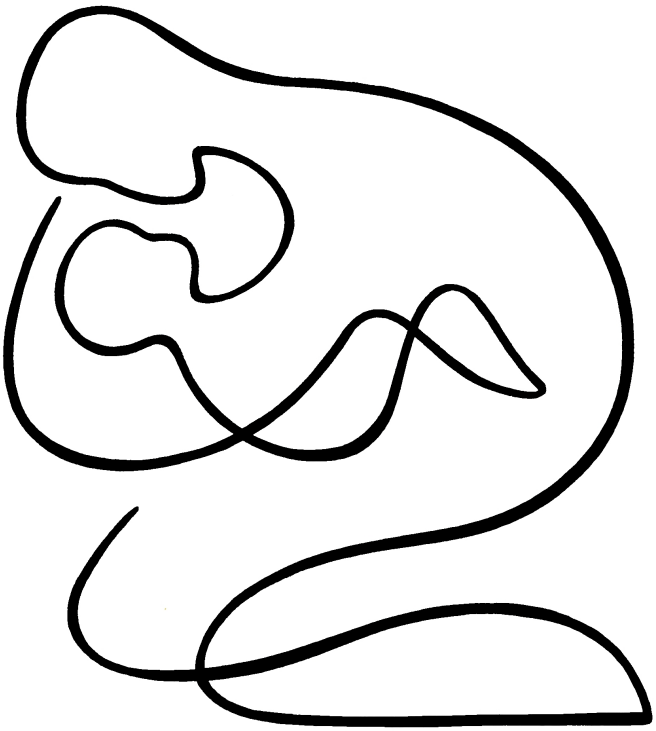
1. (Kézi)könyvek, monográfiák.....294

2. Kommentárok 298

3. Tanulmányok.....299

4. Egyéb.....305

Dalmának, Petrának és Lillának



1. grafika:
Simon András: Áldott anyaság

Bevezetés

A könyv a családi és a munkahelyi feladatok összehangolását segítő, illetve gátló jogintézmények feltárásával foglalkozik a magyar munkajogi szabályozásban, ezen belül bemutatja az anyaság védelmével kapcsolatos speciális munkajogi szabályozást a társadalombiztosítási juttatásokra is kiterjedően. A szerző azokat a munkajogi és társadalombiztosítási szabályokat elemzi, amelyek jelentős befolyást gyakorolnak a család belső életére és anyagi helyzetére. Megvizsgálja továbbá a témával kapcsolatos nemzetközi és európai uniós normákat, ajánlásokat és kezdeményezéseket.

Az Európai Bizottság több fórumon felhívta a figyelmet arra, hogy milyen fontos a hivatás, a család és a magánélet összeegyeztethetőségének témája. Különösen a demográfiai fejlődés és az abból adódó, a társadalombiztosítási rendszerekre nehezedő nyomás miatt kell javítani a nők foglalkoztatottságán. Ehhez a véleményhez csatlakozva az európai szociális partnerek szerint a hivatás, a család és a magánélet összeegyeztetése fontos hozzájárulást jelent az európai gazdasági növekedés, jólét és versenyképesség eléréséhez.[1] Álláspontjuk szerint a munka és a család összehangolása, valamint a nők és a férfiak munkahelyi esélyegyenlőségének kérdése éppen a demográfiai fejlődés miatt kell, hogy központi szerepet kapjon a politikai vitában. Ebben nagy hangsúlyt kell fektetni a nemi szerepek sztereotípiáinak leküzdésére, amelyek változása nélkül nehezen érhetők el eredmények.

Európai felmérések szerint a gyermekek nevelése jóval nagyobb mértékben befolyásolja a nők foglalkoztatási kilátásait, mint a férfiakéit. Az eltartott gyermekkel rendelkező nők foglalkoztatási aránya mindössze hatvanöt százalék, míg a férfiaké több mint kilencven százalék. A nők nem szabadulnak a háziasszonyi felelősségükkel és foglalkoztatásra való alkal-

[1] Lásd az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét a hivatás, a család és a magánélet összeegyeztetésével kapcsolatban. (2007/C 256/19.)

masságukkal kapcsolatos sztereotip feltevések következményeitől. Ez pedig ahhoz vezethet, hogy szülés után kevesebb nő tér vissza a munkaerőpiacra.[2]

A munka és a szülői hivatás egyeztetése ma még többnyire a nőket terheli, mivel a magyar társadalmat – sok más országhoz hasonlóan – a hagyományos családmodell jellemzi, ami együtt jár a nők hátrányos megkülönböztetésével a munkaerőpiacon mind a munkához való hozzájutás, mind a munkafeltételek területén. A családon belüli munkamegosztással és a nők szerepvállalásával foglalkozó kutatók a jóléti rendszerekhez tartozó országok családpolitikai beállítódásai alapján többféle családmodellt különböztetnek meg. Az egyik a férfi-kenyérkereső modell, amelyet hagyományos családmodellnek is neveznek. Ezt a mintát követő társadalmak általában erősen elkötelezettek a férfi mint kenyérkereső, a nő mint háziasszony tradicionális szerepek fenntartásában.[3] Ennek ellenpontjaként tekintenek a kétkeresős családmodellre, amelyben a férfiak és a nők egyaránt részt vesznek a családfenntartásban, az állami juttatások az egyéneket célozzák, nem pedig a családokat, és a gondozási feladatok ellátásában a közszolgáltatásoknak jelentős szerep jut.[4] Ezen kívül megkülönböztetik a piacorientált modellt is, amelynek jellemzője, hogy a munka és a család összeegyeztetésébe kevésbé avatkozik be az állam, a jövedelmek és a szolgáltatások mértékét a piaci erőkre bízzák, ami együtt jár azzal, hogy a gyermekgondozást segítő állami szolgáltatások szintje alacsony.[5] Ennek alapján hazánkban egy vegyes modell figyelhető meg, amit hagyományos szemléletű kétkeresős modellnek nevezhetünk. A szocialista időszakban kialakult a kétkeresős modell, de a nők szerepe a családon belül nem változott, így a munka és a családi feladatok kettős terhe alá kerültek.

A kutatás *hipotézise*, hogy a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód a munka világában nem valósítható meg mindaddig, amíg a családon belüli munkamegosztás, különös tekintettel a gyermeknevelésre, nem válik közös

[2] Lásd az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményét a kora gyermekkori gondozásáról és nevelésről. (2010/C 339/01.)
[3] Surányi, 2010, 38.
[4] Uo.
[5] Uo. 39.

szülői feladattá, amiben az apának és az anyának mértékét tekintve azonos szerep jut. Nagy társadalmi csoportok magatartásának megváltozása azonban tisztán jogi eszközökkel nem érhető el, a szemléletváltáshoz más eszközökre is szükség van. A szülői feladatokkal kapcsolatos gondolkodásmód függ az adott társadalom kulturális, történelmi hagyományaitól és beidegződéseitől. Megfigyelhető a társadalmaknak az a törekvése, hogy a nemi különbségeket szétválasztja és ezeket a differenciákat természettől valónak tekinti, nem pedig társadalmilag létrehozottnak. Az összes európai országban uralkodó szemléletként alakult ki a gondoskodó anya/feleség és a kenyérkereső férj/apa modellje, megkülönböztetve ezzel a nők és férfiak társadalmi nemi szerepeit és létrehozva a „család uralkodó ideológiáját".[6] Ez a szemlélet az anyákat teszi felelőssé a gyermekek érzelmi és fizikai fejlődéséért, a gyermek kötődését kizárólag az anya-gyermek viszonyban vizsgálja. Az apa szerepe kizárólag az eltartói funkcióra koncentrálódik, ő a kenyérkereső, aki a gondoskodó otthoni munkákból ki van zárva. *Clare McGlynn* szerint szemléletváltásra van szükség, az anyaság és az apaság uralkodó ideológiájától eltávolodva egy „nem-semleges szülőség" felé, amely szabad nőkre és szabad férfiakra támaszkodik, akik szabadon dönthetnek szerepeik gyakorlásáról mind a családon belül, mind a közéletben, aszerint ami nekik, illetve gyermekeiknek a legjobban megfelel.

A Magyar Tudományos Akadémia Jövőkutatási Bizottsága által készített kutatás – amely Magyarország távlati jövőjét kívánja körvonalazni – a nemi, családi szerepek jelentős változását prognosztizálja.[7] *Pongrácz Tiborné* megállapítja, hogy napjainkban a magyar családokban a nemi szerepek vonatkozásában tradicionális szemlélet uralkodik. A legújabb kutatások is megerősítik, hogy ezen a téren nem következett be változás, a megkérdezettek a férfiak családfenntartó, a nők anyai, családösszetartó szerepét hangsúlyozzák. Az ideálisnak tartott hagyományos családi szerep- és munkamegosztással szemben a realitás a kétkeresős családkép, sőt a nők mun-

[6] McGlynn, 2005, 218.
[7] Nováky, 2010.

kavállalásának szükségessége napjaink bizonytalan gazdasági és munkaerőpiaci viszonyai között még nagyobb hangsúlyt kapott.[8] A kutató szerint az új egalizáltabb, mindkét fél számára elfogadható munkamegosztás csak hosszabb, konfliktusokkal terhelt folyamat eredményeként alakul ki, amelyben a fő problémát a férfiszerepek változása jelenti, ráadásul ez a kérdés mind a kutatások, mind a társadalmi közbeszéd meglehetősen elhanyagolt területe. Kutatások sora foglalkozik a nők családi, anyai feladatainak és a kereső tevékenység összeegyeztethetőségének kérdéseivel, és csak kevés esetben esik szó arról, hogy milyen konfliktusok árán tudnak a férfiak, apák alkalmazkodni az új társadalmi, családi szerep támasztotta kihívásokhoz.[9]

A könyv *célja* feltárni a múltat, végigtekinteni a nők munkajogi helyzetét érintő magyar jogintézmények fejlődési történetét. Az elemzés során nem hagyható figyelmen kívül, hogy a jogi szabályozást alapvetően befolyásolja az adott korszakot jellemző gondolkodásmód, ideológia és a gazdasági, társadalmi környezet. A szerző csatlakozik ahhoz az állásponthoz, hogy a női munka története nagyban különbözik a férfi munka történetétől, annak ellenére, hogy beletartozik abba a folyamatba, amely mindkettőre hasonló fejlődést kényszerített. Férfiak és nők egyaránt ismerték a rabszolgaságot, a jobbágyságot, a kézművességet, az iparosítást és a munkásság harcait a jobb munkafeltételekért, a munkaidő csökkentéséért, a magasabb bérért. Mégis az a helyzet, hogy sem a dolgozók társadalomtörténete, sem pedig a termelés és munkaszervezés módszereinek a története nem magyarázhatja meg azokat a mélyreható különbségeket, amelyek a női munka és a férfi munka között mindig fennálltak.[10] A nőnek mindig más kapcsolata volt a munkával, mindig más feltételek között dolgozott, mint a férfi, és az emberi munkával foglalkozó szakemberek elemzéseit és elméleteit sohasem lehetett teljes mértékben a nőkre is alkalmazni.[11]

[8] Pongrácz, 2010, 177–178.
[9] Uo. 177.
[10] Sullerot, 1971, 13–14.
[11] Uo. 14.

Míg az államszocialista társadalmakban a nők kettős szerepe volt az, amely állandósította a családon belül a nemi alapú egyenlőtlenséget, a nyugati demokráciákban a feminista elemzések a családot tekintették a nők alárendelése fő elemének. A nyugati demokráciákban a feministák a hagyományos családmodell ideológiája miatt keresik a magánélet kötelékei alól való felszabadítás lehetőségét, egyrészt a közszférában való nagyobb részvételen, másrészt a családon belüli nemi alapú erőviszonyok megváltoztatásán keresztül.[12] A nyugati feministák a nők egyéni tapasztalatát és az ebből eredő érdekeiket kívánták érvényesíteni, és közérdekként elfogadtatni, ezzel szemben a szocialista emancipáció azt kívánta meg a nőktől, hogy a magánéletüket rendeljék alá a munkának *és* a családnak.[13] *Simone de Beauvior* az első nyugati feministák egyike, először idealizálta a szocialista országokban felülről megvalósuló emancipációt, majd hamarosan felismerte annak ellentmondásait. A feminizmus nem egy ideológia, amely eszközként kezeli a nőket, hanem tulajdonképpen a nők érdekérvényesítését jelenti, ami egy polgári társadalomban a polgári aktivitásra épül, ami magában foglalja nemcsak a többletjogok indítványozását, hanem a választás feltételezését is a jogok között. A feminizmus különböző hullámai eltérően viszonyultak az anyasághoz. Egyes nézetek szerint a női önmegvalósítást az anyaság akadályozza, míg mások szerint a nő életét az anyaság teljesíti ki, azonban a gyermek ellátásával kapcsolatos reprodukciós munkákat, a várandósság és a szoptatás időszakát kivéve, az apa is el tudja látni.[14]

Egyes feminista mozgalmak csapdája az, hogy ezek az ideológiák szembeállítják a nőket és a férfiakat, nem a két nem együttműködésére építenek. Ahhoz, hogy a nemi szerepekkel kapcsolatos attitűdök megváltozzanak, nem feminista, hanem „familist" mozgalomra van szükség, amely a család, a férfi és a nő, továbbá a gyermekek egységét erősíti.[15] Ebben a megközelítésben is felmerül azonban a kérdés, hogy hogyan lehet a családi életet, a

[12] Einhorn, 1993, 39.
[13] Uo. 6.
[14] Tóth, 2010, 80.
[15] A „familist" elnevezést lásd Kopp – Skrabski, 2007. 513.

gyermekvállalást, valamint a nők tágabb társadalmi szerepvállalását összeegyeztetni. „A nők senki másnak át nem adható hivatása a gyermekek világrahozatala, és – legalábbis az első időszakban – a biztonságos anya-gyermek kapcsolat megteremtése. Ezzel párhuzamosan viszont a társadalom érdeke az is, hogy a szakmai jövőjükbe, más szociális feladataik elvégzésébe fektetett energiáik, erőfeszítéseik ne vesszenek kárba. A nők számára kulcskérdés, hogy a tanulásba fektetett erőfeszítéseiket kamatoztassák, és annyi gyermeket szüljenek és neveljenek, amennyit szeretnének."[16]

A történeti elemzésen túlmenően a másik vizsgálódási szempont az, hogy a piacgazdaság jogi szabályozása a nők munkahelyi szerepét illetően hordoz-e magában sztereotípiákat, tehát hogy rejtetten azok közvetítése történik-e az egyes rendelkezésekben és ezek az előítéletek miből eredeztethetők. Megválaszolandó kérdés az is, hogy milyen legyen a védelmi szint a várandós és a kisgyermeket nevelő nők számára az egyes védelmi rendelkezésekben. Hol az a határ, amely még nem túl alacsony ahhoz, hogy kiszolgáltatottá tegye a nőket, de nem is túlzottan magas, amely visszaüt a munkaerőpiacon és hátrányos megkülönböztetést eredményez. A téma szempontjából felmerül a kérdés, hogy a család és a munka összehangolására hivatott jogintézmények kizárólag a nőknek szólnak, vagy valójában a szülők, sőt az egész család támogatását jelentik.

[16] Uo. 514.

I. fejezet: A nők munkában való részvétele és az anyaság védelmének munkajogi eszközei hazánkban 1840 és 1949 között

„A munkaviszony szabályozásának jelentősége bármely korszakban csak akkor lesz egészen világossá a kutató előtt, ha ezt a szabályozást történelmi fejlődésében is tanulmányozza."[1] Ebben a fejezetben a női munka történetének a 19. század közepétől a 20. század közepéig terjedő szakaszát mutatjuk be, amikor a nők egyre nagyobb arányban kezdtek el a mai értelemben vett munkaviszonyok keretein belül dolgozni. A nők részvétele a munkaerőpiacon az 1800-as évek végén kezdett előtérbe kerülni, egyrészt a nőket megillető szabadságjogokért vívott küzdelem eredményeként, másrészt a kisipari termelést felváltó nagyipari gazdaság szerkezeti átalakulása következtében. A nők munkaerőpiaci megjelenése Magyarországon a 19. század második felében kezdődött meg nagyobb méretekben, és arányuk a két világháború között 29% körül volt.[2]

A nők munkához való jogának teljes elismeréséhez rögös út vezetett. A politikusok, a jogtudósok, a történetírók, az irodalom neves alakjai, a feminista mozgalom képviselői és támogatói eltérő álláspontot képviseltek ebben a kérdésben, különösen a nők szellemi munkára való alkalmasságát illetően. *„Míg a nőnek testi munkára való jogosultságát úgyszólván senki sem vonja kétségbe s erejét mindenütt alkalmazhatja, ahol csak meg tud felelni elvállalt kötelezettségének (legfeljebb hogy kedvezőtlenek lesznek a munkafeltételek), addig szellemi képességének érvényesítését a legtöbb társadalmi közösség csak nehezen, lépésenként teszi neki lehetővé, s a tapasztalás eredményének bevárása helyett előre akarja meghatározni a nőnek szellemi pályákra való alkalmasságát vagy alkalmatlan voltát."*[3]

Hazánkban a nőmozgalom, a nők jogaiért folytatott küzdelem a 18. század végén kezdődött, amelyre nagy hatással volt a francia forradalom, mi-

[1] Lőrincz, 1974, 10.
[2] Kéri, 2000, 4.
[3] Máday, 1899, 5.

vel a magyar nőkben is felkeltette a közügyek és a politika, a társadalomban pedig a nők jogai iránt való érdeklődést.[4] A francia enciklopédisták eszméi már Mária Terézia uralkodásának utolsó éveiben, de különösen II. József uralma alatt nagymértékben tért hódítottak hazánkban. „Az új eszmék nyomán keletkező irodalmi harc kritika alá vett minden intézményt, minden jogot, sőt az emberek között fennálló minden viszonyt és köteléket, s nyilván ez az áramlat vetette felszínre a nők helyzetének, jogaiknak és kötelességeiknek kérdését is."[5] A nőkérdéssel foglalkozó irodalom először röpirati formában jelent meg 1780-ban és az azt követő években, amelyekben többek között a nők tanszabadságát, és a nőknek az országgyűlés ülésein hallgatóságként való részvétel jogát követelték az írók. Az első magyar nőjogi publicistának tekinthetjük *Karacs Ferencné Takács Évát*, aki 1822-ben kezdte meg irodalmi tevékenységét a *Tudományos Gyűjtemény* című folyóiratban megjelent cikkeivel, melyekben a nőnek szellemi munkára, valamint a tudomány és a művészet művelésére való jogát hirdeti.[6] *Takács Éva* lánya *Karacs Teréz* tanítónőként folytatta édesanyja munkásságát, és 1846-ban a református egyház felkérésére leányiskolát és nevelőintézetet alapított Miskolcon.[7] 1848-ban egyetlen nőként részt vett azon az országos tanügyi kongresszuson, amely elfogadta azt az elvet, hogy a nőtanítókat a férfitanítókkal egyenlő fizetés illeti meg.[8] A kor további kiemelkedő alakja volt *Teleki Blanka* grófnő, akinek a korabeli újságokban számos, a nők nevelésével és az egyenjogúsággal kapcsolatos írása jelent meg.[9]

A kor gondolkodói a női munkavállalás korlátainak tekintették a családi, háztartási és gyermeknevelléssel járó teendőket, amelyek megakadályozzák a nőket abban, hogy a társadalmi életben feladatokat vállaljanak és a családon kívül munkát végezzenek, illetve közéleti feladatokat vállaljanak.[10]

[4] Máday, 1913, 135.
[5] Uo. 138.
[6] Lásd bővebben Uo. 144–149.
[7] Schuller, 2008, 68.
[8] Máday, 1913, 151.
[9] Schuller, 2008, 68.
[10] A nők magánjogi helyzetének változásairól lásd bővebben Gide, 1886.

„A nőnek kétségtelenül speciális rendeltetése van a család és háztartás körül. Elvonni az egész nemet e rendeltetéstől, bizonyára helytelen dolog volna. De a nő rendeltetését az ember rendeltetésével egyesíteni, tért nyitni az egész nemnek, minden neki való munkára, hogy a melyik unja magát annak legyen általa szórakozása a melyik pedig rá szorul, legyen általa kenyere, ez több mint jogszerű, ez józan észszerű kívánat. Ne higyje egyébiránt senki, hogy ha a nőknek munkatért nyitunk, azt oly tömegesen betöltik, hogy a férfi kiszorul belőle. A természet nem minden nőt teremtett nyilvános munkálkodásra. A legtöbb nő önszántából megmaradna egyszerűen nőnek. Egy másik nagy rész soha sem volna képes legyőzni azt a félénkséget, melyben részint természete, részint a társadalom szeszélye tartja. Még a munkabírók nagy része is csak bizonyos koron túl kezdene munkához. – De mind ez nem ok arra, hogy megtagadjuk a munka szabadságát azoktól, akik a munka mellett a család és háztartás igényeinek is meg tudnak felelni, s azoktól kik kényszerítve vannak, hogy kenyeret keressenek, – valamint nem ok arra, hogy a mathematikai bizonyossággal előre látható kisebbségtől, a roppant többség kenyerét féltse."[11]

1. A női munka megjelenése az egyes foglalkozási ágakban

A 19. század végén a gazdasági fejlődés egyre több nőt kényszerített arra, hogy munkába álljon, ennek következtében a korabeli statisztikák tanúsága szerint a fizikai és szellemi munkavégzés területén a nők aránya megnőtt.[12] A nők fizetett munkában való részvétele (egyrészt) az iparosodással vette kezdetét, ugyanis a munkafolyamatok gépesítése alkalmat adott arra, hogy a kevesebb fizikai munkát igénylő területeken nőket vagy gyermekeket alkalmazzon a munkaadó. A bérmunkások között egyre nagyobb arányban jelentek meg a nők és a gyermekek, főleg a kis- és középiparban, ahol nem volt iparfelügyelet, és a munkafeltételek is rosszabbak voltak, mint a

[11] Illéssy György: A nők munkaképessége és munkajoga. Különösen szellemi téren. Budapest, 1871, Rosenberg, 5.
[12] Máday, 1899, 8–9.

nagyobb gyárakban. A korabeli adatok szerint 1890-ben az alkalmazottak 25%-a volt nő.[13] A nőket elsősorban a fonó- és szövőiparban, a faiparban, valamint a ruházati, élelmezési- és élvezeti iparban foglalkoztatták. Az utóbbi esetében a női munkások döntő többsége a dohánygyárakban dolgozott, ahol kimagasló volt a nők aránya.[14] Ezen kívül a női foglalkoztatás az otthoni munka területén volt meghatározó, ami leginkább a szabóiparban, szűcsiparban, cipőiparban és a ruházati iparban terjedt el.[15] Az ipari munkákon kívül a nők a mezőgazdasági őstermelésben vettek részt nagyobb arányban, ahol inkább a könnyebb mezei munkákat vagy a mezőgazdasággal kapcsolatos házi munkákat végezték.

A szellemi foglalkozások közül a nők körében a gyorsírói és gépírói munka terjedt el először, mivel a bankok, ügyvédi irodák, gyárak, üzletek, majd a bíróságok és a közigazgatási hatóságok óriási számban kezdték foglalkoztatni ezen a területen őket. Továbbá jelentős számú nő dolgozott a postánál, távírdánál, távbeszélőnél és a vasútnál pénztárosként vagy kezelőnőként. Ezen kívül a nők a tanügyi pályákon képviseltették magukat nagyobb számban, ahol leginkább óvónőként vagy tanítónőként tevékenykedtek, elsősorban az elemi iskolákban. Az 1891-iki népszámlálási statisztikák szerint a tanügyi ágazatban dolgozók 23,3%-a nő volt.[16] Az 1900-as évek végén két további foglalkozási ág is megnyílt a nők előtt: az orvosi hivatás és a gyógyszerészet.

Szénásy József megfigyelései szerint a hivatalnoknők, a gyors- és gépírók, a posta és vasúti alkalmazottak, a tanítónők általában a harmincas éveikben kötöttek házasságot és első gyermekeiket a harminc és negyvenedik életévük között hozták a világra, ami azt is eredményezte, hogy a második illetve a további szülések elmaradtak.[17]

[13] Hatvanyné, 1952, 211.
[14] Az 1898. évi adatok szerint a dohánygyárakban 17879 nő és 1134 férfi dolgozott. (Uo. 211.)
[15] Uo. 227.
[16] Máday, 1899, 17.
[17] Szénásy, 1940, 35.

A női munka térnyerése ebben az időszakban (1900-as évek vége) hasonlósan zajlott a többi országban is.[18]

Anglia a tanítónők számát illetően élen járt az államok között, mivel a tanítók hetvennégy százaléka nő volt.[19] Figyelmet érdemel azonban, hogy általában az elemi iskolai állásokban alkalmazták a nőket, a magasabb szintű tanügyi pályákon kevés nő jutott szerephez.

Ausztriában az 1890-iki népszámlálás adatai szerint a nők fele végzett fizetett munkát.

Franciaországban száz munkás közül harminc volt nő, akik a mezőgazdaságban, iparban, kereskedelemben dolgoztak, az értelmiségi pályák közül pedig a postánál, a távírdánál, a vasútnál és a tanügyben alkalmaztak nőket.

Olaszországban a fizetett munkából élők negyvenegy százalékát képezték a nők. Ennek a magyarázata a rossz gazdasági viszonyokban volt fellelhető, mivel a férfiak keresete nem volt elegendő a család fenntartására, és így a nők is kénytelenek voltak munkába állni.

Svájc a nőkérdés terén megelőzte Európa többi államát. A nők előtt a legtöbb foglalkozási ágat megnyitották. Figyelemreméltó, hogy a nők egyetemi magántanárok és ügyvédek is lehettek. Továbbá a svájci nőegyletek a polgári törvénykönyv előkészítése során a nők jogi helyzetének javítása érdekében a nők munkában való részvételének védelme érdekében olyan javaslatot terjesztettek elő, hogy a házassági lakóhely megállapítása csak akkor lehessen a férj kizárólagos joga, ha a családja eltartásáról egyedül gondoskodik. Ezzel azt akarták biztosítani, hogy a nő a hivatását vagy keresetszerző tevékenységét folytathassa és ne kelljen feladnia lakóhelyváltoztatás miatt.[20]

Svédország is elöl járt ezen a téren, ugyanis az upsalai egyetem jogi karán nő is tarthatott előadásokat.[21]

---

[18] A korabeli összehasonlítás Máday, 1899 című műve alapján készült.
[19] Uo. 18.
[20] A nők és a polgári törvénykönyv, 1900, 192.
[21] A Jogtudományi Közlöny 1900. évi 47. számában olvasható, hogy Eschelsson dr. kisasszony magánjogból docens volt és 1897 óta folytatta egyetemi munkásságát. (Jogtudományi Közlöny, 1900, 47. sz., 340.)

2. A női munka jellemzői

A társadalmi és a munkaviszonyok változásával a családi viszonyok is megváltoztak, mivel már nem csak a férfi családfő, hanem a feleség és a gyermekek is áruba bocsátották munkaerejüket a család megélhetésének a biztosításáért. Továbbá a női és a gyermekmunka megjelenése a férfiak bérének a csökkentéséhez is vezetett, mivel a nők és a gyermekek kevesebb fizetségért is kénytelenek voltak elvégezni a rájuk bízott munkát. A gyáriparosok a nők és a gyermekek munkáját az olcsó munkaerő biztosítékának tekintették, ezért ellenálltak minden olyan törekvésnek – különösen a törvényhozás terén –, ami a kiszolgáltatott munkásnők és gyermekek védelmére irányult. Ez a korszak a szerződési szabadság elvét hirdette mindenek felett.

Az 1900-as évek elején a munkások munkaidő csökkentésre irányuló harca következtében kialkudott napi nyolc-kilenc órás munkaidő elsősorban a férfiakat érintette. A nők a jobban szervezett és szakképzett férfimunkásoknál hosszabb munkaidőben dolgoztak, mivel őket a kevésbé szervezett kis- és középiparban foglalkoztatták, ahol a ledolgozandó munkaidő iparáganként változott. Nem volt ritka a tíz-tizenöt órás munkaidő sem, és az is előfordult, hogy a női szabóságnál lévő ugyanabban a műhelyben a férfimunkások kilenc és fél órát, ezzel szemben a nők tizenkettő órát dolgoztak jóval alacsonyabb bérért.[22]

A hosszú munkaidő ellenére a munkabérek összege nagyon alacsony volt, a nők bérezése pedig messze elmaradt a férfiakétól, ennek ellenére mégis kénytelenek voltak munkába állni megélhetésük érdekében. Ez akkor is így maradt, amikor férjhez mentek, mert a férj egyedüli keresménye nem volt elegendő a család fenntartásához.[23]

A szellemi munka területén a férfi és a női tanári fizetések egyenlőek voltak hazánkban, ezzel szemben a vasútnál, a postánál, a távírdánál, ban-

[22] Hatvanyné, 1952, 216–218. A női szabóságoknál a férfiak minimum öt korona heti keresetet kaptak, míg a nők legmagasabb bére három korona volt. (Uo. 234.)
[23] Uo. 242.

koknál, ügyvédi irodáknál már gyakori volt a különbség a férfi és a női munkabérek között.[24] Ezeken a pályákon sok esetben az olcsóbb női munka volt vonzó a munkaadó számára. Az iparban és a mezőgazdaságban szintén elmaradt a nők fizetése a férfiakétól.

A nők alacsony bérezése több okra volt visszavezethető. Az egyik ok, hogy a női munka kezdetben csak mellékkeresetként szolgált, főleg azoknál a nőknél, akik vagy a szüleikkel éltek vagy már férjhez mentek. Utóbbi esetben a nő fizetése arra szolgált, hogy a férfi keresetét kiegészítse, és a nő a fizetett munka mellett a háztartási teendőket is elláthassa. Emiatt a nők az egyéni létminimumnál alacsonyabb bérrel is megelégedtek, ami a munkabéreket nagyon alacsony szintre nyomta le. A másik ok a nagy munkakínálat volt, ami a nők családi szerepének megváltozásával és az ipari átalakulással függött össze. További tényezőként említendő a nők hiányos képzettsége, aminek az oka egyrészt az volt, hogy a nők a munkát ideiglenes jellegűnek tekintették, amit a házasságkötés után abbahagytak, és ezért nem kívántak időt és költséget fordítani a szakismeretek elsajátítására, másrészt pedig az, hogy bizonyos szakintézetek a nők előtt zárva voltak. A fiatal nők gyakran hagytak fel a munkájukkal a házasságkötés miatt, és tették ezt akkor, amikor már kellő tapasztalatot szereztek feladataik terén.[25]

A női munka értékét csökkentette az *anyaság* vállalása is, a nő szülés miatt hetekig való távolléte, majd a gyermekek gondozása, szoptatása, ápolása miatt. Ez az ok az angol mezőgazdasági foglalkoztatás területén oda vezetett, hogy a gyermektelen munkás feleségét egy harmaddal jobban fizették, mint akinek gyermeke volt.[26] Az alacsony női kereset azért tudott meggyökeresedni, és mint intézmény fenntartani önmagát, mert a nők nem tartották fontosnak a szakismeretek elsajátítását, mivel azt gondolták, hogy az erre fordított idő és költség a későbbi fizetésükből úgysem kompenzálódik. A másik tényező, hogy a házasságkötés után a nők a csekély és bizonytalan fizetést nem tartották arra érdemesnek, hogy emiatt feláldozzák a

[24] Máday, 1899, 41.
[25] Volt olyan biztosító társaság, amely emiatt felhagyott a nők foglalkozatásával. (Máday, 1899, 50.)
[26] Uo. 49.

gyermeknevelés és háztartás feladatait. Továbbá a legtöbb munkaadó csak azért alkalmazott női munkást, mert a női munkaerő olcsóbb volt, mint a férfiak munkája.[27]

Összefoglalva megállapíthatjuk, hogy a nők egyenjogúsításáért folyó harc ugyan kivívta a nők munkához való jogát, azonban a nők munkába lépésével egyidejűleg a nők hátrányos megkülönböztetése a munka területén azonnal kezdetét vette, ami az egyenlő munkáért kapott alacsonyabb bérezésben nyilvánult meg.

3. Munka és anyaság, a munkában álló nők védelmének kezdeti eszközei

„A szociálpolitika egyik legszebb vívmánya az a törvényes védelem, amelyben a dolgozó nők részesülnek. Ennek két forrása van: az egyik annak felismerése, hogy a nő testileg gyengébb, törékenyebb, a nehéz munkát nem bírja el, a másik annak belátása, hogy az embervédelmet a csira hordozójánál, az anyánál kell elkezdeni."[28]

A vizsgált időszakban a munkások élet- és munkakörülményeit javító védelmi intézmények a foglalkoztatás területén csak hosszú fejlődés eredményeként alakultak ki, értve ezalatt a munkavédelmet, a munkaidő korlátozását, a pihenőidők szabályozását és a munkában álló anyák védelmét. Az ipari forradalom első évtizedeiben az anyavédelemnek nyomát sem találni. A gyárosok a férfiak helyett szívesebben alkalmazták a sokkal olcsóbb munkaerőt jelentő gyermekeket és nőket. *„A női nem semmiféle kíméletben sem részesült. Állapotos nők addig dolgoztak a gép mellett, vagy a bányák mélyén, amíg a szülési fájdalmak nem jelentkeztek s alig néhány napi pihenő után újból kénytelenek voltak munkához látni, hogy sovány kenyerüket megkereshessék."*[29]

[27] Uo. 50.
[28] Bikkal, 1941, 17.
[29] Uo. 18.

Erre figyelemmel a női munkának gazdasági és erkölcsi előnyei mellett káros hatásai is voltak akkor, amikor a munkában álló nő gyermeket szült. Az áldott állapotban, valamint a szülés után folytatott munka mind az anya, mind a gyermeke egészségét súlyosan veszélyeztette. Azokon a területeken, ahol a női munka nagyon elterjedt – különösen a gyárvárosokban – kimutathatóan nőtt a gyermekhalandóság, mivel a munka következtében a nők nem tudták úgy gondozni gyermeküket, ahogy szükséges lett volna.[30] A nők munkavégzése közvetetten gyermekeik/csecsemőik egészségi állapotára is hatással volt, mivel az anya a szülés után korán (általában hat hét után) munkába kényszerült, így ez megakadályozta abban, hogy gyermekét legalább hét-kilenc hónapig anyatejjel táplálja. A falun a mezőgazdasági nyári napszámos munka, a városban pedig az ipari, gyári, üzemi munka, továbbá a hivatali munka gátolta meg a nőket a szoptatásban. Az anyatejes táplálás ebben a korszakban szinte létfontosságú volt, mert a mesterséges táplálék még nem volt elég megbízható és ez a csecsemők egészségét veszélyeztethette. A kicsi korától mesterségesen táplált csecsemők halandósága kétszeresen nagyobb volt a tisztán anyatejes csecsemőkénél.[31] *Az anya házon kívüli munkája tehát jelentős tényezőként szerepelt a csecsemőhalandóság okai között*.

A csecsemőhalandóság növekedésének megakadályozása érdekében a kor anya- és gyermekvédelmi feladatai és célkitűzései között szerepelt az a törekvés, hogy a dolgozó nők minél több hónapig rendszeresen szoptathassák a gyermekeiket. Ennek a törekvésnek a hatására alakultak ki a nagyobb gyárakban rendszeresített szoptató szobák, valamint a csecsemők és kisgyermekek napközi otthonai, vagyis a bölcsődék. Falun az időszakos mezőgazdasági munkákra tekintettel májustól szeptember végéig üzemelő napközi otthonok működtek. Ezen kívül létezett ún. vándorbölcsőde is, ami egy nagy szekér volt és ezzel mentek ki a gondozónők a mezőgazdaságban dolgozó nők munkahelyére, ahol a szekér gondozónője átvette a gyermeket,

[30] Máday, 1899, 67.
[31] Lásd Szénásy, 1940, 13–15.

az anyák pedig a munkájuk félbeszakításával oda járhattak szoptatni. A vándorló napközi otthon szükség szerint követte a dolgozó nők csoportját a következő munkavégzési helyre.[32]

A gyermekek napközbeni ellátására szolgáló intézményeken kívül a munkásnővédelem eszközei közé volt sorolható a *biztosítás*, az *iparfelügyelet tevékenysége*, az *oktatás*, valamint az *élet- és munkaviszonyok javítása* törvényi intézkedésekkel.[33]

A munkában álló nők védelmét szolgálta a *betegségi biztosítás*, amelynek különös esete volt a szülés esetére és az azt követő időszakra nyújtott biztosítás, amely akkor adott jelentős védelmet a nőknek, ha párosult olyan törvényhozási intézkedéssel, ami a vonatkozó időre megtiltotta a munkavégzést.[34]

Az *iparfelügyelet* a munkásvédő törvények végrehajtásának fontos eszköze volt, és a nők munkavégzése tekintetében azért is volt fontos, mert sok esetben a nőket érintő rendelkezések kapcsán került sor a törvények kijátszására. Éppen ezért a munkásnővédelem arra törekedett, hogy az iparfelügyelői állásokat nők töltsék be. Az iparfelügyelői intézményt az 1893. évi XXVIII. törvény hozta létre a gyárak, üzemek ellenőrzése céljából. Az iparfelügyelői tevékenység hátrányaként azonban meg kell említeni, hogy a felügyelők hatósági jogkört nem kaptak, így ha a munkaadó megszegte a munkásvédelmi szabályokat, szankciót csak az iparhatóság alkalmazhatott az iparfelügyelő értesítése alapján.[35]

Az *oktatás* két területen játszott szerepet a női munka tekintetében, egyrészt az általános műveltség fejlesztésén, másrészt a szakoktatáson keresztül. Az általános ismeretek fejlesztése a nők érdekét szolgálta, mert a tudatlanság, különösen az őket védő szabályok ismeretének hiánya növelte a kiszolgáltatottságukat. A szakoktatás a szellemi munkát végző nők felkészítését hivatott előmozdítani. Ennek érdekében a kor haladó gondolkodású

[32] Uo. 18–21.
[33] A munkásnővédelem azoknak az intézkedéseknek az összességét jelentette, amelyek célja a dolgozó nők jólétének előmozdítása volt. (Máday, 1899, 70.)
[34] A szülési segélyek részletes ismertetését lásd Göndör, 2011, 81–97.
[35] Csizmadia, 1967, 1120–1121.

politikusai és a tanulmányokat folytatni kívánó nők követelték leánygimnáziumok és az egyetem minden karának a megnyitását. A nők egyetemi tanulmányának kérdése a nők kenyérkérdésével is összefüggött.[36] A kor egyik jogtudósa, *Schwarz Gusztáv* álláspontja az volt, hogy az egyetemek kapuit nem lehet bezárni a nők előtt, mert a társadalomnak gondoskodni kell arról, hogy a nők is végezhessenek szellemi munkát, ami a megélhetésüket biztosítja.[37] Ezzel összecsengett az a válasz is, amit a közoktatásügyi minisztérium kapott 1900-ban a prágai német egyetem jogi karának tanári testületétől arra a kérdésre vonatkozóan, hogy a nők folytathatnak-e jogi tanulmányokat, mivel erre az a vélemény érkezett, hogy a nőket rendes hallgatóként fel lehet venni a jogi karra.[38]

A nők teljes egyenjogúságának eléréséhez az egyetemekre való felvétel tekintetében hosszú út vezetett.[39] Először *Wlassics Gyula* miniszter tette lehetővé 1895-ben a nők számára, hogy beiratkozhassanak a budapesti, illetve a kolozsvári egyetemre orvosi, gyógyszerészeti és bölcsészeti tanulmányok végzésére. A tárcavezető eredetileg valamennyi világi intézményt meg akarta nyitni a nők előtt (még a műegyetemet is), de a király csak ezt a három pályát engedélyezte. Ez az intézkedés kivételes volt, mivel a korabeli Bécsben – eltérően az Egyesült Államoktól és Európa más országaitól – erre sem volt lehetőség.[40] „A magyar jogszabály katalizátorszerepet töltött be, és hatására a századfordulóig a császárvárosban is megnyitották kapuikat a felsőoktatási intézmények a – magyar szabályozással megegyező pályákon – tanulni kívánó nők előtt."[41]

A nők később sem minden egyetemre juthattak be, a vallás- és közoktatásügyi miniszter 1927-ben rendeletben korlátozta, hogy milyen karokra és

[36] Schwarz, 1903, 16.
[37] Lásd uo. 16–17.
[38] Bocsáthatók-e nők jogi tanulmányokra?, 1900, 228.
[39] A magyar nőmozgalom képviselői hosszú ideig tartó harcot vívtak azért is, hogy az Országgyűlés tanácskozásait meghallgathassák. Ezzel kapcsolatos dokumentumokat lásd: Bédy-Schwimmer, 1907.
[40] Bóka, 2007, 7.
[41] Uo.

milyen szakokra nem vehetők fel a nők.[42] A jog- és államtudományi karokra, az egyetemi római katolikus hittudományi karra nők egyáltalán nem nyerhettek felvételt. Az orvostudományi karokra, az egyetemi református és evangélikus hittudományi karokra, a bölcsészet-, nyelv- és történettudományi, valamint a matematikai és természettudományi karokra a megállapított létszám keretén belül, a nőket minden korlátozás nélkül felvehették. A műegyetem mérnöki, gépészmérnöki, valamint vegyészmérnöki szakán a nők rendes hallgatók nem lehettek, csak egyes előadások hallgatására kaphattak engedélyt vendéghallgatóként. A közgazdaságtudományi karon sem minden osztályra juthattak be a nők.[43] Az egyetemek kapui teljes egészében – a hittudományi karok kivételével – 1946-ban nyíltak meg a nők előtt, az 1946. évi XXII. törvénycikk hatálybalépését követően. A jogszabály elrendelte, hogy a nők az egyetemek valamennyi karára, valamint a főiskolákra minden korlátozás nélkül – a férfi hallgatókéval azonos előfeltételek alapján –felvehetők.

Az *élet- és munkaviszonyok javulását* a munkaidő csökkentésével, az éjjeli munkavégzés megtiltásával, a vasárnapi munkaszünettel, a bölcsődék és óvodák létrehozásával kívánta elérni a jogalkotó.[44] A gyermekek ellátását szolgáló napközbeni intézményeket az anyák munkájának a hátrányait csökkentő eszköznek tekintették. A munkásnővédelem fontos tárgya volt még a munkabér emelése, mivel – ahogy már említettük – a nők a férfiaknál alacsonyabb bért kaptak általában.

A munkában álló nők védelmére irányuló eszközként szükséges megemlíteni még a gyülekezési és az egyesülési jog nőknek való megadását, mivel ez az intézmény tette lehetővé azt, hogy a nők a saját sorsuk megjavításáért kollektíven felléphessenek.

Az *Országos Stefánia Szövetség* kiemelkedő szerepet töltött be az anya- és gyermekvédelem területén. A dolgozó nők és gyermekeik védelme érde-

[42] Lásd a 63.000/1927. V. M. rendeletet.

[43] Az egyetemes közgazdasági és közigazgatási, valamint a külügyi szakosztályon egyáltalán nem tanulhattak nők.

[44] A gyermekfelügyelet szocializálására tett javaslatot Hegedüs Kálmán a munkásügyi bizottság előadója a Képviselőház 187. ülésén. Lásd Képviselőházi napló, 1910. IX. kötet, 195.

kében működtették a bölcsődéket, napközi-, csecsemő- és kisdedotthonokat, valamint a tejkonyhákat, elősegítve ezáltal a *munka és az anyaság* feladatainak összehangolását. A szövetség az iparban, valamint némely más vállalatban foglalkoztatott gyermekek, fiatalkorúak és nők védelméről szóló 1928. évi V. törvénycikk előírásainak az intézményes anya- és gyermekvédelemben való végrehajtása érdekében körrendeletet adott ki, amelyet valamennyi anya- és csecsemővédő intézet vezetőorvosának címzett.[45]

4. A munkaviszonyra vonatkozó szabályok nőkre vonatkozó rendelkezései

4.1. Az ipar- és a cselédtörvények

Az ipari, gyári munkásság munkaviszonyát először az első ipartörvény (1872. évi VIII. törvénycikk) szabályozta. Ebben a nők foglalkoztatásával kapcsolatosan nem található egyetlen rendelkezés sem. A második ipartörvény (1884. évi XVII. törvénycikk) a nők munkavédelme terén jelentett némi fejlődést, mégpedig azt, hogy a nők szülés után négy hétig a munkavégzés alól mentesítve voltak.[46] Ez a rendelkezés azonban nem jelentett foglalkoztatási tilalmat, csak lehetőséget adott a nőknek arra, hogy – a szerződés megszűnése nélkül – a szülést követő négy hétig ne kelljen munkát végezniük. Ezt a szabályozást a kor politikusai nem tartották kielégítőnek és a női munkavédelem területén hathatósabb intézkedéseket sürgettek.[47] Az említett törvényeken kívül a 19. század végéig az ipari munkavállalók és a nők állami védelme terén egyéb előrelépés nem történt.[48]

A mezőgazdasági munkások szolgálati jogviszonyát három törvénycikk szabályozta ebben az időszakban. Elsőként a cseléd és a gazda közötti vi-

[45] A 14.323/1931. számú körrendelet.
[46] 1884. évi XVII. törvénycikk 116. §. Nők szülés után négy hétig szerződésileg kötelezett munkájuk teljesítése alól a szerződés megszünése nélkül felmentvék.
[47] Lásd Asbóth János 1888. december 15-én tartott képviselőházi beszédét, amelynek a vitája során Tisza Kálmán miniszterelnök is úgy nyilatkozott, hogy a gyári törvényhozás kiegészítése magában foglalja az intézkedést a női munkáról. Asbóth, 1890, 11–12.
[48] Lásd Csizmadia, 1967, 1112. és Lőrincz, 1974, 148.

szony szabályozásáról, a gazdasági munkásokról és napszámosokról szóló 1876. évi XIII. törvénycikk említendő, amely a szerződési szabadság elvét hirdette, mivel a szolgálati szerződés feltételeinek a megállapítását a felek szabad egyezkedésére bízta. Ez a törvénycikk a női cselédekre vonatkozóan két említést tett. Az egyik, hogy a szerződés megkötése után a cseléd nem volt köteles szolgálatba lépni akkor, ha férjhez ment és a férje nem adta beleegyezését ahhoz, hogy a nő szolgálati viszonyban álljon. A másik rendelkezés megengedte a gazdának, hogy a törvénycikkben megszabott felmondási idő előtt felmondja a szerződést, ha a *„nőcseléd terhes állapotba jut”*.[49] Ezt a törvénycikket a munkaadók és mezőgazdasági munkások közötti jogviszony szabályozásáról szóló 1898. évi II. törvénycikk követte, amelyet rabszolgatörvénynek is neveztek, elsősorban azért, mert a mezőgazdasági sztrájkot betiltotta, amivel a kormány az ebben az időszakban tömegessé vált aratósztrájkokat kívánta megszüntetni.[50] Ez a jogszabály nem tartalmazott a nőkre vonatkozó előírást. A harmadik a gazda és a gazdasági cseléd közötti jogviszony szabályozásáról szóló 1907. évi XLV. törvénycikk, a „derestörvény”, amely a női cselédekkel kapcsolatosan lehetőséget adott a női cselédnek arra, hogy ne lépjen szolgálatba, ha férjhez ment, valamint egy hónapi felmondási idővel bármikor jogosan megszüntethette a szerződést, ha megházasodott vagy várandós lett.

4.2. A nők éjjeli munkájának a tilalma

Az ipari üzemekben alkalmazott nők éjjeli munkájának első nemzetközi szabályozása Bernben jött létre. Ehhez az egyezményhez tizennégy európai állam, köztük Magyarország is csatlakozott 1906. évi szeptember hó 26-án és azt az 1908. évi VIII. törvénycikkel iktatta törvénybe.[51]

A szabályozás hatálya a tíz főnél több munkást foglalkoztató ipari vállalatokra terjedt ki. Az éjjeli munkaszünetnek legalább tizenegy órának kellett

[49] Lásd a 1876. évi XIII. törvénycikk 51. § I. f) pontját.
[50] Csizmadia, 1974, 1113.
[51] A berni egyezményről lásd Bikkal, 1941, 19., továbbá az Országgyűlés képviselőházának 1936. február 11-én tartott 88. ülésén elhangzottakat. Képviselőházi napló, 1935, 328.

lennie, amibe az éjjel tíz és reggeli öt óra közötti időnek bele kellett esnie. *„Szükséges volt, hogy az egyezményhez hazánk is csatlakozzék, mert az iparban foglalkozó gyermek- és nőmunkások védelmére hazánkban eddig jóformán semmi sem történt; pedig első sorban a gyermek- és nőmunkások tarthatnak arra igényt."*[52]

A berni egyezmény végrehajtása céljából született meg az 1911. évi XIX. törvénycikk az iparüzemekben alkalmazott nők éjjeli munkájának eltiltásáról.[53] A jogszabály alapján meghatározott vállalatoknál a nőknek legalább tizenegy óra megszakítás nélküli éjjeli munkaszünetet kellett biztosítani, valamint este tíz órától reggel öt óráig nem lehetett a nőket foglalkoztatni. A nők éjjeli munkától való eltiltását a jogalkotó azzal indokolta, hogy a nők fizikai munkabírása korlátozottabb a férfiakénál, továbbá az iparban teljesített munkán kívül rájuk hárul a háztartásnak, a gyermek gondozásának és nevelésének a munkája is. A családi élet ápolását olyan társadalmi érdeknek tekintették, amely miatt szükségesnek látták az állami beavatkozást, és a termelés, az ipar érdekeit nem tekintették e fölött állónak. Tekintettel arra, hogy a munkaadók jelentős ellenállást tanúsítottak a szerződési szabadság elvét csorbító ilyen állami beavatkozás ellen, a törvénycikk indokolása részletes belföldi statisztikát és külföldi dokumentációt mutatott be annak bizonyítására, hogy a nők éjjeli munkaszünete nem hátrányos a nemzetközi gazdasági versenyben és nem árt a termelés érdekeinek. Az indokolás utalt arra, hogy azokban az államokban, ahol a nők munkaidejét még a berni egyezmény létrejötte előtt korlátozták, azt tapasztalták, hogy a nők munkaidejének korlátozása nemhogy csökkentette, hanem előmozdította munkájuk termelékenységét. A törvénycikk hatását tekintve nagyon gyenge volt, mivel az éjjeli munkavégzés tilalma alól számos kivételt engedett azzal, hogy meghatározott tevékenységeket, iparágakat kivont a hatálya alól, továbbá azzal, hogy még a törvény hatálya alatt álló iparágakban is lehetőség volt arra, hogy iparhatósági engedéllyel a tizenegy

[52] Lásd az 1911. évi XIX. törvénycikk általános indokolását.
[53] A törvénycikk részletes elemzését lásd bővebben Lőrincz, 1974, 100–103.

órás éjjeli munkaszünetet bizonyos feltételek fennállása esetén tíz órára csökkentse a munkaadó.[54]

A nők éjjeli munkáját megtiltó szabályozást a Feministák Egyesülete nem tartotta elfogadhatónak és a törvényjavaslat ellen foglalt állást.[55] A nőmozgalom képviselői tiltakoztak minden olyan védelmi jellegű előírás ellen, amely a férfiak és a nők munkavégzése tekintetében eltérő volt. „A kivételes szabályozás ugyanis, akár polgári, akár munkásfoglalkozásról van szó, az emberi társadalom munkájából ki nem küszöbölhető női munka versenyképességét súlyosan csökkenti."[56] A magyar feminista nők nem a nők különleges érdekeinek védelme ellen tiltakoztak, hanem tényleges munkásvédelmet és nővédelmet kívántak elérni. Érvelésük alapja az volt, hogy szükség van a munkásvédelemre, annak azonban a férfi- és nőmunkásra egyaránt ki kell terjednie. A nőkre vonatkozó védelemnek pedig vonatkoznia kell az ipari munkásnőn kívül minden más foglalkozásbeli aszszonyra is, álláspontjuk szerint az egyetlen szükséges nővédelem ugyanis az anyasági védelem és biztosítás.[57]

4.3. A munkaviszonyban álló nők egységes védelmét biztosító szabályozás kezdetei

1919-ben létrejött a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, amely egységesíteni akarta az államokban a munkaügyi, szociálpolitikai eredményeket, és egy viszonylag mérsékelt, de egyben előremutató szociálpolitikai szabályozással kötelezően befolyásolni akarta a munkavállaló javára a munkaügyi szerződések tartalmát.[58] Magyarország is tagja lett a szervezetnek, és a magyar nemzetgyűlés 1925. március 5-én tartott ülésén elhatározta az 1919-ben Washingtonban tartott nemzetközi munkaügyi egyetemes értekezleten a nőknek a szülés előtt és után foglalkoztatása, a nők éjjeli munkája, továbbá

[54] Uo. 101.
[55] Schwimmer, 1911, 39.
[56] Uo. 39.
[57] Uo.
[58] Csizmadia, 1967, 1123.

a fiatalkorúak éjjeli ipari munkája tárgyában elfogadott három nemzetközi munkaügyi egyezménynek az ország törvényei közé iktatását. Ennek eredményeként született meg az iparban, valamint némely más vállalatban foglalkoztatott gyermekek, fiatalkorúak és nők védelméről szóló 1928. évi V. törvénycikk és a végrehajtására kiadott 150.443/1930. K. M. rendelet.[59]

Az egyezmények magyar jogba való átültetésénél a nemzetgyűlést az a felismerés vezette, hogy azt a védelmet, amit a nemzetközi egyezmények a gyermekeknek, a fiatalkorúaknak, a nőknek és a szülő nők kímélése által a születendő új nemzedéknek is biztosítani kívánnak, hazánkban is érvényesíteni kell, és ennek a védelemnek hiánytalan érvényesítése a nemzet jövőjét szolgálja.

A törvénycikk a nők (továbbá a gyermekek és fiatalkorúak) védelme érdekében kimondta, hogy nőt, gyermeket, fiatalkorút nem lehet olyan munkára igénybe venni, amely testi erejét meghaladja, vagy egészségét, testi épségét, erkölcsét veszélyezteti. Amennyiben a veszélyeztetés fennállt, a munkaadónak a nőt saját kívánságára, orvosi igazolás alapján fel kellett mentenie a munkavégzés alól, és más megfelelő munkával kellett foglalkoztatnia, ha pedig ez nem volt lehetséges, őt a szolgálatból el kellett bocsátania mindenféle joghátrány nélkül.

A jogszabály a nők éjjeli munkáját – este tíz órától reggel öt óráig – tiltotta, hasonlóan az 1911. évi XIX. törvénycikkhez.[60] Továbbá a gyermekeknek, fiatalkorúaknak és a nőknek is tizenegy órás megszakítás nélküli éjjeli pihenőidőt kellett biztosítani, amelybe az este tíz órától reggel öt óráig tartó időnek bele kellett esnie. A tizennyolc éven felüli nőmunkások esetében lehetőség volt – hatósági engedély alapján – a tizenegy órai éjjeli pihenőidő egy órával való megrövidítésére.

A várandós és gyermekágyas nőkre vonatkozó előírásokat a törvénycikk 8. §-a határozta meg – az egyezmény harmadik és negyedik cikkében foglaltaknak megfelelően –, amely a szülő nő foglalkoztatásával kapcsolatosan

[59] A törvénycikknek a munkásvédelemben betöltött szerepéről lásd bővebben Vincenti, 1942, 190.
[60] Az 1928. évi V. törvénycikk az 1911. évi XIX. törvénycikket hatályon kívül helyezte.

háromféle korlátozást tartalmazott. Külön megítélés alá esett a szülés előtti hat hét, a szülést követő hat hét, továbbá a szülés utáni hat hetet követő négy hét. A törvényhozó szükségesnek látta a törvénycikkben azt is kifejezésre juttatni, hogy a munkaviszony fennállása a tizenkét, illetve tizenhat heti védelmi idő alatt folyamatosnak volt tekintendő. Ennek a rendelkezésnek azért volt jelentősége, mert így a munkavállalóknak azok a jogai, amelyek a munkaviszony megszakítás nélküli fennállásához fűződtek, kellőképpen védve voltak. A munkabér fizetési kötelezettség azonban a munkaadót csak akkor terhelte, ha a szolgálati szerződés ezt kifejezetten megállapította.

A szülést megelőző hat héten belül nem volt tilos a nők foglalkoztatása, azonban a törvénycikk lehetővé tette a nők számára, hogy erre az időre kérelmezzék a munkaadótól a munkavégzés alóli felmentést abban az esetben, ha orvosi bizonyítvánnyal igazolták, hogy a szülés előreláthatólag hat héten belül várható volt, vagy a koraszülés veszélye állt fenn.[61] A munkaadó ilyen kérelem esetén – büntetés terhe alatt – köteles volt a nőt azonnal mentesíteni. A törvénycikknek e rendelkezéséhez az Országos Stefánia Szövetség körrendelete azt az iránymutatást adta, hogy minden dolgozó nő esetében arra kell törekedni, hogy a szülést megelőző hat hétben ne végezzen munkát. A rendelet arra is utalt, hogy azt is meg kell vizsgálni, hogy a szülés előtt álló nő a Társadalombiztosító Intézet tagja volt-e vagy sem. Amennyiben a nő a társadalombiztosításban részt vett, ebben az esetben a gyermekvárás utolsó hat hetében terhességi segélyt kapott, mégpedig a bérosztályának megfelelő napi összeg száz százalékában, tehát a teljes keresetét megkapta, de csak akkor, ha munkát nem végzett. Ezekben az esetekben a munkavégzés abbahagyása semmilyen hátránnyal nem járt.

A szülést követő hat hétben nem lehetett a nőket foglalkoztatni. Ha a munkaadó ezt az előírást megszegte, akkor a törvénycikk értelmében kihágást követett el és pénzbüntetéssel volt büntetendő. A munkaadó büntetés-

[61] Orvos alatt értette a törvénycikk a hatósági orvost, a munkásbiztosító pénztár orvosát, illetve a vasúti orvost.

sel volt sújtandó akkor is, ha maga a nő kérte a munkába állítását, viszont mentesülhetett abban az esetben, ha a szülésről nem tudott és kellő gondosság mellett nem is kellett tudnia.[62] Ez a tilalom azonban nem érintette a nőnek a teljesített munkáért járó munkabérre való igényét, akkor sem, ha ő vezette félre a munkaadót.[63] A nők szülés utáni hat hétben való foglalkoztatási tilalmához a rendelet azt a magyarázatot fűzte, hogy a rendelkezés végrehajtása érdekében a védőnőknek az a feladatuk, hogy a nőket a tilalmazott időszakban a házon kívüli munkától visszatartsák, továbbá hatást gyakoroljanak a munkaadókra, hogy akkor se alkalmazzák a gyermekágyas nőket, ha ők maguk önként jelentkeznek. A szülést megelőző és követő hat heti időtartam alatt a szolgálati viszony felmondása hatálytalan volt, ha a munkaadónak a felmondáskor tudomása volt a várandósságról vagy a szülésről, illetve ha erről a tényről a nő a munkaadót szóban közölt felmondás esetén azonnal, más módon történő felmondás esetén, annak közlésétől számított nyolc napon belül írásban értesítette. Amennyiben a hat hét letelte után a nő olyan betegségben szenvedett, amely a várandósság vagy a szülés következménye volt, a felmondási tilalom a betegség idejére, de legfeljebb további négy heti időtartamra kitolódott. A törvénycikk azonban nemcsak attól védte meg a nőt, hogy a szülést megelőző és követő hat-hat, illetve a szülést követő tíz hét alatt a munkáltató felmondjon neki, hanem attól is, hogy egy előzetesen közölt felmondás alapján a munkaviszony a védett időszak alatt szűnjön meg, ebben az esetben ugyanis a szolgálati viszony a védelmi időszak elteltével szűnt meg.

A felmondási tilalom nem vonatkozott a határozott idejű szerződésekre, illetve a rögtöni elbocsátás jogát is gyakorolhatta a munkáltató, ha erre a nő a várandóssággal és a szüléssel össze nem függő okot szolgáltatott.

A szülést követő hat hét letelte után a munkavégzést további négy hétig megtagadhatta az a nő, aki orvosi igazolással bizonyította, hogy a várandósága, illetve a szülése miatt olyan betegségben szenved, amely miatt mun-

[62] Lásd Szénásy, 1940, 68.
[63] 150.443/1930. K. M. rendelet 6. § 1. pont.

kaképtelen. Ebben az esetben a törvénycikk eltekintett a büntetés kilátásba helyezésétől az olyan munkaadóval szemben, aki ilyen esetben a nőt mégis foglalkoztatta.[64] Látható, hogy a szülést követő hat hét eltelte utáni foglalkoztatási korlátozás megszegése büntető szankciót nem vont maga után, azonban a magánjogi védelem továbbra is fennállt, a korábban ismertetett felmondási tilalom alapján.

A törvénycikk büntetés terhe alatt arra kötelezte a munkaadókat, hogy azoknak a nőknek, akik a saját gyermeküket szoptatták, két megfelelő részletben egy óra szoptatási munkaszünetet kellett biztosítaniuk. E rendelkezésnek a célzata szempontjából nem volt megfelelő a fél óránál rövidebb, valamint a négy óránál hosszabb időközökben engedett szünet.[65]

A munkaadónak nyilvántartást kellett vezetnie az általa foglalkoztatott gyermekekről, fiatalkorúakról és nőkről, és ezt a névjegyzéket kérés esetén be kellett mutatnia az illetékes közigazgatási hatóságnak, illetve a munkaügyi felügyeletre jogosult hatóságnak.

Az 1937. évi XXI. törvénycikk, amely a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szólt, a nőkre vonatkozóan nem tartalmazott külön szabályozást.

A nők munkában való részvétele szükségessé tette azt, hogy a jogalkotó figyelembe vegye a nők szüléssel kapcsolatos sajátos helyzetét, és meghatározott védelmet biztosítson a számukra. A várandós nőket megillető első védelmi jellegű jogintézmény a szülési szabadság és az ehhez kapcsolódó felmondási tilalom bevezetése volt, ami összesen tizenkettő, kivételesen tizenhat hét volt. Az ismertetett időszakban ez nagy előrelépésnek számított, azonban figyelembe véve a kor munkafeltételeit és munkakörülményeit, ez csekély valódi védelmet jelentett a gyermeket váró és szülő nőknek, mivel sok esetben a szülés után rövid idővel munkába álltak, hogy ne veszítsék el a munkájukat és a keresetük megmaradjon. A nőket megillető munkajogi védelem az ismertetett időszakban csak lassan alakult ki, párhu-

[64] 150.443/1930. K. M. rendelet 6. § 3. pont.
[65] 150.443/1930. K. M. rendelet 7. §.

zamosan az összes munkás által kért és kiharcolt engedményekkel, intézményekkel, mint a munkaidő csökkentése, a munkások betegség és baleset elleni biztosítása, az éjjeli munka korlátozása és a munkafeltételek javítása.

5. A szülési segélyezés a magyar betegbiztosításban 1891–1945 között

A szülés esetén járó segélyezés kezdeti formái az általános munkás- és társadalombiztosítás szabályozásának történetében lelhetők fel. A szülési segélyek a betegbiztosítás keretében alakultak ki, a társadalombiztosítás elsőként szabályozott ágazatában. A munkások betegség esetére szóló biztosítása magában foglalta a szülést is, mint kockázati elemet, és különböző ellátások nyújtását tette lehetővé. A magyar társadalombiztosítás első, általános jellegű intézménye az Általános Munkás Betegsegélyző és Rokkantpénztár volt, ami 1870-ben alakult meg annak hatására, hogy a kis taglétszámmal működő betegsegélyező egyesületek nem tudtak megfelelő gazdasági eredményt felmutatni.[66] A pénztárba való belépés ekkor még önkéntes volt, és a tagdíjakat maguk a dolgozók fizették. A pénztár alapszabályaiban már a kezdetektől rögzítették, hogy a nőket *szülési segély* illeti meg. A munkássegélyezési törvényhozás kezdetei a 19. század végére nyúlnak vissza, ekkorra alakult ki – a bányatársládák, önsegélyező pénztárak, gyári betegsegélyező pénztárak létrejöttét követően – a pénztári kényszer elve, mely szerint minden munkás köteles volt egy, a törvényes szervezetnek megfelelő betegsegélyező pénztárhoz csatlakozni, és így a betegség által okozott keresőképtelenség esetére biztosítva volt.[67] A kötelező társadalombiztosítás bevezetésének első állomása az 1891. évi XIV. törvénycikk megalkotása volt, ami a betegségi biztosítást már kötelezően szabályozta.[68]

Az ipari és gyári alkalmazottaknak betegség esetén való segélyezéséről szóló 1891. évi XIV. törvénycikk 7. §-a meghatározta, hogy a törvény sze-

[66] Laczkó, 1968, 38.
[67] Lásd az 1891. évi XIV. törvénycikk indokolását.
[68] Lásd bővebben Mihályffy, 1947.

rint fennálló betegsegélyező pénztár milyen segélyeket köteles minimálisan nyújtani a tagjainak. Ezek között szerepelt a szülés esetén *szükséges szüléseti támogatás* és *gyógykezelés,* valamint a *gyermekágyi segély*. Az utóbbi ellátás a táppénzzel egyenlő összegben járt, a szülés[69] első napjától és legalább négy hétig.[70] A törvénycikk indokolása szerint a gyermekágyi segély négy heti táppénzben való megállapítása főleg azért történt, hogy *„a szülő munkásnő ne kényszerittessék azonnal ismét munkába állani s hogy gyermekének legelső ápolásával foglalkozhassék, mi a gyermekhalandósági kedvezőtlen arányok némi megjavitására vezethet”*. [71] Az indokolás arra a helyzetre is kitért, ha a gyermekágy után betegség vagy keresőképtelenség következett be, ebben az esetben a nő ugyanúgy táppénzre volt jogosult, mint a pénztár más tagja. A táppénzt, illetve a gyermekágyi segélyt heti utólagos részletekben kellett kifizetni a jogosultaknak.

5.1. A szülési segélyek szabályozása 1907 és 1919 között

Az 1891. évi XIV. törvénycikk rendelkezéseivel sem a munkásság, sem a munkáltatók nem voltak megelégedve, továbbá nagy hiányossága volt, hogy a balesetbiztosításról egyáltalán nem rendelkezett. Erre figyelemmel, az ipari és kereskedelmi alkalmazottaknak betegség és baleset esetére való biztosításáról szóló 1907. évi XIX. törvénycikk a magyar szociális törvényalkotás kezdetének és megalapozójának tekinthető, mert ez a törvény fektette le a társadalombiztosítás egyes intézményeinek alapjait.[72] Az 1907. évi XIX. tc. alapján a betegség- és baleset esetére való biztosítást az Országos Munkásbetegsegélyző és Balesetbiztosító Pénztár teljesítette, melynek a biztosítást és a segélyezést közvetítő helyi szervei voltak a kerületi mun-

[69] A jogszabály lebetegedést említ, ami alatt a szülést kellett érteni.
[70] A táppénz a járulék kiszámításának alapjául szolgáló összeg fele volt. A törvénycikk 16. §-a szerint a tagok járulékait vagy az átlagos közönséges napibér vagy a valósággal élvezett napibér alapján állapították meg. Azt, hogy a két bér közül melyiket vették alapul, az adott pénztár alapszabálya határozta meg.
[71] Lásd az 1891. évi XIV. törvénycikk indokolását.
[72] Lázár, 1932, 351.

kásbiztosító pénztárak és a vállalati betegsegélyező pénztárak, ideértve a közlekedési vállalatok betegsegélyező pénztárait is.

A jogszabály a VI. fejezetben foglalkozott a betegség esetén nyújtandó segélyekkel, ahol a *gyermekágyi segély* szabályozására is sor került. A betegség esetére biztosításra kötelezett és önként biztosított tagok[73] az Országos Munkásbetegsegélyző és Balesetbiztosító Pénztártól (pénztár) gyermekágy esetén *gyermekágyi segélyt* igényelhettek, amely a táppénzzel megegyező mértékű volt.[74] A gyermekágyi segély azonban különbözött a táppénztől egyrészt az igényjogosultság tartamában, másrészt abban is, hogy a keresőképtelenségtől függetlenül járt. A tagok erre az ellátásra a szülés első napjától kezdve hat hétig voltak jogosultak. A törvénycikk indokolása kiemelte, hogy a gyermekágyi segélyek az 1891. évi XIV. törvénycikkben megállapított négy héttel szemben hat hétig jártak, ami orvosi szempontból a gyermekágyas nők egészségének helyreállítása és az esetleges betegségi komplikációk megelőzése érdekében feltétlenül szükséges volt.

A pénztár – amennyiben az anyagi eszközök lehetővé tették – a főszabályként meghatározott mértékűnél nagyobb segélyeket is nyújthatott, azzal a megkötéssel, hogy a gyermekágyi segély nem haladhatta meg a járulék alapjául vett átlagos napibérösszeg hetvenöt százalékát, és időtartamát tekintve a szülés előtt és után összesen legfeljebb nyolc hétig volt adható.[75] Ha a gyermekágyi segély lejárta után a tag továbbra is keresőképtelen volt, akkor táppénzt is igénybe vehetett. A táppénz a keresőképtelenség idejére, de legfeljebb húsz hétig járt.

A gyermekágyi segély megvonható volt attól a tagtól, aki az orvos utasításainak szándékosan nem tett eleget, és ezzel a felgyógyulását késleltette.

---

[73] A pénztári tag közös háztartásban élő családtagjai a tag járulékainak felét fizették, ha nem volt keresetük és az Országos Munkásbetegsegélyző és Balesetbiztosító Pénztárba önként beléptek.

[74] Táppénz címén a biztosított tag járulékának kiszámításánál alapul vett átlagos napi bérösszeg fele járt. A betegségi biztosítások esetén a tagok a járulékokat átlagos napibér-osztályok szerint fizették. A biztosított tagok járuléka az átlagos napibér kettő százalékánál kevesebb és négy százalékánál több nem lehetett. Az átlagos napibér-osztályokat az Országos Munkásbetegsegélyző és Balesetbiztosító Pénztár alapszabályaiban állapította meg. A biztosított tagoknak az átlagos napibér-osztályokba való besorolása tényleges fizetésük vagy bérük alapján történt.

[75] Sarkadi, 1907, 237.

Ez a rendelkezés a biztosított tagok egészségügyi ellátása érdekében volt szükséges, miután a táppénz elvonásában rejlő kényszer az orvosi gyógykezelés sikerét kívánta előmozdítani és biztosítani. A táppénz elvonása tehát ebben az esetben fegyelmi eszközként jelentkezett, és ez a jog a biztosító pénztár által a körülményekhez mérten volt alkalmazandó, úgy, hogy a biztosított tagtól a szükséghez képest esetleg csak a táppénz, illetve a gyermekágyi segély bizonyos része volt elvonandó.[76]

A gyermekágyi segély feltétele volt az előzetesen biztosításban töltött idő, amit az ismertetett törvénycikk úgy szabályozott, hogy az a nőtag, aki nem tudta kimutatni, hogy az Országos Munkásbetegsegélyző és Balesetbiztosító Pénztárba való belépését megelőző egy év alatt összesen legalább három hónapig pénztári tag volt, gyermekágyi segélyre csak abban az esetben tarthatott igényt, ha a szülés az Országos Munkásbetegsegélyző és Balesetbiztosító Pénztárnál egyhuzamban töltött három havi tagság után következett be.

A táppénzt és a gyermekágyi segélyt heti utólagos részletekben fizették ki, és az esedékességtől számított egy éven belül volt érvényesíthető. Az a rendelkezés, mely szerint a táppénz és a gyermekágyi segély heti utólagos részletekben volt kifizetendő, megegyezett az 1891. évi XIV. tc. 11-ik §-ában foglalt szabályozással, és megfelelt a munkabérek kifizetésére nézve a gyakorlatban fennálló szokásnak.[77] A törvénycikk indokolása különös hangsúlyt helyezett az 55. § értelmezésére, és kiemelte, hogy a táppénznek és a gyermekágyi segélynek heti utólagos részletben való kifizetése nem jelentette azt, hogy a szóban levő pénzbeli szolgáltatások kifizetése abban az esetben is a hét utolsó napjára volt halasztandó, amikor a betegség és a keresőképtelenség a hét valamely más napján szűnt meg. Ilyen esetben a hét illető napjaira esedékes táppénzt és a gyermekágyi segélyt a betegség, illetőleg a keresőképtelenség utolsó napján kellett a biztosított kívánságához képest kifizetni. A másik lényeges értelmezési kérdés az volt, hogy a heti

[76] Lásd az 1907. évi XIX. tc. 52. §-ához fűzött indokolást.
[77] Lásd az 1907. évi XIX. tc. 55. §-ához fűzött indokolást.

utólagos részletekben való fizetés alatt mit kellett érteni, azaz mikor kellett kifizetni az ellátást. Ez nem azt jelentette, hogy a pénzbeli segély a naptári hét szokásos utolsó napján, azaz szombaton volt kifizetendő, hanem a törvénycikk rendelkezésének a célja az volt, hogy a pénztárt a pénzbeli segélyeknek bizonyos rövidebb időközökben való kiszolgáltatására kötelezhesse, tehát nem volt akadálya annak, hogy a pénztári alapszabályokban az egy heti fizetési határidő a naptári hét valamelyik más napjára essen.

Természetesen a pénzbeli segélyeken kívül a szülő nők megkapták a *szükséges gyógykezelést* és *szülészeti támogatást* is. A korabeli joggyakorlat szerint a szülésnél segédkező bába díjazása a szülészeti támogatás fogalma alá tartozott.[78] A pénztári tagok szabadon választhattak szülésznőt, ha a pénztár nem állt szerződéses viszonyban szülésznővel.[79] A biztosítottal egy háztartásban élő és keresettel nem bíró nem biztosított családtagok szintén jogosultak voltak szülés esetén a szükséges szülészeti támogatásra és gyógykezelésre. A bírói gyakorlat a házassági köteléken kívül álló nőt – a biztosítás szempontjából – nem tekintette a pénztári tag családtagjának, így betegségi segélyezésre nem szerezhetett igényjogosultságot.[80]

Az első világháború alatti infláció miatt elengedhetetlen volt az ellátások összegének, illetve időtartamának a felemelése, amit – a háború esetére szóló kivételes intézkedésekről rendelkező 1917. évi VII. törvénycikk felhatalmazása alapján – az ipari és kereskedelmi alkalmazottak betegség és baleset estére való biztosítását szabályozó rendelkezések kiegészítéséről és módosításáról szóló 4790/1917. M. E. rendelet hajtott végre.

A *gyermekágyi segély* a rendelet hatálybalépésétől (1918. január 1.) kezdve a korábbi hat héttel szemben már nyolc hétig illette meg a biztosított nőt, és a mértéke is változott, mert annak összege a tag járulékának kiszámításánál alapul vett átlagos napibér hetvenöt százaléka volt.

Új segélyezési formaként szabályozta a rendelet a *szoptatási segélyt*, amit azok vehettek igénybe, akik a gyermeküket szoptatták. A szoptatási

[78] Halász, 1909, 85.
[79] Uo.
[80] Grill Féle Új Döntvénytár, 1914-15, 308.

segély a gyermekágyi segély megszűnését követő tizenkét hétig járt, összege az átlagos napibér ötven százaléka, de legfeljebb napi két korona volt. Akik orvosi igazolás szerint nem tudták szoptatni a gyermeküket, a szoptatási segély helyett annak az összegét meg nem haladó értékű csecsemőtápszert kaptak.

A rendelet bevezette *a nem biztosított családtagok gyermekágyi segélyét*, akik innentől kezdve igénybe vehették – a szükséges szülészeti támogatáson és gyógykezelésen kívül – a gyermekágyi segélyt is hat hétig, napi egy korona összegben.

5.2. Anyasági ellátások 1919 és 1927 között

A Tanácsköztársaság alatti jogalkotás a nőknek *terhességi, gyermekágyi* és *szoptatási segélyt* biztosított.[81] Ezek jelentős rendelkezések voltak annak idején, mert a korábbi jogszabályok a terhességi segélyt egyáltalán nem ismerték, a gyermekágyi segély mértéke pedig igen alacsony volt.[82] A Tanácsköztársaság időszakából kiemelendő a munkások betegségi és baleseti biztosításának a kiépítéséről szóló Kormányzótanácsi rendelet és a végrehajtásáról rendelkező Munkaügyi és Népjóléti Népbiztosság 3. M.N.N. és 39. M.N.N. rendeletei. A rendeletek alapvető jelentőségűek voltak abból a szempontból, hogy először valósították meg a dolgozók számára az általános társadalombiztosítást.[83]

A betegségi és baleseti biztosítás minden munkásra kiterjedt. Munkásnak minősült mindenki, aki köz- vagy magánszolgálatban munkabér vagy fizetés fejében dolgozott. A betegségi segélyekre a betegség kezdetétől számított egy évig voltak jogosultak a biztosítottak. A betegségi biztosítási járulék az átlagos napibér hat százaléka volt, a járulékokat – amelyeknek az összegét a napibérosztályok szerint a 3. M.N.N. rendelet meghatározta – a

[81] A történeti korszak megjelölése a dolgozatban ideológiáktól független, értékmentes tartalmat hordoz.
[82] Trócsányi, 1969, 325.
[83] Trócsányi, 1959, 334.

munkáltató és a munkás fele-fele arányban fizette meg.[84] A rendeletek alapján a dolgozó nő az anyaságával összefüggésben három fajta segélyre volt jogosult.

A biztosított nő a terhesség utolsó négy hetében átlagos napibérének teljes összegét megkapta *terhességi segély* címén, ha a megelőző egy éven belül három hónapig a pénztárnak tagja volt. A terhességi segélyt hetente utólagos részletekben kapta meg a várandós nő. Amennyiben a terhességi segélyt négy hétnél hosszabb ideig folyósították, ebben az esetben a szülésig történt túlfizetést a gyermekágyi segélybe kellett beszámítani.

A *gyermekágyi segély* az átlagos napibér teljes összege volt, a nem biztosított családtagok részére szülés esetében napi három korona gyermekágyi segély járt. A terhességi és gyermekágyi segély megillette azokat a dolgozó nőket is, akik a megelőző éven belül nem voltak ugyan három hónapon át pénztári tagok, de ennyi időn át olyan foglalkozásban álltak (pl. háztartási alkalmazottak), amelyre a Forradalmi Kormányzótanács XXI. rendelete a munkásbiztosítás hatályát kiterjesztette. A terhességi és a gyermekágyi segély nem volt kifizethető azokra a napokra, amelyeken a jogosult munkabér fejében munkát végzett. A terhességi és gyermekágyi segély összege az első napibérosztályban napi öt, a második napibérosztályban napi tíz, a harmadik napibérosztályban napi tizenkettő, a negyedik napibérosztályban napi tizenhat, az ötödik napibérosztályban napi húsz korona volt. A 39. M.N.N. rendelet szabályozta azt az esetet, amikor a biztosított nő a gyermekágyi segély lejárta után betegség miatt továbbra is keresőképtelen volt. Ekkor a betegség időtartamára, de legfeljebb egy évig táppénzben részesülhetett. Az egy év attól a naptól számított, amikor a gyermekágyi segély megszűnt.

A dolgozó nők *szoptatási segélyét* a 3. M.N.N. végrehajtási rendelet úgy szabályozta, hogy valamennyi napibérosztályban két koronában rögzítette

[84] Az átlagos napibér ötféle volt: öt korona, akiknek keresete nem volt, vagy keresete legfeljebb öt koronáig terjedt; tíz korona, akiknek napibére öt koronától tíz koronáig terjedt; tizenkét korona, akiknek napibére tíz koronától tizennégy koronáig terjedt; tizenhat korona, akiknek napibére tizennégy koronától tizennyolc koronáig terjedt; húsz korona, akiknek napibére huszonkét koronánál nagyobb volt.

annak összegét. A 39. M.N.N. rendelet rögzítette továbbá, hogy a szoptatási segélyen felül táppénz is járt annak a biztosított nőnek, aki betegség következtében keresőképtelen volt. Az említett rendelet foglalkozott azokkal is, akik nem tudtak szoptatni, ők legfeljebb napi két korona értékű csecsemőtápszert igényelhettek arra az időre, amelynek tartamára szoptatási segély járt.

1919. szeptember 30-án született meg a magyar kormány 5400/1919. M. E. rendelete a betegségi és balesetbiztosítás ideiglenes szabályozásáról, amely a kihirdetése napján – 1919. november 15-én – lépett hatályba. A rendelet hatálybalépésével hatályukat vesztették a munkásbiztosítás tárgyában 1919. március 21-től augusztus 1-ig kelt kormányrendeletek.

A rendelet 7. §-a betegségi biztosítási segélyek között rendelkezett a szülés esetében járó segélyekről. Ennek alapján szülés esetén ingyen járt *a szükséges szülészeti támogatás* és *gyógykezelés*.

A terhesség utolsó négy hetében *terhességi segély* illette meg a várandós nőt az átlagos napibér teljes összegében. Ha a terhességi segélyt négy hétnél hosszabb ideig folyósították, a szülésig történt túlfizetést a gyermekágyi segélybe be kellett számítani.

A *gyermekágyi segély* a szülés első napjától kezdve nyolc hétig járt a tag átlagos napibérének teljes összegében. Ha a biztosított nő a gyermekágyi segély időtartamának lejárta után keresőképtelen volt, a betegsége idejére, de legfeljebb egy évig táppénzre volt jogosult. Az egy év a gyermekágyi segély megszűnésének a napjától számított.

Azok a biztosított nők, akik gyermeküket szoptatták, a gyermekágyi segély megszűnését követő tizenkét hétig *szoptatási segélyt* kaptak napi kettő korona összegben. Akik orvosi igazolás alapján a gyermeküket nem tudták szoptatni, a szoptatási segély helyett ennek az összegét meg nem haladó értékű csecsemőtápszerben részesültek. A szoptatási segélyen felül táppénz is megillette azt a nőt, aki a szoptatás idején betegség miatt keresőképtelen volt, vagy a csecsemő igazolt betegsége miatt az ő ápolása céljából nem végzett munkát.

A biztosítottal egy háztartásban élő és keresettel nem bíró, nem biztosított családtagok is megkapták a szükséges szülészeti támogatást és gyógykezelést, valamint gyermekágyi segélyt hat héten át napi három korona összegben.

A terhességi, gyermekágyi és szoptatási segélyre csak az a biztosított nő volt jogosult, aki igazolta, hogy a szülést megelőző egy év alatt összesen legalább három hónapig az Országos Munkásbiztosító Pénztár biztosított tagja volt. A női családtagok esetén a gyermekágyi segélyre való jogosultság feltétele a tag biztosítási jogviszonyának fenti időtartamának megfelelő igazolása volt.

A terhességi és a gyermekágyi segélyt heti utólagos részletekben fizette ki a pénztár. A pénztár annak az igényjogosultnak a készpénzsegélyeit, akinél valamilyen különleges körülmény (pl. iszákosság, elmezavar) következtében az a veszély forgott fenn, hogy a kiszolgáltatott összeget nem használja fel rendeltetésszerűen, a vele közös háztartásban élő családtag kezéhez fizethette, ha az egyéni körülmények gondos mérlegelésével ezt indokoltnak találta. Az a biztosított nő, aki terhességi vagy gyermekágyi segélyre, illetve az a női családtag, aki gyermekágyi segélyre volt jogosult, nem kapta meg a segélyét azokra a napokra, amelyeken munkabér fejében munkát végzett.

Az 5400/1919. M. E. rendeletet módosította, illetve kiegészítette az 1350/1922. M. E. rendelet, amely a betegségi biztosítási segélyek felemeléséről és kiterjesztéséről rendelkezett. Ez a jogszabály kizárólag a szülési segélyek esetében léptetett életbe változásokat. Továbbra is ingyen járt a *szükséges szülészeti támogatás* és *gyógykezelés.* A *terhességi segély* változatlanul a terhesség utolsó négy hetében volt igénybe vehető az átlagos napibér teljes összegében. A gyermekágyi segély esetében sem történt változtatás, ugyanúgy nyolc hétig illette meg a szülő nőt az átlagos napibérének teljes összegében. A *szoptatási segély* összegét azonban napi tíz korona összegre emelte fel a rendelet.

A biztosítottal egy háztartásban élő és keresettel nem bíró, nem biztosított családtagok szülési segélyei tekintetében jelentős változás történt. Új

ellátási formaként vezette be a rendelet részükre a terhességi segélyt a terhesség utolsó négy hetében, valamint a szoptatási segélyt a gyermekágyi segély fele összegében. A terhességi és a gyermekágyi segély a biztosított tag átlagos napibérének teljes összegében járt, azzal a korlátozással, hogy összege legfeljebb napi tizenöt korona lehetett.

Ezt követően a 11200/1926. M. E. rendelet több elemében módosította illetve kiegészítette az 5400/1919. M. E. rendeletet, érintve a szülési segélyezést is. E tekintetben felemelte a biztosítási kötelezettség időtartamát, mivel a korábbi három hónap helyett négy hónap biztosítotti jogviszonyt kellett igazolni a szülést megelőző egy évben. A szoptatási segélyre vonatkozóan szabályozta a rendelet, hogy ikerszülés esetén a szoptatási segély az ikrek számához képest többszörös összegben járt. Az igények elévülését is rendezte a jogszabály, mégpedig úgy, hogy a szülési segélyekre vonatkozó igény a megnyílástól számított egy év elteltével megszűnt.

5.3. Az anyasági ellátások formái az 1927. évi XXI. törvénycikkben

Az 1907. évi XIX. törvénycikk az ipari és kereskedelmi alkalmazottak betegségi és baleseti biztosításában változásokat hozott, de nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, ezért az I. világháború utáni években a betegségi és baleseti biztosításról szóló törvények reformjának a követelése folyamatosan napirenden volt.[85] *„Az első világháború utáni időszakban többirányú feladat állt a kormány előtt: szembe kellett néznie a szociális problémák sorozatával, ám a gazdaság stabilizálása sem várathatott magára. Az előbbi azt jelentette, hogy a korábbi időszakok szociális biztosítását mind a szolgáltatások, mind a biztosítottak körét illetően tovább kellett építenie."*[86] Az 1907. évi XIX. tc. módosítása a közvéleménynek régi kívánsága volt, a változás főként a biztosítási szervezetet érintette.[87]

[85] Laczkó, 1968, 120.
[86] Egresi, 2008, 232.
[87] Lásd az 1927. évi XXI. tc. általános indokolását.

A betegségi és baleseti biztosítást az 1927. évi XXI. törvénycikk (a továbbiakban: biztosítási törvénycikk) hatálybalépésétől (1928. január 1.) kezdve az Országos Munkásbiztosító Intézet (a továbbiakban: intézet) teljesítette, amely feladatait részben a központban, részben helyi szervei útján végezte. Az új törvénycikk életbelépésével az 1907. évi XIX. törvénycikknek még hatályban levő összes rendelkezése, és a törvényt módosító és kiegészítő egyéb rendelkezések – kivéve az 1921. évi XXXI. törvénycikket – hatályukat vesztették. Az Országos Munkásbiztosító Intézet elnevezését az 1928. évi XL. tc. 101. §-a megváltoztatta Országos Társadalombiztosítási Intézetre (OTI), amely rendelkezés 1928. október 1-jén lépett hatályba.[88]

A biztosítási törvénycikk az első rész V. fejezetében szabályozta a betegség esetére nyújtandó segélyeket – az előző jogszabályokhoz képest – már külön alfejezetben sorolva fel a szülés esetén igényelhető ellátásokat.

Segélyezésben részesülhetett a biztosított szülő nő saját jogán, valamint a biztosított felesége, mint családtag, a férj jogán. Feleség hiányában a feleséggel egyenlő feltételekkel és mértékben volt igényjogosult az a nő, aki a biztosított háztartását vezette. A bírói gyakorlat a biztosított háztartását vezető nő igényjogosultságát azokban az esetekben is megállapította, amikor a biztosítottnak törvényes felesége volt, akitől nem vált el, de akivel nem élt együtt. Továbbá igényjogosult családtagnak ismerte el a biztosított háztartását vezető nőt akkor is, ha az közeli rokona, például az anyja vagy a nővére volt.[89] A családtagnak járó szülészeti segélyek időtartam és mérték szempontjából különböztek a biztosítottat megillető szülészeti segélyektől. A biztosítási törvénycikk az 1907. évi XIX. tc. 53. §-ában a gyermekágyi segély tekintetében kifejezésre jutó elvet átvette és kiterjesztette a terhességi és a szoptatási segélyre, mivel megállapította, hogy e segélyekre csak az a biztosított nő volt igényjogosult, aki igazolta, hogy a szülést megelőző egy év alatt összesen legalább hat hónapon át betegség esetére biztosított volt.

[88] A hatályba léptető jogszabály a 3960/eln. 1928. N.M.M. rendelet volt.
[89] Novák, 1936, 135.

A biztosítási törvénycikk alapján szülés esetén az alábbi segélyezési formák illették meg az arra jogosultakat.

5.3.1. A szükséges szülészeti segédkezés (bábadíj) és gyógykezelés

Ez magában foglalta azt a jogot, hogy a szülészeti támogatásra jogosult az intézet által kijelölt szülésznőt vagy az esetleg kijelölt több szülésznő egyikét vehette igénybe.[90] A gyógykezelést az intézet szerződött orvosai, vagy ahol volt, szerződött szülés szakorvosai útján teljesítette. A szülészeti segédkezés nyújtása érdekében az intézet az igényjogosultak ellátására okleveles szülésznőkkel kötött megállapodást.[91] Más szülésznőt is fel lehetett kérni a szüléshez, ha az intézetnek nem volt kijelölt szülésznője, vagy indokolt sürgős szükség esetében, de az intézet az ebből származott költséget csak az alapszabályban meghatározott mértékig térítette meg. Az OTI első alapszabályának[92] 47. §-a alapján a szülés levezetéséért Budapesten tizenhat, vidéken húsz pengőt, elvetélés esetén Budapesten nyolc, vidéken tíz pengőt térített meg.[93] Ha a szülésznői támogatásra a szülési, illetőleg az elvetélési esetből kifolyólag nyolc napon túl is szükség volt, a levezetési díjon felül a szülés utáni nyolcadik napon túl minden napra a levezetési díj egytized-egytized része is járt. Ikerszülés esetén – tekintet nélkül az ikrek számára – a megtérített díjazás a megállapított összegek másfélszerese volt.

5.3.2. Terhességi segély

Terhességi segély járt a terhesség utolsó hat hetére, a biztosított nő tényleges javadalmazása napi átlagának vagy átlagos napibérének teljes összegében. A családtagnak (feleség, illetve a háztartást vezető nő) ez a segély csak a terhesség utolsó négy hetére járt, összege napi negyven fillér volt. Ha

[90] Kálmán, 1928, 108.
[91] Ternovszky, 1933, 529.
[92] Az OTI első alapszabályát a m. kir. népjóléti és munkaügyi miniszter 1929. évi 1700. eln. sz. rendelete határozta meg. (Az Országos Társadalombiztosító Intézet Alapszabálya, 1929, 29.)
[93] Érdekesség, hogy később a vidéken levezetett szülésért tíz pengőt, az elvetélésnél való segédkezésért öt pengőt térítettek csak meg. (Az Országos Társadalombiztosító Intézet Alapszabálya az 1935. évi december hó 31-ig jóváhagyott módosításokkal kiegészített szöveg jegyzetekkel, 1935, 48.)

a biztosított szülőnő a szülést követően jelentette be az igényét, a terhességi segély kezdő napja – a szülés napjától negyvenkettő napnak (hat hét) a visszaszámításával – egyszerűen megállapítható volt. Az igényt azonban rendszerint a terhesség utolsó szakában jelentették be, ebben az esetben az intézeti orvos adott szakvéleményt arról, hogy a szülés hat hét (családtag esetén négy hét) múlva bekövetkezik-e.[94] Ennek megállapítása után folyósította az intézet a terhességi segélyt.

A terhességi segély az orvos vagy a szülésznő által megállapított időponttól a szülésig abban az esetben is járt, ha az orvos vagy a szülésznő a szülés időpontjának kiszámításában tévedett. E tévedés következtében a terhességi segély címén felmerült túlfizetést a gyermekágyi segélybe beszámítani nem lehetett, kétségtelenül azért, hogy az anya a kíméleti idő alatt ne maradjon a létfenntartáshoz szükséges anyagi eszközök nélkül, illetve ne kényszerüljön egészségét veszélyeztető munkára.[95] Ennek a rendelkezésnek a gyakorlati fontosságát mutatja több, a Munkásbiztosítási Felsőbíróság által hozott döntés. A bírósági jogalkalmazás szerint a terhességi, gyermekágyi és szoptatási segélyekhez való igényjogosultság elnyeréséhez az 1927. évi XXI. tc. 40. §-ának (2) bekezdése értelmében a tagnak azt kellett igazolnia, hogy a szülés előrelátható időpontját megelőző egy éven belül legalább hat hónapon át biztosításra kötelezett alkalmazásban állt, nem pedig, hogy a szülés tényleges időpontját megelőző egy évben állt hat hónapig ilyen alkalmazásban. Ha az intézet az intézeti orvosnak – bár az időpont tekintetében téves – véleménye alapján a szülés előrelátható időpontjához viszonyítva a terhességi segélyhez való igényjogosultságot megállapította, ezzel a tag a többi (gyermekágyi, szoptatási) szülészeti segélyekhez való igényjogosultságát is megszerezte.[96] Egy későbbi döntés szintén megerősíti az előbbi álláspontot. A felperes „1929. július 22-én Grav. IX-nek találtatott és saját jogán biztosított volt. A szülés 1929. szept. 14-én következett be. A szülészeti segély iránti igényt az intézet elutasította azon a címen, hogy

[94] Máthé, 1939, 217.
[95] Ternovszky, 1933, 529.
[96] Mb. Fb. II. 1475/1929, 1932, 560.

felperes egy éven belül a szükséges 180 napi tagsággal nem rendelkezett. A Felsőbíróság megállapította, hogy a munkanapok számításánál úgy az Intézet, mint az elsőbíróság tévedett és felperes a szükséges tagsággal rendelkezik. Megállapította a bíróság azt is, hogy az intézeti orvos a szülés előrelátható időpontja tekintetében tévedett, mert már a ténylegesnél egy hónappal előbb felperest a terhesség kilencedik hónapjában lévőnek nyilvánította. Ilyenkor a kérdéses segély előfeltételeként irányadó egy év számításának attól a napjától visszafelé kell történnie, amely napra az orvos – bár utólag tévesnek bizonyultan – a lebetegedést várta. A számítás ily módjának helyes és méltányos volta mellett szól ugyanis az az alaposan feltételezhető körülmény, hogy az orvosnak említett tévedése hiányában felperes még megszerezhette volna azt a tagsági időt, ami a szülés tényleges napját megelőző egy éven belüli hat hónapból – bár vitásan – hiányzott."[97]

5.3.3. Gyermekágyi segély

A gyermekágyi segély a szülés napjától kezdve hat héten át a biztosított nő tényleges javadalmazása napi átlagának vagy átlagos napibérének teljes összegében járt. A családtag jogán a feleséget napi negyven fillér illette meg. Ha a biztosított nő a gyermekágyi segély lejárta után betegség miatt keresőképtelenné vált, táppénzre volt jogosult. Ez a rendelkezés az anyákat meg kívánta védeni attól a hátránytól, hogy az anyaságuk alapján járó segélyezésük következtében más alapszabályszerű segélyezésükben jogcsorbítást szenvedjenek.[98]

A terhességi és gyermekágyi segély folyósítása alatt táppénz nem volt adható. A táppénz és az említett anyasági segélyek célja az volt, hogy az elvesztett keresetet pótolják és ezért a törvény a segélyek halmozását nem engedte meg, tekintettel arra, hogy az anyasági segély a kárpótlást megadta.

Az a nő, aki terhességi vagy gyermekágyi segélyre való igényjogosultságának a tartama alatt kereső foglalkozást folytatott, a foglalkozás napjaira

[97] Joggyakorlat. Szemle, 1933, 144.
[98] Lásd az 1927. évi XXI. tc. 40. §-ának részletes indokolását.

e segélyeket nem igényelhette. Ezeknek az ellátásoknak a rendeltetése ugyanis az volt, hogy a nő a szülést közvetlenül megelőző és az azt követő időszakon át ne dolgozzon, annak érdekében, hogy a saját és újszülötte egészségének megóvása lehetőleg biztosítva legyen. Az a nő tehát, aki a védelmi időszakon belül kereső munkát végzett, a segélyezés célját maga hiúsította meg.[99]

5.3.4. Szoptatási segély

Szoptatási segély járt azoknak a biztosított nőknek, akik gyermeküket maguk szoptatták, a gyermekágyi segély megszűnését követő tizenkét hétig, napi hatvan fillér összegben. A feleség szoptatási segélye pedig napi harminc fillér volt. Az a szoptatási segélyre jogosult nő, aki orvosi igazolás szerint nem volt képes szoptatni, a szoptatási segély helyett megfelelő értékű csecsemőtápszert kapott. Ikerszülés esetében a szoptatási segély az ikrek számához képest többszörös összegben járt. A szoptatási segélyben részesülő nőnek táppénz volt adható, ha a gyermekének igazolt betegsége miatt nem dolgozhatott.[100] Ellentétben a terhességi és a gyermekágyi segéllyel, a szoptatási segély nem a kereset pótlását, hanem az anya táplálkozásának némi javításával az anyai szoptatás előmozdítását célozta, ezért a táppénznek megfelelő esetben való egyidejű kiszolgáltatását nem zárta ki. A joggyakorlat szerint „a szoptatási segélyre való igénynek a személyes szoptatás ténye nem elengedhetetlen feltétele. Eszerint nincs kizárva, hogy ilyen igényt olyan biztosított nők is érvényesíthessenek, akik gyermeküket dajkaságba adni és ennek költségeit viselni kénytelenek."[101]

A terhességi, a gyermekágyi és a szoptatási segélyre csak az a biztosított nő volt jogosult, aki igazolta, hogy a szülés előrelátható időpontját megelőző egy éven belül összesen legalább hat hónapon át betegség esetére biztosított volt.

---

[99] Lásd az 1927. évi XXI. tc. 40. §-ának részletes indokolását.
[100] Kálmán, 1928, 108.
[101] Joggyakorlat. Szemle, 1933, 195.

A feleségnek, mint családtagnak e segélyekre vonatkozó igényjogosultságát is csak akkor lehetett megállapítani, ha szülésének előrelátható időpontját megelőző egy éven belül férje összesen legalább hat hónapon át betegség esetére biztosított volt. Ebben az esetben a feleség mint családtag az említett segélyekre akkor is jogosult volt, ha a férj a szülés időpontjában már nem élt. A hat hónapba nem számított be az az idő, amelyen át az intézet a biztosítottat táppénzzel, terhességi és gyermekágyi segéllyel, kórházi vagy gyógyintézeti ápolással segélyezte.

Ezt a rendelkezést később a 9090/1931. M. E. rendelet 12. §-a úgy módosította, hogy a szülési segélyekre való igényjogosultsághoz a szülést megelőző két éven belül legalább tíz havi tagság volt szükséges.

Később a 6500/1935. M. E. rendelet 16. §-a úgy változtatta meg a biztosítási törvénycikket, hogy a terhességi, gyermekágyi és a szoptatási segélyre már csak az a biztosított nő volt igényjogosult, aki igazolta, hogy a terhességi segélyre való igénye megnyílását, vagy ha a terhességi segélyre igényt nem támasztott, a szülés időpontját megelőző tizennyolc hónapon belül összesen legalább kilenc hónapon át betegség esetére biztosított volt. Ugyanez vonatkozott arra a férfira is, akinek a felesége tartott igényt ezekre a segélyekre. Az ezt megelőző rendelkezés szerint a tíz hónapot a szülés megállapított – vagy ha a szülés még nem történt meg – a szülés vélelmezett időpontjától visszamenőleg kellett számítani. Abban az esetben, ha a szülés még nem történt meg, a terhességi segély megnyílásának a napjához, ha a várandós nő maga is biztosított volt, hat heti időtartamot, ha pedig a gyermeket váró nő a biztosított felesége volt, akkor négy heti időtartamot kellett hozzászámítani és az így vélelmezett szülési napot megelőző két éven belüli tíz havi tagság fennállását kellett kimutatni. Az újabb rendelkezés szerint a terhességi segélyre való igényjogosultság a szülés napjától teljesen független és az előírt kilenc hónapot mindig a terhességi segélyre vonatkozó igény megnyílását és nem a szülés napját megelőző tizennyolc hónapon belül kellett igazolni. A gyermekágyi és a szoptatási segély tekintetében változatlanul a szülés napja volt az irányadó, a kilenc havi tagságot tehát a szülés napjától visszafelé kellett számítani. A törvény helyes értelmezése szerint, ha a biztosított szülőnőnek a

terhességi segélyre az igénye megnyílt, jogosulttá vált a terhességi segély után esedékes gyermekágyi és szoptatási segélyre is, ez utóbbira akkor, ha a gyermeke élt és őt maga szoptatta.[102]

A 10.700/1947. Korm. rendelet az előbb ismertetett 6500/1935. M. E. rendelet 16. §-át úgy módosította, hogy a tizennyolc hónap helyett huszonnégy hónapon belül kellett meglennie a kilenc hónap biztosítási időnek. Továbbá ez a jogszabály kiegészítette a korábbi szabályozást azzal, hogy lehetővé tette annak a biztosított nőnek a segélyezését, aki a terhességi segélyt vagy annak egy részét azért nem tudta felvenni, mert a jogosultság ideje alatt keresőtevékenységet folytatott. Ebben az esetben a nő a gyermekágyi segély lejártát követően a fel nem vett terhességi segéllyel egyenlő összegű segélyre volt jogosult.[103]

A terhességi, a gyermekágyi és a szoptatási segélyt az intézet elvonhatta attól, aki az orvos utasításának szándékosan nem tett eleget, illetőleg az intézet által az orvos javaslata alapján előírt gyógytényezőt jogos indok nélkül nem vette igénybe, és ezzel gyógyulását késleltette, vagy ha e magatartása gyógyulásának késleltetésére alkalmas volt.

A terhességi, a gyermekágyi és a szoptatási segélyt heti utólagos részletekben az igényjogosultnak kellett kifizetni. Kivételes esetben ezek a segélyek az igényjogosult belegyezése hiányában is, a vele közös háztartásban élő családtagnak voltak kifizethetők, ha fennállt – az igényjogosult egyéni körülményei (pl. iszákosság, elmezavar) következtében – az a veszély, hogy a kiszolgáltatott összeget nem a segély céljának megfelelő módon használta fel. Ha a szoptatási segélyre igényjogosult anya a gyermekét elhagyta vagy meghalt, a szoptatási segélyezés hátralévő tartamára a szoptatási segély annak járt, aki hitelt érdemlő módon igazolta, hogy a gyermeket eltartja. Messzemenően védte a törvény az igényjogosultat anyaságában, mivel rendelkezett arról, hogy e segélyeket másra nem lehetett átruházni, elzálogosítani, lefoglalni, beszámításnak nem volt helye ezekkel szemben, és a

[102] Máthé, 1947, 325.
[103] 10.700/1947. Korm. rendelet 10. § (2) bek.

segélyekről a biztosított érvényesen sem egészben, sem részben nem mondhatott le.[104]

A biztosítási törvénycikk 31. §-a szerint az intézet alapszabálya a jogszabályban megállapított legkisebb mértékű segélyeket a rendelkezésre álló fedezet korlátai között felemelhette és kiegészíthette a következő ellátásokkal. A terhességi, gyermekágyi vagy szoptatási segélyben részesülő biztosított nőnek tej volt engedélyezhető, legfeljebb napi egy liter mennyiségben. A biztosított nő szoptatási segélye felemelhető volt a szoptatás egész tartamán vagy tartamának egy részén át a táppénz mértékéig. A gyermekágyi segélyben részesülő biztosított nőnek csecsemőkelengye volt adható vagy kölcsönözhető. A biztosított feleségének terhességi és gyermekágyi segélye a férj tényleges javadalmazása napi átlagának vagy átlagos napibérének feléig, szoptatási segélye pedig annak harminc százalékáig felemelhető volt.

Az 1929-ben kezdődő gazdasági világválság okozta nehézségek következtében a biztosítási törvénycikknek ezt a passzusát a 9090/1931. M. E. számú rendelet kiegészítette azzal, hogy „ha a betegségi biztosításban tartósan mutatkozó kezelési hiányt minden rendelkezésre álló egyéb eszköz alkalmazásával sem lehet kiküszöbölni, a betegségi biztosítási szolgáltatásokat a szükség mértékéhez képest időlegesen az alapszabály megfelelő módosításával korlátozni kell”. Az alkalmazható korlátozások között szerepelt, hogy a terhességi és a gyermekágyi segély mértékét a biztosított nő tényleges javadalmazása napi átlagának, vagy átlagos napibérének ötven százalékáig lehetett csökkenteni. Évekkel később a gyermekágyi segély és a szoptatási segély felemeléséről születtek rendeletek.[105]

Az előzőekben ismertetett jogszabályokhoz képest újdonság volt a biztosítási törvénycikknek az a rendelkezése, mely szerint a terhességi és gyermekágyi segély helyett a segélyezés tartama alatt az intézet az igényjogosult beleegyezésével anyaotthonban vagy más hasonló intézménynél ingyenes ellátást adhatott. Az ilyen ellátás költségét a biztosító intézet leg-

[104] Ternovszky, 1933, 530.
[105] Lásd 281.748/1938. B. M. rendeletet a gyermekágyi segély felemeléséről, valamint az 5960/1941. M. e. rendelet 12. §-át a szoptatási segély (napi 80 fillér) összegének meghatározásáról.

feljebb a terhességi, illetőleg a gyermekágyi segély összege erejéig az intézménnyel kötött megegyezés szerint fizette meg.

5.3.5. A biztosítási törvénycikk jelentősége

Az anya- és csecsemővédelem területén az ismertetett törvénycikk nagy előrehaladást jelentett. A kor egyik megoldandó feladata volt a csecsemőhalandóság csökkentése és az átlagéletkor meghosszabbítása, mivel Magyarország rendkívül kedvezőtlen helyet foglalt el az európai csecsemőhalálozási statisztikában.[106] A csecsemőkorban lévők életesélyeit egészségügyi és szociálpolitikai eszközökkel igyekeztek befolyásolni. „Legnagyobb jelentőségű lépésnek az újszülött védelemben az anyasági biztosítás rendelkezéseit kell tartanunk."[107] Az anya- és csecsemővédelmet szolgálta a biztosítási törvénycikknek az az intézkedése is, amely szerint az intézet a segélyek kiszolgáltatását a várandósság bizonyos szakától kezdődő rendszeres orvosi vizsgálattól tehette függővé, és ott, ahol anya- és csecsemővédelmet szolgáló intézmény működött, az intézet a minisztérium jóváhagyásával a szülési segélyek kiszolgáltatását a megjelölt intézmény igénybevételéhez és igazolásához köthette.[108]

Az anyasági segélyek közvetlenül a szülő nő egészségvédelmét, közvetve pedig az újszülött egészségvédelmét szolgálták. Sajnálatos módon a rossz gazdasági viszonyok miatt ezeknek a segélyeknek az anyavédelmi jelentősége csökkent, mivel a legtöbb iparban alkalmazott nő a terhességi segély ideje alatt is végezte a többé-kevésbé nehéz testi munkáját a kettős kereset megszerzése érdekében.[109] Előremutató volt a kor azon törekvése, hogy az anya és családvédelmet célzó egyesületek munkáját, amelyeknek a fő feladata a terhes nők és gyermekágyasok gyámolítása, feltétlenül támogatnia kellene a betegpénztáraknak. Ezek az egyesületek védőnőket küldtek

[106] Pfeiffer, 1930, 277.
[107] Uo. 280.
[108] Ternovszky, 1933, 530.
[109] Pfeiffer, 1930, 280.

a betegekhez, akik az ápoláson kívül vezették a beteg háztartását is a beteg gyógyulásáig.

A betegségi biztosítás szülés esetén nyújtott szolgáltatásai nemzetközi viszonylatban nem maradtak el a hasonló külföldi biztosítások nyújtotta segélyezésektől, ahogy ezt egy 1930-ban készült összehasonlítás mutatja, amely a magyar szabályozással az osztrák, a német és a csehországi adatokat vetette össze.[110]

Ausztriában – a magyar ellátásokkal azonos módon – hat-hat hétig járt terhességi és gyermekágyi segély, amelynek összege a táppénzzel megegyező volt. A szoptatási segély a táppénz összegének a fele volt és tizenkét hétig vehette igénybe a biztosított.

Németországban a szülést megelőző négy héten át, majd a szülést követően hat hétig nyújtottak segélyt a táppénz összegével azonos mértékben. A szoptatási segély itt is tizenkét hétig illette meg a nőt, összege a táppénz fele volt. Ezeken kívül minden szülés esetén egyszeri segélyt fizettek, amelynek a felét az állam térítette meg. *Alfred Grotjahn* professzor, a berlini egyetem tanára a Németországban tapasztalható népességcsökkenés megszüntetésére egy különleges megoldást javasolt.[111]

A professzor a társadalombiztosítás keretén belül a szülők biztosításának, mint külön ágazatnak a bevezetését látta olyan eszköznek, amely népesedéspolitikai szempontból eredményeket mutathat fel. Meglátása szerint a németországi társadalombiztosítási jogban voltak olyan tételek, amelyek kiindulási pontként szolgálhattak, ilyen volt az özvegység és árvaság esetére szóló biztosítás, valamint a gyermekágyi segély. Elképzelése szerint ahhoz, hogy a szülők biztosítása teljes legyen, az is szükséges, hogy a népesség jelentős részére kiterjedjen, tehát az összes nőtlen és hajadon, valamint gyermektelen jövedelemmel bíró személyeket be kellene vonni a teher viselésébe, azoknak a kivételével, akiknek jövedelme a létminimum alatt volt. A járulékteher meghatározását progresszíven gondolta, azaz a havi

[110] Lásd Bikkal, 1930, 350–352.
[111] Grotjahn, 1930, 245–252.

jövedelem százalékában tartotta célszerűnek meghatározni annak mértékét. „Ebben az elgondolásban a nőtlenség, illetőleg hajadon állapot, valamint a gyermektelenség okai közömbösek, mert a biztosítási járulék fizetését nem büntetésképpen gondoljuk, hanem kizárólag mint azoknak a családi terheknek részbeni viselését, mely terheket a sokgyermekeseknek inkább kell viselniök, mint a többieknek."[112] Grotjahn professzor azt gondolta, hogy a szülők biztosításának a megteremtésével a belső piac a vásárlóerő tekintetében nyereségre fog szert tenni, mert emelkedni fog az elsőrendű szükségleti cikkekre irányuló kereslet. A gyermekpótlék mértékének meghatározásánál javaslatában eltér attól az alapelvtől, hogy a befizetett járulék összegéhez igazodjon a gyermekek után járó ellátás. „Ha már egyszer a biztosítás valósággá válik, minden anyánál a gyermek szülése olyan cselekvéssé magasztosul, amely őt közvetlen és örömteljes kapcsolatba hozza az állammal, mint a társadalmi közösség képviselőjével, minthogy a gyermek megszülése által gyermekjáradékra szerez jogot. Még a legszegényebb anya is e módon érezni fogja, hogy nemcsak anyagilag, hanem egyúttal eszményileg is elismerik és értékelik azt a társadalmilag jelentős szolgálatot, melyet ő az anyasággal vállal."[113]

A *Csehszlovákiában* nyújtott anyasági segélyek azonosak voltak az osztrák ellátásokkal.

Franciaországban 1930-ban lépett életbe új törvény a szociális biztosítások területén, amely a fentiekhez hasonlóan szabályozta a szülési segélyeket. A biztosított nő, vagy a biztosított felesége bábasegélyben, gyógyszerellátásban és szülési segélyben részesülhetett, amely a gyermek születésétől számított hat hétig járt a táppénzzel egyenlő mértékben. Ezen kívül, ha a biztosított saját gyermekét szoptatta, akkor legfeljebb egy évig szoptatási segély is megillette, amelynek összege a harmadik hónaptól folyamatosan csökkent. Ha a jogosult nem tudott szoptatni, akkor tejjegyet kapott, amelynek értéke a szoptatási segély kétharmadát nem léphette túl.[114]

[112] Uo. 247.
[113] Uo. 251.
[114] Nádujfalvy, 1929, 176–177.

Jugoszláviában a betegségi biztosítás területén egy 1922. évi törvény szabályozta a szülés esetén járó segélyeket, amelyek kedvezőbbek voltak az eddig ismertetett országokban járó ellátásoknál. A betegség esetén biztosított tagnak szülés esetén járt a szülészeti segédkezés és gyógykezelés, valamint terhességi segély a szülés előtt két hónapig, gyermekágyi segélyt szintén két hónapig, az alapbére háromnegyed összegében. Ezen kívül kelengyesegélyt is kapott a szülő nő az alapbér tizennégyszeres összege erejéig. A szoptatási segély a gyermekágyi segély megszűnését követő húsz hétig illette meg a biztosítottat, összege az alapbér fele volt. A terhességi és gyermekágyi segélyre való jogosultság előfeltétele volt legalább három hónapi tagság az utolsó egy évben, vagy megszakítás nélküli három hónapi tagság a szülés időpontját megelőzően. A gazdasági válság azonban a taglétszám, valamint a járulékbevétel csökkenésére és a kiadások megemelkedésére vezetett ebben az országban is. Ennek következményeként a deficit leküzdése érdekében az 1922-es törvényt 1931. december 5-én módosították, amely jelentősen megszigorította a szülési segélyek igénybevételének feltételeit. Az új rendelkezések szerint a terhességi, a gyermekágyi és a kelengyesegélyre való jogosultság megszerzéséhez legalább tíz hónapi tagság kellett az utolsó éven át, vagy tizennyolc hónapi tagság az utolsó két évben. Emellett a segélyeknek az időtartamát is csökkentették. A terhességi és a gyermekágyi segély csak hat-hat hétig, a szoptatási segély pedig tizenkét hétig járt.[115]

Lengyelországban ebben az időben az anyasági biztosítás szolgáltatásai között az orvosi kezelés, a szükséges szülészeti segédkezés, továbbá a szülészeti és a szoptatási segély szerepelt. A szülészeti segélyt nyolc hétig lehetett igénybe venni, és előírás volt, hogy hat hét lehetőleg a szülés utáni időpontra essen, összege a munkabér fele volt. A szülészeti segély lejárta után tizenkét hétig szoptatási segély járt.[116]

[115] Siftár, 1932, 611–612.
[116] Társadalombiztosítás. Szemle, 1933, 400. Lásd még Szeibert, 1935, 28.

Angliában a biztosítási rendszer mind a magyar, mind a többi európai államétól nagymértékben különbözött, de a társadalombiztosítással foglalkozó szakértők mégis fontosnak tartották a megismerését, mivel kitűnő eredményeket mutatott fel és népszerűségnek is örvendett.[117] Az angol betegségi biztosítás háromféle készpénzsegélyt ismert: a táppénzt, a rokkantsági segélyt és a szülészeti segélyt. A biztosított nő és a biztosított felesége egyaránt részesült a szülészeti segélyben. Ha a feleség is biztosított volt, akkor kettős összegben járt. A pénztár kettős összeget folyósított annak a biztosított nőnek is, aki férjhezmenetele után is folytatta biztosításra kötelezett foglalkozását. A szülészeti segélyre csak az volt jogosult, aki megelőzőleg negyvenkettő hetes tagságot szerzett és negyvenkettő heti járulékot fizetett be.

A szülés esetén járó segélyek bevezetése a társadalombiztosítás betegségi ellátásainak ágazatában előrelépés volt azon az úton, ahol a cél a születések számának a növelése volt, amire különös hangsúlyt helyeztek a két világháború közötti időszakban.

Összehasonlítva a magyar társadalombiztosítás szülés esetén nyújtott ellátásait a más országokban szabályozott szülési segélyekkel a vizsgált időszakban, egyetérthetünk azzal a hetven évvel ezelőtti megállapítással, „hogy nincs az a külföldi állam, amely betegség, szülés esetében oly magas értékű szolgáltatásokat nyújtana, mint amennyit a mi annyiszor lebecsült, tudatlanságból megszólt, kigúnyolt betegségi biztosító intézeteink”.[118]

6. A munkaviszonyban álló nőkre vonatkozó szabályozás 1945-től a Munka Törvénykönyve megalkotásáig

A korszak elején a szolgálati jogviszony egyes kérdéseinek szabályozása tárgyában alkotott 9.700/1945. M. E. rendeletben találhatunk a nőkkel kapcsolatosan rendelkezést, mégpedig a felmondási jog korlátozásáról.

[117] Nádujfalvy, 1936, 357.
[118] Munkaügyi Szemle, 1942. 1. sz. 1. Az 1891. évi XIV. törvénycikk ötven éves jubileuma alkalmából írt vélemény.

A rendelet alapján a munkáltató a szolgálati viszonyt a törvényes felmondási idő megtartásával is csak indokolt esetben mondhatta fel a nő házasságkötésétől számított hat hónap alatt, továbbá a nő várandóssága hatodik hónapjától kezdve a szülést követő hat hónapon belül. Indokolt felmondásnak a jogszabály szerint csak akkor volt helye, ha a szolgálati viszony fenntartása a munkáltatóra nézve méltánytalan volt. Ilyen esetnek tekintette a jogalkotó, ha a munkavállalót a családi állapotában bekövetkezett változás, illetve a várandóssága a szolgálat teljesítésében tartósan és lényegesen korlátozta, vagy ha házasságot kötött munkavállaló a munkáltató háztartásában lakott, továbbá ha a munkavállaló újszülött gyermekét a szolgálati lakásában gondozta, és ez a munkáltatónak vagy a munkavállalóval együtt lakó más munkavállalónak anyagi vagy egyéb méltányos érdekét hátrányosan érintette. A jogszabály az 1928. évi V. törvénycikk 8. §-ában foglalt rendelkezések hatályát fenntartotta, kimondva, hogy a rendeletben foglaltak nem érintik az említett előírások hatályát.[119]

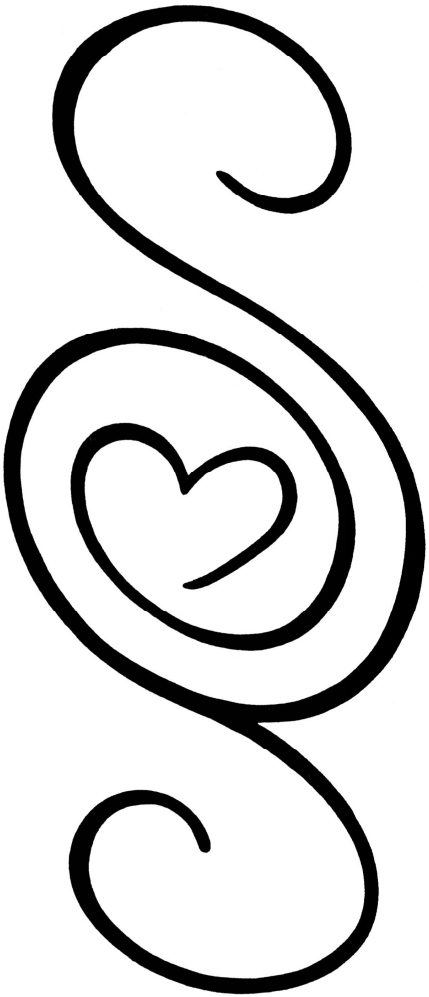
Nem a női munkavállalók védelmére irányult, de közvetetten a családi élet védelmét szolgálta az ipari és a kereskedelmi munkavállalók elbocsátásának korlátozása tárgyában alkotott 460/1946. M. E. rendeletnek az rendelkezése, amely csoportos létszámcsökkentés esetén előírta, hogy egyenlő feltételek mellett az elbocsátásra előbb kellett jelölni a nőtleneket a családosokkal, illetve nősökkel szemben, valamint azokat a nőtleneket és hajadonokat, akinek családfenntartási kötelezettségük nem volt, a családfenntartó nőtlenekkel és hajadonokkal szemben.[120]

A hivatás szabad gyakorlásának terén a nők egyenjogúságának előmozdítására irányult a nőkre nézve a közszolgálat körében és más életpályákon fennálló hátrányos helyzet megszüntetéséről szóló 1948. évi XLIII. törvény. A jogszabály azt a célt határozta meg, hogy a megváltozott társadalmi viszonyoknak megfelelően a nők számára mind a közszolgálat körében, mind a többi életpályán való elhelyezkedés szempontjából a férfiakéval egyenlő

[119] 9700/1945. M. E. rendelet 6. §.
[120] 460/1946. M. E. rendelet 5. §. (2) bek. d, e pont.

jogállást biztosítson. A közszolgálat, a közmegbízatások és a magánalkalmazás területén irányadóvá tette a törvény, hogy felvegyék azokat a nőket, akik az állás betöltéséhez szükséges előfeltételekkel rendelkeznek, továbbá előírta, hogy minden olyan hatósági engedély vagy jogosítvány kiadásánál, amely életpályán való elhelyezkedéshez vagy kereső tevékenység folytatásához szükséges, a nők a férfiakkal azonos bánásmódban részesüljenek. Ezen kívül általános jelleggel kimondta a törvény, hogy a szakképzettségek, képesítések megszerzését lehetővé kell tenni a nőknek, és ebből a célból bármilyen képzési intézménybe a férfiakkal azonos előfeltételek mellett jelentkezhetnek. A jogszabály nem érintette azokat a korlátozásokat, amelyek a nők számára egyes életpályákon való elhelyezkedésük szempontjából könnyítéseket állapítottak meg, illetve egészségvédelmi vagy alkati okból tiltották, vagy feltételekhez kötötték a nők meghatározott munkakörökben való foglalkoztatását.

A munkaviszonyban álló nők felmondási védelmét érintette az 1390/1949. (II. 11.) Korm. rendelet, amely az állami gyermekvédő intézetbe felvett anyák munkaviszonyának fenntartásáról rendelkezett. Ha a munkaviszonyban álló nőt állami gyermekvédő intézetben elhelyezett gyermekének szoptatására vagy idegen gyermeknél dajkaszolgálat teljesítésére az intézetbe felvették, akkor a munkaviszonyát az intézet által igazolt időtartam és az azt követő három nap alatt felmondással nem lehetett megszüntetni, illetve a munkáltató a szolgálatteljesítés elmaradása miatt azonnali hatállyal sem bonthatta fel.



2. grafika:
Simon András: Az Egyetlen Igazság

II. fejezet: Az államszocializmus időszaka

A nőtörténeti kutatások során elkerülhetetlennek tartjuk a szocializmus korszakának a vizsgálatát, mivel ebben az időszakban a nők munkajogi helyzete alapjaiban megváltozott, a jogalkotás kiemelt területe volt a nők egyenjogúsítása, a munka és a gyermeknevelés feladatainak összehangolása, a család, valamint az anya- és gyermekvédelem. A korszak nőtörténetének alakulására jelentős hatással voltak a nemzetközi erőviszonyok változásai, a tervgazdálkodás bevezetése, a szovjet modell követése vagy az arra való törekvés, és a külföldi és magyarországi munkásmozgalmi irányzatok lépései.[1] Egyetértünk *Glatz Ferenc* azon álláspontjával, mely szerint az 1945 utáni korszak tudományos kutatása kívánatos. Alkalmazni kívánjuk az erre vonatkozó iránymutatását is, amely szerint tényszerűnek kell lennie a vizsgálódásnak, és a korszak értékelése kapcsán a kutatásnak meg kell jelenítenie a korabeli realitásokat.[2]

Az 1940-es évek végén a tervgazdálkodás bevezetésével hangsúlyossá vált a termelőmunka dicsérete, amely a nők tömeges munkába állítását is magában foglalta. Ennek feltétele volt többek között a (női) szakképzettség biztosítása, az anyákról és a gyermeknevelésről való állami gondoskodási rendszer bővítése, a nők (és férfiak) nagy teljesítményekre való ösztönzése. Hatalmas ipari üzemek létesültek, megindult a termelőszövetkezeti gazdálkodás és nők tömegeit irányították sokszor válogatás nélkül mindenféle fizikai munkára.[3]

A kor egyik meghatározó eleme volt a több gyermeket nevelő anyák jutalmazása, támogatása, amit elsősorban a háború utáni népességszám csökkenés, a demográfiai válság motivált. Ennek első megnyilvánulása volt egy 1949-ben hozott minisztertanácsi határozat a többgyermekes dolgozó anyák jutalmazása tárgyában, amely bevezette, hogy minden évben anyák napján

[1] Kéri, 2000, 2.
[2] Glatz,1991, 2.
[3] Kéri, 2000, 2.

a többgyermekes dolgozó anyák pénzjutalmat és elismerő oklevelet kaptak a kormánytól.[4]

Az államszocializmus időszakában témánkat érintően jelentős változást jelentett a Magyar Népköztársaság Alkotmánya. Az Alkotmány az állampolgárok jogairól és kötelességeiről szóló VIII. fejezetben rögzítette, hogy a nők a férfiakkal egyenlő jogokat élveznek. Az Alkotmány szerint a nők egyenjogúságát a munkafeltételeiknek a férfiakéval azonos módon való biztosítása, a várandósság esetére a nőknek járó fizetett szabadság, az anyaság és a gyermek fokozott törvényes védelme, továbbá az anya- és gyermekvédelmi intézmények biztosítják.[5]

A szocializmus céljainak a megvalósítása érdekében a politikai döntéshozók igyekeztek egyre több nőt bevonni az ipari és a termelő munkába. Ezt a szándékot fémjelezte az 1011/1951. (V. 19.) MT határozat, amely a termelésben résztvevő nők számának az emeléséről rendelkezett. A határozat előírta, hogy az egyes iparágakban milyen százalékban kell a munkaerőszükségletet nők felvételével biztosítani, illetve azt is, hogy egyre nagyobb mértékben kell a nőket szakképzésben részesíteni. Iránymutatás volt, hogy a nőket ne csak azokon a területeken helyezzék el, amelyeket eddig is általában nőkkel töltöttek be, hanem minden olyan munkakörben, amelyre a nők testalkatuknál fogva alkalmasak. Ezen kívül azt is előírta a határozat, hogy a családos asszonyokat általában a lakóhelyükhöz közel eső munkahelyen kell alkalmazni, és a házaspárok elhelyezésénél ügyelni kell arra, hogy a férj és a feleség hosszabb ideig ne szakadjanak el egymástól. A határozat második része a nők fokozottabb munkába állításának előfeltételeit biztosító intézkedéseket tartalmazta. Ezek között szerepelt a bölcsődei és óvodai hálózat kiterjesztése, és a kettőszázötven főnél több női dolgozót foglalkoztató üzemekben lévő kisbölcsődék létesítése. A bölcsődék és az óvodák nyitva tartását úgy kellett szabályozni, hogy a szülők a gyermekeiket korai

[4] A Magyar Köztársaság Kormányának 208/1949. számú minisztertanácsi határozata. 1949-ben fejenként 1000 forint összegű jutalmat kaptak az anyák.
[5] 1949. évi XX. törvény 50. §.

munkakezdés esetén is el tudják helyezni, illetve délutáni foglalkozásuknak is eleget tudjanak tenni, szükség esetén ügyeletes rendszert kellett szervezni. A korszak értékelését külön fejezetben fogjuk megtenni, de nem hagyható figyelmen kívül a határozatnak az a rendelkezése, amely szerint a különösen nagy elfoglaltságú szülők gyermekeinek az elhelyezése céljából az 1952. évre bentlakásos rendszerű gyermekotthonokat kellett létesíteni. Láthatjuk, hogy a politikai akarat nem a családi élet védelmére irányult, hanem a politikai célok elérésére (minden munkaképes ember vegyen részt a termelő munkában).

A háború utáni években szembe kellett nézni a csökkenő gyermekszámmal, amelynek következtében a születések ösztönzése előtérbe került. Az 1950-es években az anyaság, a gyermeknevelés méltatása központi helyre került a (párt)politikában, a propaganda-anyagok, a jogszabályok, valamint a sajtótermékek egyaránt a gyermekvállalás buzdítását célozták.[6] A több gyermeket nevelők elismerése az „Anyasági Érdemrend" és „Érdemérem" formájában, valamint a sokgyermekes anyák jutalmazása formájában tovább élt.[7] Anyasági érdemrendre a tíz, vagy ennél több gyermeket nevelők voltak jogosultak, az érdemérem pedig a hat vagy ennél több gyermekes anyának volt adományozható. A kitüntetések átadására évenként egy alkalommal, a nőnapon került sor. A hét vagy több gyermekes anyák egyszeri pénzjutalomban részesültek, amelynek összege a gyermekek számával arányosan növekedett. 1957-től 1988-ig már csak a sokgyermekes (hat vagy annál több gyermek) anyák pénzbeli jutalmazása maradt fenn.[8]

1. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. tvr.

Az alábbiakban a Munka Törvénykönyvéről szóló 1951. évi 7. törvényerejű rendelet (a továbbiakban: Mt.) és a végrehajtásáról rendelkező rendeletek, valamint a módosításáról rendelkező jogszabályok nőkre, illetve a

[6] Kéri, 2000, 2.
[7] Lásd az 1951. évi 9. tvr.-t.
[8] Lásd az 1957. évi 21. tvr.-t, amely hatályon kívül helyezte az 1951. évi 9. tvr.-t.

családi élet védelmére szolgáló rendelkezéseit tekintjük át. Az Mt. szabályainak bemutatásánál azt a rendszert követjük, hogy az egyes jogintézményeknél először sorra vesszük az Mt. megalkotásakor (1951) irányadó rendelkezéseket, majd itt térünk ki a jogintézmény módosítására vonatkozó normaalkotásra is. Ezen kívül megvizsgáljuk azokat a jogszabályokat is, amelyek közvetlenül vagy közvetve a család és az anyák, a nők szerepét érintették a munkaviszonnyal összefüggésben.

Az első Mt. alapelvi jelleggel rögzítette, hogy a nők a férfiakkal egyenlő munkafeltételek mellett dolgoznak, továbbá hogy a törvény fokozottan védi a nőket, és intézményesen gondoskodik a dolgozó anyákról.[9] Ez az alapelv kifejezésre jutott egyrészt abban a szabályozásban, hogy egyenlő munkáért egyenlő bér jár, a munkabér meghatározásánál férfi és nő között különbséget tenni nem lehet, másrészt abban, hogy a dolgozó nők védelméről külön fejezetben rendelkezett a jogalkotó. A dolgozó nők munkafeltételei tekintetében a jogszabályi környezet olyan volt, hogy azokban a vonatkozásokban, amelyekben a nők eltérő testi alkatának és anyaságának nem volt jelentősége, a nőket ugyanazok a jogok illették és ugyanazok a kötelességek terhelték, mint a férfiakat, ott pedig, ahol a nők testi alkatának és az anyaságnak jelentősége volt, az Mt. különleges munkafeltételeket állapított meg a kilencedik fejezetben.

Azokat a munkajogi rendelkezéseket, amelyek a nőknek a férfiakkal való egyenjogúságának megvalósítását célozták, négy szempontból vizsgáljuk. Külön ismertetjük a munkaviszony létesítésével, a munkafeltételek megállapításával, a munkaviszony megszüntetésével és az egyes munkaidőkedvezményekkel kapcsolatos szabályokat.

[9] 1951. évi 7. tvr. 4. § (1) bek.

1.1. A munkaviszony létesítése

Az Mt. tiltotta, hogy nőt olyan munkára alkalmazzanak, mely a testi alkatára tekintettel hátrányos következménnyel járhat.[10] Az alkalmazást korlátozó rendelkezés alapja az feltételezés volt, hogy bizonyos munkák végzése – akár nehézsége, akár egészségre ártalmas volta miatt – a nőkre általában káros, vagy káros lehet.[11] Ezzel kapcsolatosan felmerült az aggály, hogy a nők egyenjogúságát sérti, ha nem minden munkakörben lehet őket alkalmazni. Ezt az álláspontot egyes szerzők alaptalannak tartották azon az alapon, hogy a nők egyenjogúsága nem formai, hanem anyagi egyenjogúságot kell, hogy jelentsen, mégpedig azt, hogy azonos tényállás mellett a nőkre ugyanazok a szabályok vonatkozzanak, mint ami a férfiakra irányadó. Tekintettel arra, hogy a férfiaknál nem áll fenn az a helyzet, hogy testi alkatuknál fogva képtelenek egyes munkakörök ellátására, ezért más a jogi szabályozás a nők esetén.[12]

Nem sokkal az Mt. hatályba lépését követően a Magyar Népköztársaság Minisztertanácsa határozatot adott ki az anya- és gyermekvédelem továbbfejlesztéséről, amelyben a munkaviszony keretében alkalmazandó kedvezményeket is meghatározott.[13] A határozat a nők munkához való jogának biztosítása érdekében előírta, hogy a nő munkára való felvételét – büntetés terhe alatt – nem szabad azért megtagadni, mert a nő várandós. Ezt a védelmet azután a Munka Törvénykönyvét módosító 1953. évi 25. tvr. is megerősítette, mivel ezzel a szabállyal kiegészült az Mt. dolgozó nők védelmére vonatkozó fejezete, továbbá az Mt. módosított 153. §-a értelmében büntettet követett el, és hat hónapig terjedő börtönnel volt büntetendő, aki várandós nőnek vagy szoptató anyának a munkára alkalmazását megtagadta. A jogalkotó szándéka annak a megakadályozása volt, hogy a várandós-

[10] 1951. évi 7. tvr. 94. §. Az egészségügyi miniszter az illetékes miniszterrel és a Szakszervezetek Országos Tanácsával egyetértésben állapította meg azokat a munkaköröket, amelyekben nőt egyáltalán nem vagy csak előzetes orvosi vizsgálat után lehetett alkalmazni [30/1951. (I. 31.) MT rendelet].
[11] Nagy, 1953, 12.
[12] Weltner, 1955, 514.
[13] 1004/1953. (II. 8.) MT határozat az anya- és gyermekvédelem továbbfejlesztéséről.

ság ténye miatt ne lehessen elutasítani a nő felvételét, ne legyen a munkáltatók oldalán hivatkozási indok az, hogy a várandós nők általában csak könnyebb munkákat tudnak végezni, és a szülés után munkaidő kedvezményeket kell majd biztosítani részükre.[14]

1.2. Munkafeltételek a munkaviszony tartama alatt

A várandós és szoptató nők munkahelyi védelme terén az Mt. előírta, hogy a várandós nőt a várandósság hatodik hónapjától kezdve, a szoptató nőt a szoptatás hatodik hónapjának végéig nem szabad nehéz testi munkára, éjjeli munkára és túlmunkára beosztani, továbbá más helységben végzendő munkára a nőt a várandósság hatodik hónapjától kezdve csak beleegyezése után lehetett kiküldeni. Ezen kívül a várandós nőt a várandósság hatodik hónapjától kérelmére az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kellett áthelyezni. Az új munkakörben a nő keresete nem lehetett kevesebb, mint amennyi az előző hat havi átlagkeresete volt.[15] A várandós és szoptató nő nem kaphatott kevesebb bért akkor sem, ha az új munkakörben anyag, áramhiány vagy egyéb, a munkavállalók hibáján kívüli okból szünetelt a munkavégzés, vagy ha az áthelyezés folytán rövidebb munkaidejű munkakörbe került.[16] Ezt a szabályt alkalmazta a bíróság abban az esetben is, amikor a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát átszervezés címén felmondta, majd visszavonta, amikor a munkavállaló a várandósság tényét igazolta, azonban az eredeti munkaköre helyett egy másik – alacsonyabb bérezéssel járó – munkakörbe helyezte át. A bíróság álláspontja szerint a munkáltató jogszabálysértően járt el, amikor a felmondás hatálytalanítása során a munkavállalót kérelme nélkül más munkakörbe helyezte. Különösen jogszabálysértőnek ítélte azt a magatartást, hogy olyan új mun-

[14] Molnár, 1953, 8.
[15] 1951. évi 7. tvr. 95. §.
[16] Bogyay, 1963, 68.

kakörbe osztotta be a munkavállalót, amely lényegesen kevesebb díjazással járt.[17]

A Munka Törvénykönyvét módosító 1953. évi 25. tvr. annyiban változtatott az Mt. eredeti szövegén, hogy a védelem már a várandósság negyedik hónapjától kezdve megillette a nőt, továbbá beiktatta azt a rendelkezést is, hogy a védett időszak alatt a több műszakban dolgozó üzemekben lehetőség szerint biztosítani kellett, hogy a nő a délelőtti műszakban dolgozhasson. Ennek a célja az volt, hogy a várandós nő már a délutáni órákban a családja körében pihenhessen, a szoptató nő pedig a délutánt és a kora esti órákat a gyermekével tölthesse.[18] Ezen kívül új szabályként került be az is, hogy a várandós nőt a várandósság megállapításától kezdve nem lehetett egészségére káros munkakörben foglalkoztatni. Ezeket a munkaköröket az egészségügyi miniszter állapította meg.

1.3. A munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntetése körében az Mt. elrendelte, hogy a dolgozó nő munkaviszonyát a várandósság hatodik hónapjától kezdve a szülést követő harmadik hónap végéig felmondással nem lehet megszüntetni.[19]

Az anya- és gyermekvédelem továbbfejlesztéséről szóló 1004/1953. (II. 8.) MT határozat már a várandósság egész idejére kiterjedő védelmet kívánt elérni azzal, hogy a várandós nőt, valamint a szoptató anyát a szülést követő harmadik hó végéig csak fegyelmi eljárás alapján, vagy saját kérelmére lehessen csak elbocsátani. A szülési szabadság ideje alatt az azonnali hatályú elbocsátást kimondó fegyelmi határozat sem volt végrehajtható, tehát a munkaviszonyt a szülési szabadság lejártáig fenn kellett tartani.[20] Ez azt jelentette, hogy felmondásnak egyáltalán nem lehetett helye, még a vállalat megszűnése címén sem, ebben az esetben a nőt más vállalathoz kellett áthelyezni. A szabályozás indoka az volt, hogy a várandós és a szoptató nőt az

[17] Miskolci Megyei Bíróság Pf. 22045/1955. sz. határozat.
[18] Weltner, 1955, 517.
[19] 1951. évi 7. tvr. 96. §.
[20] Mt. V. 165/A. §.

állapota gátolja abban, hogy a munkaviszony megszűnése esetén új munkahelyet keressen. A várandós állapotáról a nő köteles volt a vállalatot tájékoztatni, ez történhetett a felmondás közlése után is. A várandósság, mint felmondási tilalom objektív jellegét a bírói gyakorlat korán kialakította, mivel rögzítette, hogy amennyiben a várandósságot orvosilag későbbi időpontban – esetleg a felmondás közlése után – állapítják meg, de az orvosi megállapítás szerint a várandósság a felmondás közlésének időpontjában fennállt, a felmondás érvénytelen.[21] A vállalatnak ebben az esetben a felmondást hatálytalanítania kellett.[22] Eltérő volt a helyzet a háztartási alkalmazottnál, mert neki csak a várandósság tartama alatt nem lehetett felmondani, kivéve, ha azonnali felmondásra okot adó körülmény merült fel.

Az 1953. évi 25. tvr. úgy módosította az előbbi rendelkezéseket, hogy a várandós nő munkaviszonyát a várandósság megállapításától a szülést követő hatodik hónap végéig csak fegyelmi eljárás alapján szüntethette meg a vállalat.

A felmondási tilalmakat a Munka Törvénykönyve végrehajtásáról szóló 53/1953. (XI. 28.) MT rendelet (a továbbiakban: Mt. V.) tartalmazta, és ezek között szerepelt az, hogy nem lehet felmondással megszüntetni a várandós és a szoptató nő munkaviszonyát a várandósság ideje alatt, illetve a szülést követő hatodik hónap végéig. Ezen kívül annak a dolgozó nőnek sem, akit állami gyermekvédő intézetben elhelyezett gyermekének vagy idegen gyermeknek szoptatására az intézetbe felvettek, az intézetben való tartózkodása és az annak befejezésétől számított tizenöt napon belül. Továbbá annak a dolgozó nőnek sem lehetett felmondani, aki beteg gyermekének ápolása céljából táppénzes állományban, vagy ilyen célból fizetés nélküli szabadságon volt, a táppénzes állomány, illetve a fizetés nélküli szabadság tartama alatt és az azt követő tizenöt napon belül.[23] A gyermek szoptatása, illetve gondozása céljára adott fizetés nélküli szabadság beveze-

[21] K. 186. Lásd Bírósági Határozatok 1961, 1962, 139.
[22] Nagy, 1953, 12–13.
[23] Mt. V. 37. § (1) bek. f, g, h. pontok.

tése után (1962) szükségessé vált a felmondási tilalmak kiterjesztése erre az időszakra is, amiről az egyes munkaügyi rendelkezések módosításáról szóló 46/1962. (XII. 24.) Korm. rendelet intézkedett, módosítva a Munka Törvénykönyve végrehajtási rendeletét.

Az Mt. V. kifejezetten rendelkezett arról, hogy a határozott idejű munkaviszony a határozott idő elteltével akkor is megszűnik, ha egyébként felmondási tilalom alá eső körülmény áll fenn.[24] Felmondási korlátozásként szerepelt a végrehajtási rendeletben az, hogy a vállalat vagy a termelés átszervezése következtében csak különösen indokolt esetben lehet felmondani az olyan dolgozónak, akinek négy vagy több általa eltartott családtagja van és a családban más önálló keresettel rendelkező személy nincs.

1.4. Munkaidő-kedvezmények

1.4.1. Szülési szabadság

Az Mt. a megalkotásakor szülési szabadságot és szoptatási munkaidő-kedvezményt biztosított a nőknek. A gyermek három éves koráig igénybe vehető gyermekgondozási szabadság 1962-ben került be a törvénybe.

A szülési szabadság kezdetben tizenkettő hét volt, amit a szülés előtt és után két egyenlő részben kellett kiadni, de orvosi vélemény alapján másként is beosztható volt. A szülési szabadságot rendellenes szülés esetén, hatósági orvosi javaslatra négy héttel meg lehetett hosszabbítani.[25] A dolgozó nő részére járó szülési szabadsággal kapcsolatos kérdések szabályozásáról egy végrehajtási rendelet szólt.[26] Az EüM rendelet kötelezővé tette a szülő nőt alkalmazó vállalat vezetőjének, hogy az orvos által kiállított orvosi bizonyítványban javasolt meghosszabbított szabadságot engedélyezze. A végrehajtási rendelet előírta azt is, hogy az Mt. ama rendelkezésétől, amely sze-

[24] Mt. V. 49. §.

[25] 1951. évi 7. tvr. 97. §. A 119/1951. (IX. 1.) EüM rendelet szerint rendellenes szülésnek számított például a terhességi mérgezés, a császármetszéssel megoldott szülés, az ikerszülés vagy a koraszülés, ha a koraszülött legalább hat hétig életben maradt, illetve ha a gyermekágy során súlyosabb betegségek léptek fel.

[26] A 164/1951. (IX. 1.) MT rendelet végrehajtására kiadott 119/1951. (IX. 1.) EüM rendelet.

rint a szülési szabadságot szülés előtt és szülés után két egyenlő részben kell kiadni, csak abban az esetben lehet eltérni, ha azt a várandós nő kívánja és az állami egészségügyi szolgálat keretében működő szülész-szakorvos orvosi bizonyítvánnyal igazolja, hogy a várandós nő munkahelyén munkája elvégzésére még alkalmas, és munkájának folytatása várandósságára és egészségi állapotára nincs káros befolyással. A szülést megelőző szabadság tartamát azonban ebben az esetben is legfeljebb négy héttel volt szabad megrövidíteni. Ez tehát azt jelentette, hogy a szülési szabadságból két hetet mindenképpen a szülés előtt kellett kiadni, illetőleg igénybe venni. Az utóbbi előírás megváltoztatását célozta az 1953. március 1-jén életbe lépett 1004/1953. (II. 8.) MT határozat az anya- és gyermekvédelem továbbfejlesztéséről, amely a dolgozó nő kérelmére lehetővé kívánta tenni, hogy a szülési szabadságot teljes egészében a szülést követően vegye igénybe, ha a szülést megelőzően végzett munka orvosi vélemény szerint nem járt az egészsége veszélyeztetésével. A Munka Törvénykönyvét módosító 1953. évi 25. tvr. a szülési szabadság kiadása tekintetében azután ezt a szöveget építette be a törvénybe.[27]

Az EüM rendelet arra a helyzetre is kitért, ha a várandós nő a munkáját a szülési szabadság kezdetét megelőzően az egészségi állapotának veszélyeztetése nélkül már nem tudta ellátni, ilyen esetben betegállományba kellett venni. Továbbá előírta, hogy ha a szülés a kiszámított időpontnál korábban következett be, és emiatt a szülő nő a szülést megelőző időben hat hétnél rövidebb szülési szabadságot vett igénybe, a szülési szabadságnak a szülést követő időre eső része az igénybe nem vett idővel meghosszabbodik.

A szülési szabadság hosszát jelentősen megemelte a munkaviszonyt érintő egyes kérdések szabályozásáról szóló 1962. évi 26. tvr., amely kizárólag a szülési szabadságot és a gyermekgondozási szabadságot illetően módosította a Munka Törvénykönyvét. A szülési szabadság hossza 1962. december 24-től húsz hét volt, amelyet rendellenes szülés esetén orvosi

[27] 1951. évi 7. tvr. 97. § (2) bek.

javaslatra továbbra is négy héttel meg lehetett hosszabbítani. A szülési szabadság kiadásáról úgy rendelkezett a jogszabály, hogy azt négy héttel a szülés időpontja előtt kellett kiadni, de a nő továbbra is kérhette – a fentebb leírt feltételek esetén –, hogy azt teljes egészében a szülést követően vegye igénybe. Továbbá a tvr. azt is deklarálta, hogy a szülési szabadság idejére a társadalombiztosítási jogszabályok szerint jár ellátás.

1.4.2. Szoptatási idő

A csecsemők egészsége és fejlődése érdekében a jogalkotó biztosítani kívánta, hogy az anya a gyermekét szoptatni tudja úgy, hogy emiatt a keresete ne csökkenjen.[28] Ennek érdekében szoptatási munkaidő-kedvezmény illette meg a dolgozó nőket. A szoptatási idő a szülést követő első hat hónapban naponta kétszer fél óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig naponta egyszer fél óra lehetett. Amennyiben a nő a gyermekét a vállalat területén vagy a vállalati bölcsödében szoptatta, a szoptatási idő a munkaidőbe beszámított és arra munkabér járt.[29] Ha a dolgozó nő a gyermekét a vállalati vagy a munkahelyhez közel eső bölcsődében vagy pedig közeli lakásában szoptatta, az első hat hónapig naponta kétszer félórai, ezt követően a kilencedik hónapig naponta egyszer félórai szoptatási idő járt részére, amely a munkaidőbe beszámított, és arra átlagkereset járt. Ha az anya gyermekét a munkahelytől távolabb eső bölcsődében vagy lakásán szoptatta, az első hat hónapban naponta kétszer háromnegyed órai, ezt követően a kilencedik hónapig naponta egyszer háromnegyed órai szoptatási idő illette meg, kívánságára pedig a napi kétszer háromnegyed órai szoptatási idő napi másfél órában egyszerre is kiadható volt. Ha a gyermek szoptatása az előbbiek szerint nem volt biztosítható (például vonattal járt be a munkahelyére), a dolgozó nőnek kérelmére a szoptatás érdekében legfeljebb három havi fizetés nélküli szabadságot kellett a vállalat vezetőjének engedélyeznie.[30]

[28] Nagy, 1953, 14.
[29] 1951. évi 7. tvr. 98. §.
[30] Az anya- és gyermekvédelem továbbfejlesztéséről 1004/1953. (II. 8.) MT határozat alapján.

Szinte teljes egészében ezzel a szabályozással módosult 1953-ban az Mt. azzal a különbséggel, hogy a szoptatási idő minden esetben – akár a munkahelyhez közeli, akár távolabbi helyen szoptatott a nő – beszámított a munkaidőbe, és arra munkabér járt, továbbá, ha a távolabbi helyen történő szoptatás esetéről volt szó, a szoptatási idő a nő kérelmére a munkaidő kezdetén vagy végén egyszerre is kiadható volt. Ezen kívül a szoptatás céljából engedélyezett fizetés nélküli szabadságot úgy rendezte, hogy azt legfeljebb a szoptatás hatodik hónapjának végéig lehetett kérelmezni.[31] Ehhez a rendelkezéshez a Munka Törvénykönyve végrehajtási rendelete hozzáfűzte, hogy ikrek szoptatása esetén a szoptatási munkaidő-kedvezmény az ikrek számának megfelelő mértékben jár.[32] Ha a nő napi nyolc óránál rövidebb munkaidőben dolgozott, a szoptatási időt is arányosan vehette igénybe. Például a napi négy órás munkaidővel foglalkoztatott nőt a szoptatási időnek csak a fele illette meg.[33]

1.4.3. Gyermekápolási szabadság, fizetés nélküli szabadnap

A dolgozó nők védelméről szóló fejezetet az 1953. évi 25. tvr. jelentősen módosította és kiegészítette, valamint új szakasz beiktatására is sor került.[34] Az új rendelkezések a beteg gyermek ápolása érdekében táppénzes állományba helyezést, valamint fizetés nélküli szabadságot biztosítottak a nőknek, ezen kívül a jogszabály bevezette a háztartás ellátására adott fizetés nélküli szabadnapot. A szabályozás előzményének ebben az esetben is az anya- és gyermekvédelem továbbfejlesztéséről szóló 1004/1953. (II. 8.) MT határozatot tekinthetjük.

A munkaviszonyban álló nőt egyévesnél fiatalabb beteg gyermekének ápolása és gondozása érdekében kérelmére táppénzes állományba kellett helyezni, ha igazolta, hogy a gyermek otthoni ápolásra szorul, és ápolását más családtag nem tudta ellátni.

---

[31] 1953. évi 25. tvr. 47. §.
[32] 53/1953. (XI. 28.) MT rendelet 166. §.
[33] Bogyay, 1963, 113.
[34] Az Mt. 98/A §-a ekkor került be a törvénybe.

Egyévesnél idősebb, de tízévesnél fiatalabb gyermek betegsége esetén a nőt kérelmére fizetés nélküli szabadságban kellett részesíteni, ha az otthoni ápolást más családtag nem tudta ellátni.[35] Az egyedülálló nőt, ha a gyermek egyévesnél idősebb, de kétévesnél fiatalabb volt, a szabadság idejére, azonban egy éven belül összesen legfeljebb hatvan napra táppénz illette meg.

A háztartási teendők jobb ellátása érdekében azok a nők, akiknek legalább két tizennégy évesnél fiatalabb gyermekük volt, havonta egy fizetés nélküli szabadnapra tarthattak igényt.[36]

1.4.4. Gyermekgondozási fizetés nélküli szabadság

A gyermek három éves koráig igénybe vehető gyermekgondozási szabadság 1962-ben került be a törvénybe.[37] Ez azt jelentette, hogy a dolgozó nő kérelmére a vállalat igazgatójának a szülési szabadság letelte után a szoptatás, illetve a gondozás biztosítására a gyermek három éves koráig fizetés nélküli szabadságot kellett engedélyeznie.

A gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság ideje alatt a munkaviszony szünetelt, bár ezt a fogalmat a Munka Törvénykönyve nem tartalmazta. A szünetelés fogalmát a jogtudomány alakította ki, és egyes szerzők részletesen foglalkoztak a szünetelés problematikájával. *Trócsányi László* egyik tanulmányában javaslatként fogalmazta meg, hogy általános szabályként kellene rögzíteni azt, hogy a munkaviszony szünetelését munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni, ha a szünetelés a dolgozónak fel nem róható okból következik be. Az egyes indokolt kivételeket pedig szintén a jogszabálynak kellene meghatároznia. A szünetelés idejének a munkaviszonyba való beszámítása ebben az időszakban azért is fontos volt, mert a Munka Törvénykönyve pótszabadságot biztosított a folyamatos munkaviszonyban állóknak két naptári évenként egy munkanap tartamban.

---

[35] Az anya- és gyermekvédelemről szóló MT határozat a gyermek hat éves koráig tartotta szükségesnek a fizetés nélküli szabadság engedélyezését, és a tartamát évi harminc napban határozta meg.

[36] Az anya- és gyermekvédelemről szóló MT határozat szerint a megelőző három hónapban a nőnek nem lehetett igazolatlan mulasztása.

[37] 1962. évi 26. tvr. 2. §-a módosította az Mt.-t.

Erre tekintettel fogalmazta meg *Trócsányi László* azt a választási lehetőséget, hogy ha a jogszabály a munkaviszony szünetelésének az idejét nem tekintené munkaviszonyban töltött időnek, a félévi vagy ezt meghaladó szünetelés a pótszabadság számítása szempontjából egész évként kerüljön elismerésre.[38]

2. A gyermekgondozási segély bevezetése

Az anyuka otthon van a gyerekkel. Ez a gyes.[39]

2.1. A gyermekgondozási segélyezés bevezetésének indokai

A gyermekgondozási segélyezés, mint gazdaságpolitikai és társadalompolitikai intézkedés már a kezdetekkor és a későbbiekben is nagy érdeklődést és vitát váltott ki, bel- és külföldön egyaránt, továbbá a munkáltatók és a jogosultak, illetve a kutatók körében.[40] A gyes ellen szóló érvek főként a következők voltak: ez a fajta rendszer a nők tevékenységét a családi feladatokra összpontosítja, és ezzel megakadályozza a társadalmi, gazdasági egyenjogúság kibontakozását, a női egyenjogúság érvényesítését. A magasan képzett női munkaerőt elvonja a gazdaságtól, valamint attól féltek, hogy hosszabb távon a gyes ideje alatt a gyermekek és a család ellátása kizárólag a nők kötelezettsége lesz, ami meggátolja a nőket a valódi választásban a munkába való visszatérést illetően.[41] *Ferge Zsuzsa* a gyest kompromisszumos megoldásnak tartotta 1976-ban, mivel álláspontja szerint a juttatás mögött megbúvó szemlélet ellentmond az emancipáció távlati céljainak, hiszen továbbra is az anyák feladata marad a gyermekek gondozása, azonban eleget tesz annak az elvnek, hogy az egyenjogúság alapvetően a mun-

[38] Trócsányi, 1964, 310.
[39] Sulyok, 1979, 11.
[40] Rózsa, 1977, 535. Lásd még Sándorné, 1986, 32.
[41] Rózsa, 1977, 535. Lásd még Sándorné, 1986, 33.

kán keresztül érvényesül azzal, hogy biztosítja a munkaviszony folytonosságát.[42]

A gyermekgondozási segélyezés bevezetésének az egyik indoka az volt, hogy a női foglalkoztatottság a háború utáni három évtizedben ugrásszerűen megnőtt, ami viszont olyan problémákat generált, amelyeket rövid idő alatt nem lehetett megoldani. Ebbe a körbe tartozott legfőképpen a gyermekintézmények (bölcsődék) hálózatának bővítése, ami jelentős többletköltséget jelentett az államháztartás számára. A kevés bölcsődei férőhelyből eredő feszültségek enyhítésére szolgált a gyermekgondozási segély igénylésének lehetővé tétele a dolgozó nők körében. A bölcsődei ellátás minőségét és zsúfoltságát szemlélteti *Horváth Ferencnének* a Magyar Nők Országos Konferenciáján 1954-ben elhangzott felszólalása: *„A napközi részen a négy és fél-6 éves gyermekek száma 42, akik egy 5x7 méteres szobában vannak összezsúfolva. Sem játszani nem tudnak, sem foglalkozni nem lehet velük megfelelően, mert nincs hol. Az ebéd utáni pihenésre nincs mód, a nagy zsúfoltság miatt nem tudják őket megfelelően pihentetni, mert zavarják egymást a szűk hely miatt. Bár a bölcsőde tisztaságára és gondozottságára panasz nincsen, a higiénia követelményeinek nem felel meg. 40 gyereknek egy fürdőkádja van, ahol időnként fürdetik őket, azonban nem rendszeresen, a nagyobbakat pedig egyáltalán nem. A nagyobbaknak egy WC áll rendelkezésükre, ahol a kicsik sorban állva várakoznak. Betegszoba nincsen. Ha valamelyik gyermek egy kicsit náthás – az esetben persze édesanyja a munkából nem maradhat otthon – nem választható el a többitől. Nyáron vagy a fülledt szobában vannak, vagy a poros utcán, mert udvar, kert nincs a részükre. A téli hónapokban is csak addig vannak levegőn, amíg szüleik viszik, hozzák őket. Nagy hibája még a bölcsődének, hogy csak az első műszakban dolgozó anyák gyermekeit tudják elhelyezni.”*[43]

A fentieken kívül a segélyezési rendszer kialakítását munkaszervezési tapasztalatok is motiválták. A nők foglalkoztatásának bővülésével a kis-

[42] Ferge, 1976, 211.
[43] Magyar Nők Országos Konferenciája. 1954. január 30-31., 1954, 39.

gyermeket nevelő nők között egyre nőtt a munkaviszonyban álló, aktív kereső nők aránya, amely magával hozta a munkahelyi és a családi feladatok összehangolásából eredő nehézségeket. Az anyák gyakran vettek igénybe táppénzt beteg gyermekük gondozására, sőt ha a gyermek hosszú időn át, vagy sokat betegeskedett, az anya kénytelen volt fizetés nélküli szabadságot is igénybe venni. Továbbá a szülő nőket megillető szoptatási munkaidő-kedvezmény biztosításával is számolnia kellett a munkáltatónak a munkaidő-beosztás során. Ezek a hiányzások a munkáltató oldalán csökkentették a termelés hatékonyságát és a tervszerű munkaerő-gazdálkodást, a munkavállaló oldalán pedig jelentős keresetkiesést eredményezett. A gyestől ezeknek a problémáknak a megoldását is remélték.

A gyermekgondozási segély igénybevételétől a politikai döntéshozók a népesedési helyzet javulását is várták. Az MSZMP Politikai Bizottsága az 1966. október 4-i ülésén külön napirendi pont alatt foglalkozott a népesedési helyzet alakulásával, ahol *Komocsin Zoltán* hozzászólásában megállapította, hogy „jelenleg az általános társadalmi magatartás és a közhangulat egyszerűen szólva gyermekellenes", és álláspontja szerint az lenne az elsődleges cél, hogy ez a gyermekellenes társadalmi, politikai hangulat megváltozzon.[44]

2.2. A gyermekgondozási segély szabályozása

A gyermekgondozási segély bevezetésére a 3/1967. (I. 29.) Korm. rendelet megalkotásával került sor, amelynek végrehajtási szabályait a 3/1967. (II. 26.) MüM rendelet határozta meg. A termelőszövetkezeti tagokra vonatkozó részletes szabályokat pedig az 1/1967. (II. 26). FM rendelet állapította meg. A gyermekgondozási segélyt az 1967. január 1. napján vagy ezt követően született gyermekek után kellett folyósítani.

[44] MNL OL M-KS 288. f. 5/406. ő. e. 17–18.

2.2.1. A gyerekgondozási segély időtartama, feltételei

A gyermekgondozási segélyt a *dolgozó nők* vehe tték igénybe a gyermek *két és fél éves koráig*, amelyet a szülési szabadság idejét is beleszámítva legfeljebb harminc hónapon át lehetett folyósítani. A gyes az örökbefogadott, a mostoha és a nevelt gyermek után is megillette a nőt. A gyest a szülő nő akkor vehette igénybe, ha rendelkezett tizenkét hónapi munkaviszonnyal vagy folyamatosan a szülést megelőzően, vagy másfél éven belül, továbbá teljes munkaidőben dolgozott, és a munkaviszonyában fizetés nélküli szabadságot kért. Az a dolgozó nő, aki több vállalatnál állt nem teljes munkaidőben munkaviszonyban, akkor volt jogosult gyesre, ha a munkaviszonyaiban eltöltött munkaideje együttesen elérte a munkakörére megállapított teljes munkaidőt, és mindegyik munkaviszonya fennállt legalább tizenkét hónapig. A gyermekgondozási segélyben részesülő dolgozó nő gyermekét a segélyezés ideje alatt bölcsődében nem lehetett elhelyezni.

2.2.2. A gyermekgondozási segély összege

A gyes összege nem függött a nő korábbi keresetétől, mert fix összegű volt. 1967-ben a gyes összege havi hatszáz forint volt, ami az átlagos női kereset kb. negyven százalékával volt egyenlő.[45] Több gyermek (gyesre igényt adó) esetén a gyes összege gyermekenként járt. A rendelet előkészítése során olyan elképzelés is volt, hogy a fix összegű segély helyett inkább táppénzt kapjanak az anyák a gyermek egy éves koráig, korábbi keresetük ötven százalékában. Ezt a gondolatot azonban azért vetették el, mert jelentősebb költségkihatással járt volna.[46] A gyermekgondozási segély összegére vonatkozó rendelkezéseket jelentősen megváltoztatta a 11/1973. (XII. 23.) MüM rendelet, amely a gyermekek számától függően állapította meg a gyes összegét. E szerint az első gyermek után nyolcszáz forint, a második

[45] Az átlagos női kereset akkor 1506 forint volt. Lásd Sándorné, 1986, 31. A gyes összegére a Politikai Bizottság tett javaslatot 1967. január 10-én, módosítva az 1966. október 4-i határozatukat. MNL OL M-KS 288. f. 5/414 ő. e. 10.

[46] Sándorné: i. m. 30.

gyermek után kilencszáz forint, a harmadik és minden egyes további gyermek után ezer forint illette meg az anyát.[47] A második, vagy további gyermek után a gyermekgondozási segély megállapításakor a segélynek akkor is a magasabb összege járt, ha a dolgozó nő idősebb gyermeke után gyermekgondozási segélyt nem igényelt, vagy arra nem is tarthatott igényt, illetőleg ha az idősebb gyermeke után megállapított segély folyósítása bármilyen oknál fogva megszűnt. E rendelkezés alkalmazása szempontjából az örökbefogadott, valamint a segélyt igénylő háztartásában élő mostoha és nevelt gyermek a vérszerinti gyermekkel esett egy tekintet alá. Ikerszülés esetén, vagy ha az anyának több gyermekgondozási segélyre jogosult gyermeke volt, a segély mindegyik gyermeke után megillette.

2.2.3. A termelőszövetkezetekben dolgozók gyermekgondozási segélye

A mezőgazdasági termelőszövetkezetekben dolgozó nők is jogosultak voltak a gyermekgondozás támogatására, a fent ismertetetteknél azonban némileg eltérő feltételekkel és módon. A mezőgazdasági termelőszövetkezet nő tagja akkor kaphatott gyest, ha a szülést megelőző naptári évben vagy a szülést megelőző tizenkét hónapban termelőszövetkezeti tagként legalább százhúsz napon át részt vett a közös munkában. A gyermekgondozási segélyre való jogosultság szempontjából a közös munkában eltöltöttnek kellett tekinteni azokat a napokat is, amelyeken a termelőszövetkezet nő tagja kártalanítási segélyben, kórházi ápolásban részesült, illetőleg betegségi segélyre volt jogosult vagy szülési szabadságon volt. Beszámítható volt továbbá az az időszak, amikor a vezetőség hozzájárulásával munkaviszonyban állt, a közgyűlés hozzájárulásával közép- vagy felsőfokú oktatási

[47] Ezekhez az összegekhez 1974. szeptember 1-től havi 50 forint [32/1974. (VII. 15.) MT rendelet], 1976-tól 110 forint [23/1976. (VII. 4.) MT rendelet], 1979-től havi 290 forint [26/1979 (VII. 21.) MT rendelet], majd 1984-től havi 360 forint [8/1984. (I. 23.) MT rendelet], 1985-től havi 440 forint, 1987. áprilistól havi 500 forint [12/1987. (IV. 13.) MT rendelet], majd 1987 augusztusától havi 600 forint [22/1987. (VII. 20.) MT rendelet], 1988 januárjától havi 930 forint [82/1987. (XII. 27.) MT rendelet], 1989 januárjától havi 1290 forint [117/1988. (XII. 31.) MT rendelet], 1989. júliustól havi 1490 forint [56/1989. (VI. 15.) MT rendelet], 1990 januárjától havi 2040 forint [146/1989. (XII. 27.) MT rendelet] és 1990 áprilisától havi 2150 forint jövedelempótlék járult. Lásd a 43/1990. (III. 12.) MT rendeletet.

intézmény nappali tagozatának hallgatója volt, vagy egész napos tanfolyamon (iskolán, edzőtáborozáson) vett részt, illetve a termelőszövetkezet vezetősége által engedélyezett tanulmányi vagy egyéb díjazott szabadságon volt. Ezen kívül elismerték azokat a napokat is, amikor a tagsági viszony létesítése előtt családtagként a termelőszövetkezet közös munkájában részt vett. A termelőszövetkezetekben dolgozó nők gyermekgondozási segélyének összege havi ötszáz forint volt, majd az 1973-as változtatást követően az első gyermek után hétszáz, a második gyermek után nyolcszáz, a harmadik és minden egyes további gyermek után kilencszáz forintot kaptak az anyák.

2.2.4. A gyermekgondozási segély és a munkaviszony szünetelése

A rendelet a munkaviszonnyal összefüggésben előírta, hogy a munkaviszony fennállása alatt a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartamát a munkaviszonyban töltött idő számításánál figyelembe kell venni. Ezen kívül arról is rendelkezett, hogy ha a nő a fizetés nélküli szabadságot a gyermek két és fél éves kora előtt meg akarta szakítani, akkor ezt harminc nappal előbb köteles volt a vállalatnak bejelenteni. A gyermek gondozására igénybevett fizetés nélküli szabadság megszakításának a végrehajtási rendelet alapján akkor volt helye, ha azt a dolgozó nő személyi vagy családi körülményei indokolttá tették. Ilyen indok lehetett a férj, illetőleg az eltartó halála vagy tartós megbetegedése, katonai szolgálatra való bevonulása, szabadságvesztés büntetése, az életközösség megszakítása, a nő újabb szülése vagy tartós betegsége. Ha a dolgozó nő a szabadságot egyéb címen szakította meg és később folytatni kívánta, a fizetés nélküli szabadság további részére gyermekgondozási segély már nem illette meg. A vállalat azonban egy alkalommal ilyen esetben is engedélyezhette a segély folyósítását. A szabadság megszakítása, illetve lejárta esetén a vállalatnak a nőt korábbi munkakörében vagy ennek hiányában hasonló munkakörben korábbi kereseti lehetőségének megfelelően kellett foglalkoztatni.

2.3. A gyermekgondozási segélyezés tapasztalatai a gyermekgondozási díj bevezetéséig (1967–1985)

A gyermekgondozási segély bevezetésekor népgazdasági szinten azt tervezték, hogy a munkaviszonyban álló nők fele vagy kétharmada él az átmeneti otthonmaradás lehetőségével.[48] Az első ellátások igénybevételére 1967 májusától került sor, mert az év elején született gyermekek után járó szülési szabadság ekkor ért véget. Az első évben nagy érdeklődés mutatkozott a dolgozó nők részéről, mert 1967-ben az igényjogosultak több mint hatvanhét százaléka élt a felkínált lehetőséggel, hogy a gyermekét otthon gondozza.

A szabályozással azonban nem minden dolgozói kör lehetett elégedett, mivel például nem voltak jogosultak gyesre azok, akik részmunkaidőben dolgoztak, vagy a tanulmányaikat befejezték és még nem volt tizenkét hónapi munkaviszonyuk a munkavállalás és a szülés időpontja között. Ez pedig a gyermekvállalás későbbre halasztását eredményezte, ami nem volt összhangban a korszak népesedési elképzeléseivel.[49] Másik problémát jelentett 1969. év végén az, amikor a első gyes időszakok leteltek, hogy nem volt elegendő óvodai férőhely, a jogosultak 30%-a nem nyert felvételt helyhiány miatt.

A fent ismertetett körülményeknek a hatására került sor a gyermekgondozási segélyről szóló 3/1967. (I. 29.) Korm. rendelet módosítására 1969-ben, amelynek alapján a *gyermek hároméves koráig* lehetett élni a gyes igénybevételével, továbbá kiterjesztették az ellátást azokra a nőkre is, akik legalább napi hat órás munkaviszonyban álltak, illetve akik bármely iskola nappali tagozatán végeztek, és a tanulmányaik befejezését követően kilencven napon belül munkaviszonyt, kisipari szövetkezeti tagsági viszonyt, vagy mezőgazdasági termelőszövetkezeti tagsági viszonyt létesítettek.[50] A kilencven napos határidő kezdő időpontja az általános iskola nyolcadik

[48] Sándorné, 1986, 30.
[49] Uo. 31.
[50] Lásd az 5/1969. (I. 28.) Korm. rendeletet.

osztályának, illetve a nappali tagozatú középfokú iskola utolsó tanulmányi évének befejezése, érettségi vizsga esetén pedig az érettségi bizonyítvány kelte, szakmunkásvizsga esetén a szakmunkás bizonyítvány kelte. Felsőfokú – főiskolai, egyetemi – tanulmányok esetén az említett határidő az utolsó tanulmányi év befejezését követő utolsó vizsga (államvizsga) letételének napjától, illetve az erről szóló oklevél keltétől vagy egyébként a hallgatói jogállás megszűnésétől vette kezdetét.[51]

A jogosultak körét tovább bővítette az az új rendelkezés is, amely szerint az anya akkor is megkapta a gyest, ha a próbaidővel vagy határozott időtartammal létesített munkaviszonya a szülési szabadság vagy a gyermekgondozási fizetés nélküli szabadság ideje alatt megszűnt.

A gyermekgondozási segélyre való jogosultság kiterjesztését jelentették a 19/1974. (VII. 31.) MüM rendelet adta lehetőségek is. E jogszabály alapján a dolgozó nő a gyermekgondozási segély megállapítását – a terhességi-gyermekágyi segély helyett – szülési szabadságának tartamára is kérhette, ha a gyermekgondozási segélyezés tartama alatt – újabb gyermekére tekintettel – további gyermekgondozási segélyre vált jogosulttá. Rendelkezett továbbá arról is, hogy a gyermekgondozási segély az arra jogosult dolgozó nőt a gyermek születése napjától illeti meg az esetben, ha munkaviszonyának időközben történő megszűnése miatt szülési szabadságra nem jogosult. Ezen kívül, ha a gyermekgondozási segélyben részesülő dolgozó nő munkaviszonya megszűnése után újból szült, a gyermekgondozási segélyezés időtartamát a gyermekgondozási segélyre való jogosultság szempontjából úgy kellett tekinteni, mintha ez alatt munkaviszonyban állt volna.

2.3.1. A gyermekgondozási segély igénybevételének jellegzetességei

A gyermekgondozási segélyezés egyre népszerűbbé vált, és fokozatosan emelkedett az igénybe vevők száma a dolgozó nők körében. Míg 1967-ben harmincnégyezer fő vette igénybe az ellátást, az 1977. év végén már

[51] Munkajogi Döntvénytár. Bírósági Határozatok. 1976-1978, 1980, 124–125., MK 101. sz. állásfoglalás.

háromszázkétezer fő volt gyermekgondozási segélyen, összhangban azzal a demográfiai jelenséggel, amely szerint az élve születések száma 1974 és 1977 között volt a legmagasabb.[52] Az ezt követő években az ellátásban részesülők száma csökkent, ami a születésszám változásából is következett. A gyermekgondozási segélyen lévők számát az élveszületések számának alakulása, a kereső és az eltartott szülő nők aránya, valamint az igénybevétel mértéke és időtartama együttesen határozta meg.[53] Az aktív kereső nők számának a növekedése magával hozta a gyesen lévők számának a bővülését is. Abból az adatból, hogy folyamatosan nőtt a szülő nők között a keresők részaránya, arra következtettek, hogy a gyes bevezetése *fokozta a nők munkavállalási kedvét*, mivel arra ösztönözte a nőket, hogy a gyesre való jogosultság megszerzése utáni időpontra halasszák a szülést.[54] A gyest az anyák többsége folyamatosan, közvetlenül a szülési szabadságot követően vette igénybe, és csak ritkán fordult elő, hogy a munkába visszatérve később kértek e célból fizetés nélküli szabadságot. Az is általános jelenség volt, hogy az anyák kétharmad része a gyermek hároméves kora előtt visszatért a munkába. Ebben a vonatkozásban jelentős különbség volt a szellemi és fizikai foglalkozású nők között. Míg a fizikai dolgozók közel fele a gyermek hároméves koráig otthon maradt, addig a szellemi dolgozóknál ez az arány a huszonhárom százalékot sem érte el. Ők általában a gyermek másfél éves koráig igényelték a gyest.[55]

A gyes igénybevétele a fiatalabb korosztályokban (19–24 évesek) az átlagosnál alacsonyabb fizetésű, illetve az általános iskolai végzettségű nők körében volt a legmagasabb az 1960-as évek végén. Később azonban közeledett egymáshoz az általános és a középiskolát végzettek körében az igénybevételi arány, sőt a felsőfokú végzettségűek körében is jelentősen megnőtt a gyesen levők száma és aránya.[56] A gyes bevezetését követő első

[52] Sulyok, 1979, 10.
[53] Sándorné, 1986, 34.
[54] Uo. 35.
[55] Uo. 41.
[56] Rózsa, 1977, 536.

évtized végére az igénybevevők bizonyos fokú átrétegződése ment végbe a magasabb jövedelműek javára, bár átlagkeresetük némileg alacsonyabb volt az átlagos női keresetnél.[57]

Az 1970-es évek elején az egyes iparágakban jelentkező női munkaerőhiány, továbbá az anyák foglalkoztatási igénye felvetették a gyesen lévők munkaerejének ésszerű hasznosítására vonatkozó elképzeléseket. Ennek eredményeképpen született meg a gyermekgondozási segélyrendszer tapasztalatairól és a további intézkedésekről szóló 1037/1975. (XII. 28.) MT számú határozat, amely megállapította, hogy a gyermekgondozási segély rendszere társadalompolitikai szempontból a gyakorlatban kedvezően bevált, így a rendszer lényeges változtatására nincs szükség. Indokoltnak tartottak viszont olyan kisebb módosításokat bevezetni, amellyel a tényleges munkaerő-hiányt kívánták enyhíteni.

Az egyik változtatás azt tette lehetővé, hogy a dolgozó nő a gyes időtartamát munkába állás céljából naptári évenként egyszer megszakíthassa.[58] Ezzel az intézkedéssel azoknak az anyáknak kívántak kedvezőbb feltételeket teremteni, akikben még a gyes lejárta előtt felmerült az igény a munkába való visszatérésre, mivel így lehetőségük volt annak felmérésére, hogy a kisgyermekük gondozása mellett hogyan tudnak a munkavállalással kapcsolatos követelményeknek megfelelni.

A másik módosítás célja az volt, hogy a gyesen lévő anya megfelelő díjazás ellenében vállalhassa további, legfeljebb kettő, három éven aluli, de egyévesnél idősebb gyermek gondozását. Továbbá a gyermekgondozás vállalását a nyugdíjasok számára is lehetővé tették azzal, hogy ez a nyugdíj folyósítását nem korlátozhatta. Az egészségügyi tárca intézkedéseket hozott az MT határozat végrehajtására, és előírta, hogy a családi gondozásba adott egy-három éves gyermekek egészségügyi vizsgálatát és az ellátás rendszeres ellenőrzését az anya- és csecsemővédő szolgálat lássa el. Az Egészségügyi Minisztérium felmérései szerint csak kevesen éltek ezzel az új

[57] Uo.
[58] Lásd a 6/1976. (III. 18.) MüM rendeletet.

lehetőséggel, amelynek oka valószínűleg az volt, hogy a családok lakáskörülményei nem tették lehetővé több gyermek gondozását, illetve az is, hogy egy gyermek ellátásáért magas összeget kértek.[59] Ezen kívül az anyák nem szívesen vállalták a más gyermek nevelésével járó problémákat, illetve sokan nem is tudtak a lehetőségről.[60]

2.3.2. A gyermekgondozási segély korszerűsítése, illetve apák gyesen

A gyes bevezetése óta eltelt tizenöt év tapasztalatai, továbbá a társadalmi, gazdasági élet változásai a gyermekgondozási segély intézményének a továbbfejlesztését indokolták. A gyes megjelenése kedvezően hatott a szülések számának gyakoriságára, ez a hatás azonban a későbbiekben kevésbé volt tapasztalható. A gyermekintézmények számának a növelésére is szükség volt, ez azonban jelentős beruházásokat igényelt, így elsősorban a gyes korszerűsítése látszott indokoltnak.[61] Ezeknek a körülményeknek a megváltoztatását célozta 1982-ben a szabályozás átalakítása, amely a korábbi rendelet hatályon kívül helyezésével és új rendelet megalkotásával történt meg.[62] A változásokkal kedvezőbbé váltak a jogosultság feltételei, bővült a jogosultak személyi köre, valamint lehetővé vált az ellátás melletti részmunkaidős munkavállalás.

A gyermekgondozási segélyrendszer megváltoztatásának egyik jelentős eleme volt, hogy már nemcsak az anyák, hanem az apák is jogosulttá váltak a gyesre, ezáltal nem kizárólag anyai, hanem részben szülői joggá vált a gyes, tükrözve valamelyest azt a szemléletet, hogy az apának is van szerepe és felelőssége gyermeke gondozásában. Az új rendelkezések szerint a gyermekgondozási segélyt az anya és a gyermekét egyedül nevelő apa

[59] Sándorné, 1986, 50. Egy gyermek ellátásáért 1800-2000 forintot is kértek, ami majdnem egy havi kereset összege volt.

[60] „...alig-alig van magánbölcsőde. Az anyák nem szívesen vállalnak idegen gyermeket. Többnyire a sajátjukkal is küszködnek, fogalmuk sincs a gyermeknevelésről, talán innen adódik az idegenkedésük. Másutt a lakás kicsi, vagy albérletben, társbérletben élnek. Vagy […] nem is nagyon tudnak arról, hogy ilyesmit lehet, illetve szabad." (Sulyok, 1979, 135.)

[61] Gál, 1974, 182–183.

[62] 10/1982. (IV. 16.) MT rendelet a gyermekgondozási segélyről.

vehette igénybe a gyermek három éves koráig. Az anyával egy háztartásban élő apa a gyermek egyéves kora után választhatta a gyermekével való otthonmaradást. Ez a lehetőség nem volt népszerű az apák körében. 1983 augusztusában a gyesen lévő 232 750 főből mindössze 317 volt férfi.[63]

További előrelépést jelentett az is, hogy tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermek nevelése esetén hat éves korig járt az ellátás. A hosszabb segélyezési idővel annak a helyzetnek az elismerése került kifejezésre, hogy ezeknek a gyermekeknek a nevelése több időt, energiát, gondozást igényel, és az intézményi elhelyezés lehetőségei korlátozottak.

Jelentős változást jelentett az apák jogosulti körbe vonásán túl az a lehetőség is, amely biztosította, hogy a gyermekgondozási segélyben részesülő személy – a segély teljes összegének folyósítása mellett – a gyermek másfél éves kora után munkát vállalhatott. A munkaviszony (tagsági viszony) keretében történő munkavégzés azonban havi átlagban a napi négy órát nem haladhatta meg. A munkavállalás nemcsak az eredeti munkahelyen, hanem más munkáltatónál is létrejöhetett. A különböző vállalatok tapasztalatai azonban azt bizonyították, hogy a gyesen lévők foglalkoztatása viszonylag szűk területen és elenyésző számban valósult meg.[64]

A gyes igénylésének továbbra is feltétele maradt a gyermek születését megelőzően munkaviszonyban töltött idő. A gyermek születését megelőző két éven belül összesen kettőszázhetven napig legalább napi négy óra munkaidejű munkaviszonyt, ipari szövetkezetnél legalább napi négy óra munkaidővel tagsági jogviszonyt, vagy bedolgozóként biztosítotti jogviszonyt kellett igazolni. A jogviszonynak a születéskor fenn kellett állnia, ellenben a jogviszony megszűnése esetén akkor lehetett jogosultságot szerezni, ha a születés a jogviszony megszűnését követő negyvenkét napon belül történt, illetőleg a születés a jogviszony megszűnését követő negyvenkét napon túl táppénz, baleseti táppénz folyósításának ideje alatt vagy a folyósítás megszűnését követő huszonnyolc napon belül történt. Gyermekgondozási

[63] Sándorné, 1986, 34.
[64] Uo. 84.

segély járt annak is, aki a gyermek születését közvetlenül megelőző két éven belül mezőgazdasági szövetkezeti tagként, illetőleg munkamegállapodás alapján családtagként legalább kilencven napon át részt vett a közös munkában, és e jogviszony a gyermek születésekor is fennállt. Ezen kívül jogosult volt az ellátásra az is, aki bármely iskola (tanintézet), felsőoktatási intézmény nappali tagozatán végzett tanulmányok befejezését követően kilencven napon belül az előzőekben felsorolt jogviszonyt létesített.

Változatlanul fennállt az a szabályozás, hogy amennyiben a gyermekgondozási segély tartama alatt az anya újból szült, további gyermekgondozási segélyre vált jogosulttá. Ikerszülés esetén, vagy ha több gyermekgondozási segélyre jogosító gyermek volt, a gyermekgondozási segély mindegyik gyermek után külön-külön járt.

A gyermekgondozási szabadság megszakítását már nem kötötte feltételekhez a jogalkotó. A rendelet rögzítette, hogy az anya, illetőleg az apa a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságot megszakíthatja. Ezzel kapcsolatosan előírás maradt az, hogy a munkavállalás érdekében történő megszakítást harminc nappal előbb be kellett jelenteni a foglalkoztatónak.

2.3.3. A gyermekgondozási segélyezés újabb eleme, avagy gyesen az egyetemen

1985-ben egy régóta fennálló igényt elégített ki a 6/1985. (I. 17.) MT rendelet, amely azzal módosította a korábbi szabályozást, hogy a felsőoktatási intézmény nappali tagozatán tanulók is jogosulttá váltak a gyesre, ha a gyermek a hallgatói jogviszony fennállása alatt, vagy az annak megszűnését követő száznyolcvan napon belül született. A szülő anyák és a gyermeküket egyedül nevelő apák hallgatói jogviszonyuk fenntartása mellett kapták a gyermekgondozási segélyt, amit az egyéb állami támogatástól függetlenül folyósítottak számukra.

3. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény

1968. január elsején lépett hatályba az 1967. évi II. törvény, amely 1992. június 30. napjáig volt hatályban és összesen 62 alkalommal módosították.[65] Az Mt. a gyermeket váró és nevelő munkavállalókkal kapcsolatosan hasonló szabályokat tartalmazott, mint az előző Munka Törvénykönyve, egyes jogintézmények tekintetében azonban történtek változások és új jogintézmények is bevezetésre kerültek. A jogszabály szerkezetében szembetűnő módosítást jelentett, hogy a nőket érintő rendelkezések már nem külön fejezetben, hanem az egyes jogintézményeknél kerültek elhelyezésre. *Weltner Andor* szerint a munkajog egyik fontos feladata, hogy előmozdítsa a nők egyenjogúságának megvalósulását. *„Ez szükségessé teszi nemcsak azt, hogy a dolgozó nő egyenlő értékű munkáért a férfiakkal egyenlő bért kapjon, és hogy a munka végzése közben fokozott védelemben részesüljön, hanem azt is, hogy a társadalom, illetve az állam figyelmet fordítson, és megfelelő szociálpolitikai intézkedéseket tegyen, vagy kezdeményezzen a dolgozó nők olyan különleges problémái megoldása érdekében is, amelyek nem szorosan a munkához, hanem a továbbtanuláshoz, a családi élethez, a háztartás ellátásához kapcsolódnak.”*[66] A nők eltérő testi alkata és anyai hivatása hátrányosabb helyzetbe hozhatja a nőket a munka világában. „Ha tehát azt akarjuk, hogy a nők valóban a férfiakéval egyenlő munkafeltételek mellett dolgozzanak, ténylegesen egyenjogúak legyenek, olyan külön előnyöket, illetve jogokat kell a számukra biztosítani, amelyek kiegyenlítik az eltérő testi alkatukból és anyai hivatásukból fakadó különbségeket.”[67] Ezek a többletjogok az alábbiakban kifejtett rendelkezésekben nyilvánultak meg.

[65] A törvény végrehajtásáról a 34/1967. (X. 8.) Korm. rendelet – a továbbiakban Mt. V. – rendelkezett.
[66] Weltner, 1978, 186.
[67] Uo. 187.

3.1. A munkaviszony létesítése

A korábbi törvényhez képest a második Munka Törvénykönyve általános jelleggel tiltotta a hátrányos megkülönböztetést, rögzítve, hogy a munkaviszony létesítése és a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek meghatározása során nem szabad hátrányos megkülönböztetést tenni a dolgozók között nemük, koruk, nemzetiségük, fajuk és származásuk szerint.[68]

Nem az egyenlőség hangsúlyozása, hanem a múltnak még mindig élő szemléleti maradványa indokolta annak a rendelkezésnek a megtartását, amely szerint a várandós nő vagy anya alkalmazását e körülményre tekintettel megtagadni nem lehet.[69]

A munkára való felvételnél a korábbi szabályozáshoz képest többletkötelezettséget rótt a munkáltatóra az az előírás, amelynek alapján az alkalmazásnál a várandós nőt és a kisgyermekes anyát azonos feltételek esetén előnyben kellett részesíteni. Ez a szabály a betöltendő munkakör szempontjából azonos feltételekkel rendelkező várandós nőre és kisgyermekes anyára vonatkozott. *„E szabály beiktatását annak felismerése tette szükségessé, hogy egyes vállalatok nem szívesen alkalmaznak várandós nőket és kisgyermekes anyákat éppen arra való tekintettel, hogy munkajogunk egyéb szabályai különböző kedvezményeket biztosítanak a terhes nőknek, a szoptató, illetve kisgyermekes anyáknak."*[70] A vállalatok a nőket megillető munkajogi kedvezmények miatt szívesebben alkalmaztak férfi munkavállalókat, vagy egyedülálló, illetve gyermektelen nőket. A jogszabály ezt a tendenciát kívánta megakadályozni. Az a munkáltató, amelyik a kötelező előnyben részesítésre vonatkozó rendelkezést megsértette, szabálysértést követett el, ami pénzbírság kiszabásával járhatott.[71]A bírói gyakorlat a kisgyermekes anya fogalma alatt azt a dolgozó nőt értette, aki hat éven aluli gyermeket nevelt, illetve akinek a gyermeke az általános iskolai tanulmá-

[68] 1967. évi II. tv. 18. § (3).
[69] Garancsy, 1972(b), 78. 1967. évi II. tv. 19. § (2).
[70] Uo. 78.
[71] 17/1968. (IV. 14.) Korm. rendelet 75. § (1) bek. e) pont.

nyait iskolaérettség hiányában nem kezdhette meg. A kollégiumi állásfoglalás szerint az egységes és helyes jogalkalmazói gyakorlat kialakításánál azt kellett irányadónak tekinteni, hogy a dolgozó nők védelmét biztosító jogszabályok azt a célt szolgálják, hogy a várandós nők és a kisgyermekes anyák állapotuk, illetve anyai hivatásuk miatt a munkaviszony létesítése és fenntartása szempontjából ne kerüljenek hátrányosabb helyzetbe más dolgozó nőkkel, illetve a férfiakkal szemben. Az életkori határt azért a gyermek hatéves korához igazították, mert úgy ítélték meg, hogy a gondozással és felügyelettel járó nagyobb problémák rendszerint a gyermek hatéves koráig jelentkeznek. Azonos feltételeknek a bírói gyakorlat az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételt tekintette.[72]

Az azonos feltételek meghatározását az eltérő jogértelmezés tette indokolttá. Az egységes értelmezés hiánya gyakran azt eredményezte, hogy a női egyenjogúságot biztosító jogi szabályokat sok esetben figyelmen kívül hagyták. A gyakorlat eligazítást igényelt abban a kérdésben, hogy milyen körre terjednek ki azok a munkafeltételek, amelyeknek az azonossága esetén az előnyben részesítés az érintett nők javára kötelező. A kollégiumi állásfoglalás szerint a helyes felfogás az, amely az alkalmazás során számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételt ebbe a körbe sorol. Az állásfoglalás hangsúlyozta, hogy a munkáltató csak olyan munkahelyen ragaszkodhat egyes munkaköröknek férfiakkal való betöltéséhez, ahol a munka természete vagy a munkakörülmények a nők foglalkozatását kizárták. Ehhez képest a vállalat a nála jelentkező várandós nőnek vagy kisgyermekes anyának az előnyben való részesítése elől nem zárkózhatott el azon az alapon, hogy a munkakört férfival kívánta betölteni.[73]

Továbbra is fennmaradt az a munkavédelmi jellegű előírás, mely szerint nőt és fiatalkorút nem lehetett olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, illetőleg fejlettségére tekintettel reá hátrányos következményekkel járhatott. Ezt a szabályt azonban nem lehetett mechanikusan alkalmazni, mert a

[72] MK 97. sz. állásfoglalás.
[73] MK 97. sz. állásfoglalás.

munkaköri feltételek az egyes vállalatok helyi adottságai szerint különbözőek lehettek.[74] Ennek megfelelően a nők megfelelő foglalkoztatásának és egészségük, testi épségük védelme elősegítéséről szóló 4/1966. (X. 21.) MüM rendelet először általános meghatározását adta a női szervezetre veszéllyel járó munkáknak, majd mellékletben felsorolta azokat a munkaköröket, amelyekben tilos volt nőket foglalkoztatni és felhatalmazást adott a mellékletben nem szereplő munkakörök vonatkozásában a vállalati elbírálásra.[75]

3.2. Munkafeltételek a munkaviszony tartama alatt

Foglalkoztatási tilalomként rendelte el a jogszabály, hogy a várandós nőt várandóssága megállapításától kezdve nem volt szabad egészségére káros munkakörben foglalkoztatni. Ezeket a munkaköröket az egészségügyi miniszter állapította meg.

Változatlanul megmaradt a *várandós nő kötelező áthelyezésére* vonatkozó szabály is, mely szerint a várandós nőt a várandósság negyedik hónapjának kezdetétől a szoptatás hatodik hónapjának végéig kérelmére – orvosi vélemény alapján – az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kellett ideiglenesen áthelyezni. Az a körülmény, hogy a jogszabály az áthelyezést a vállalat számára kötelezővé tette, nem azt jelentette, hogy a nő joga megszűnt volna arra vonatkozóan, hogy csak az ő beleegyezésével kerülhetett sor az új munkakörbe való áthelyezésre.[76] Abban az esetben, ha a vállalat által az átmeneti időre felajánlott új munkakör a korábbinál hosszabb törvényes munkaidővel járt, vagy egyéb olyan hátrányos oldala volt, amely érdeksérelmet okozott, a nőnek joga volt arra, hogy megtagadja a hozzájárulását az áthelyezéséhez.[77] Ennek alapján a vállalat köteles volt esetlegesen több munkakör felajánlásával, illetve a munkakörülmények egyéb vonatkozású módosításával messzemenő erőfeszítéseket tenni a

[74] Garancsy, 1972(b), 76.
[75] Uo.
[76] Nagy – Weltner, 1978, 779.
[77] MK 102. számú állásfoglalással módosított MK. 57. sz. állásfoglalás. Lásd Munkajogi Döntvénytár. Bírósági Határozatok. 1976–1978, 1980, 118–121.

nő számára megfelelő és elfogadható új munkakör biztosítására.[78] Ezzel összhangban a még ma is hatályban lévő 57. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalás hangsúlyt helyezett a nő együttműködési kötelezettségére is, amelynek alapján elvárható volt, hogy a felajánlott, állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakört elfogadja, ha ez a körülményeire figyelemmel neki aránytalan sérelmet nem okozott. A jogszabály rögzítette, hogy az egészségügyi okból ideiglenesen áthelyezett dolgozó nő keresete nem lehet kevesebb az előző átlagkereseténél. Ez a rendelkezés – abból az elvből kiindulva, hogy a nőt a várandóssága miatt nem érheti hátrány –, biztosította a várandósság miatt más munkakörbe helyezett nőnek az előző átlagkeresetéhez való jogát. Ebből következően, ha az új munkakörben a munkavállalók hibáján kívül szünetelt a munka és emiatt a többi dolgozó keresete csökkent, a várandós nőnek az előző átlagkeresetét ebben az esetben is biztosítani kellett.

Ezen kívül az előző átlagkeresete akkor is megillette a nőt, ha az áthelyezése rövidebb munkaidejű munkakörbe, vagy ha éjszakai beosztással járó munkakörből más munkakörbe történt, illetve ha az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő körülmények biztosítása végett munkafeltételeit – különösen a munkahelyét, vagy a munkaidő-beosztását – munkakörének megváltoztatása nélkül módosították.[79] Ha a nőt várandóssága miatt orvosi javaslatra más munkakörbe helyezték át, a munkakörére irányadó teljesítmény-elszámolás szerint járó munkabér helyett – amennyiben az reá nézve kedvezőbb volt – szintén az áthelyezés előtti átlagkeresete illette meg.[80]

Foglalkoztatási korlátozást jelentett az a szabály, hogy a nő várandóssága negyedik hónapjának kezdetétől a gyermek egyéves koráig hozzájárulása nélkül nem volt kötelezhető arra, hogy más helységben végezzen munkát.

[78] MK 102. számú állásfoglalással módosított MK. 57. sz. állásfoglalás.
[79] MK 102. számú állásfoglalással módosított MK. 57. sz. állásfoglalás.
[80] BH 1986. 208. sz.

A *munkaidő beosztására* vonatkozó szabályozás is tartalmazott gyermeket nevelő nők helyzetét figyelembe vevő rendelkezéseket. Általános előírás volt, hogy a munkaidőt úgy kell beosztani és túlmunkát csak olyan mértékben lehet elrendelni, hogy a dolgozó egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, illetve a személyi és családi körülményeire tekintettel aránytalan terhet ne jelentsen. Ez az általános tilalom többek között a hetenként változó műszak-beosztásokra vonatkozott, amelyek különösen a családi élet egyensúlyát megzavarhatták.[81] A munkaidő megszervezése során figyelemmel kellett lenni arra is, hogy a dolgozó nőt a várandóssága negyedik hónapjának kezdetétől gyermeke egyéves koráig éjszakai munkára csak a beleegyezésével lehetett beosztani. Éjszakai munkának a huszonkét órától reggel hat óráig, a mezőgazdaság körében az este huszonegy órától reggel öt óráig terjedő időszak, illetve naponta három nyolcórás műszak esetén a harmadik műszakban végzett munka minősült. További előírás volt, hogy a nőket várandósságuk negyedik hónapjának kezdetétől gyermekük egyéves koráig lehetőleg délelőtti műszakba kellett beosztani. *Garancsy Gabriella* tanulmányában kifejti, hogy álláspontja szerint ez a szabályozás nem nyújt megfelelő védelmet a kisgyermekes anyáknak egyrészt azért, mert a kisgyermek gondozása és felügyelete nem csak egyéves korig teszi szükségessé az anya éjszakai otthon tartózkodását, másrészt pedig azért, mert nem kötelező érvényű szabály. Továbbá olyan szabályozást látott volna elfogadhatónak, amely az anya éjszakai műszakba való beosztását a gyermek egyéves koráig megtiltja, a délelőtti műszakba való beosztását pedig kötelezővé teszi.

A munkaidő beosztására vonatkozó fontos rendelkezés volt az is, amelynek alapján túlmunkavégzési tilalom állt fenn a várandósság negyedik hónapjától kezdve a gyermek hathónapos koráig, ezt követően pedig a gyermek egyéves koráig csak a beleegyezésével lehetett túlmunkára vagy készenlétre igénybe venni a nőt. Az egyévesnél idősebb, de hatévesnél fiatalabb gyermekét gondozó anyának csak kivételesen volt elrendelhető

[81] Garancsy, 1972(a), 415.

túlmunka. Ezekben az esetekben olyan védelemről volt szó, amellyel kapcsolatos tilalmat nem szüntette meg a nő esetleges beleegyezése sem, kivéve, ha ezt a jogszabály kifejezetten figyelembe venni rendelte. Erre tekintettel a tilalomba ütköző utasítás teljesítése megtagadható volt.[82]

A *pihenőidővel* kapcsolatos rendelkezések között új jogintézményként került bevezetésre a három vagy több gyermek után járó pótszabadság. A dolgozó anyának három gyermeke után évi két, minden további gyermeke után ugyancsak két-két, de évenként legfeljebb tizenkét munkanap pótszabadság járt. A pótszabadságra jogosultság szempontjából az általa gondozott tizennyolc éven aluli és munkaviszonyban nem álló gyermekeket kellett figyelembe venni.[83] A jogosultságot az anya által történő gondozás alapozta meg, a pótszabadság a nőt az örökbefogadott, mostoha vagy nevelt gyermek után is megillette. E rendelkezés szempontjából a dolgozó anyával nem esett egy tekintet alá a gyermekeit egyedül nevelő apa, ezért ő ezen a címen pótszabadságra nem volt jogosult.[84] Látható tehát, hogy az egyenjogúságot a jogszabály egyoldalúan kezelte, a nemek egyenlőségére vonatkozó törekvés középpontjában a nők álltak, ami feltehetően abból a hipotézisből eredt, hogy a gyermekek nevelése elsődlegesen az anyák feladata. A gyermekek után járó pótszabadság tekintetében jelentős változások következtek be 1982. január 1-től, mert a 74/1981. (XII. 29.) MT rendelet módosította a szabadságra vonatkozó rendelkezéseket. Ennek alapján a gyermekek után már nemcsak a munkaviszonyban álló nő, hanem a gyermekét egyedül nevelő apa is jogosult volt a pótszabadságra, és már nem volt feltétel a három vagy több gyermek gondozása, mert egy gyermek után is járt a kedvezmény. Egy gyermek esetén kettő, két gyermek esetén öt, legalább három gyermek után pedig kilenc munkanap pótszabadság illette meg a jogosultakat. Továbbra is fennmaradt azonban a legalább három gyermeket gondozó anya pótszabadságra való jogosultsága, ugyanis a

[82] Nagy – Weltner, 1978, 782.
[83] Mt. V. 50.§ (2) bek.
[84] Nagy – Weltner, 1978, 783.

rendelet alapján a dolgozó nőnek az általa gondozott tizennyolc éven aluli és munkaviszonyban nem álló három gyermeke után az egyébként a gyermekek után járó pótszabadságon felül évi két, minden további ilyen gyermeke után ugyancsak két-két, de évenként legfeljebb tizenkét munkanap pótszabadság járt.

A *rendes szabadsággal* kapcsolatosan többletkedvezményt jelentett, hogy a munkaviszony szünetelésének tartamára rendes szabadság illette meg a munkavállalót a szülési szabadság idejére, és a tíz éven aluli gyermek gondozása vagy ápolása miatt munkában nem töltött időre, legfeljebb azonban egy évre, függetlenül attól, hogy erre az időre járt-e táppénz, illetőleg gyermekgondozási segély.[85]

3.3. A munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntetése körében a *felmondási tilalmak* a korábbi jogszabályhoz képest bővültek. A felmondással való megszüntetési tilalom a következő időszakokra terjedt ki: a dolgozó nő férjének sorkatonai szolgálata; a várandósság és a szoptatás ideje a szülést követő hatodik hónap végéig; a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés vagy ilyen célból kapott fizetés nélküli szabadság; a gyermekgondozási segély, valamint a gyermek gondozásának céljára kapott egyéb fizetés nélküli szabadság; az állami csecsemőotthonban elhelyezett gyermekének vagy idegen gyermeknek szoptatására az otthonba felvett dolgozó nőnek ott tartózkodása alatt, illetve a felsorolt időszakok lejártát követő tizenöt nap. A felmondási tilalmak tekintetében huzamos ideig nem történt változás a törvénykönyv szövegében, a tilalmak a törvény hatályosságának ideje alatt végig fennálltak, csupán egy változtatás történt 1989. március 25. napjától, ekkortól ugyanis a gyermekgondozási segély, valamint a gyermek gondozá-

[85] 6/1967. (X. 8.) MüM rendelet 13. § (4) bek.

sa céljából kapott fizetés nélküli szabadság ideje és az azt követő három hónap alatt sem élhetett felmondással a munkáltató.[86]

Felmondási korlátozásként szerepelt, hogy csak különösen indokolt esetben lehetett felmondani annak a munkavállalónak, akinek négy vagy több általa eltartott családtagja volt és a családban más önálló keresettel rendelkező nem volt, továbbá az egyedülálló dolgozó nőnek gyermeke tizennyolc éves koráig. Ez utóbbi védelem a gyermekét egyedül nevelő apát is megillette. Amennyiben a vállalatnál volt olyan munkakör, amelynek ellátásra a munkavállaló alkalmas volt, a munkaviszonyt mindaddig nem lehetett felmondással megszüntetni, amíg ilyen munkahelyre áthelyezhető volt, feltéve, hogy azt elvállalta. A védettség – a bírói gyakorlat szerint – nem illette meg azt az egyedülálló dolgozó szülőt, akinek a gyermeke állami gondozásban volt, intézeti nevelés alatt állt, vagy szabadságvesztés büntetését töltötte.[87] A bírói gyakorlat tágan értelmezte a gyermekét egyedül nevelő apa fogalmát, mivel egy esetben azt az apát is e körbe sorolta, aki közös háztartásban élt a súlyosan beteg feleségével, aki rokkantnyugdíjas volt, de a betegségének a jellege miatt a közös kiskorú gyermek nevelésében nem vett részt, sőt ő maga is ellátásra szorult. E körülmények miatt a Legfelsőbb Bíróság úgy ítélte meg, hogy az apát egyedülálló apának kell tekinteni, mert egyedül tartotta el a kiskorú leányát és a beteg feleségét is, ezért az ő esetében fennállt a felmondási korlátozás.[88]

Fegyelmi jogi kedvezményként érvényesült az a szabály, hogy a szülési szabadság tartama alatt az elbocsátást kimondó fegyelmi határozatot nem lehetett végrehajtani.

Rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősítette a bírói gyakorlat azt a munkáltatói intézkedést, amely egy határozatlan idejű munkaviszonyban álló nő munkaszerződését a gyermekgondozási szabadságról való visszatérését követően határozott idejűvé módosította és azt négyszer meghosszab-

[86] Lásd a 27/1989. (III. 25.) MT rendeletet.
[87] MK 98. sz. állásfoglalás.
[88] BH 1992. 61. sz.

bította, majd a legutolsó határozott idejű munkaviszonyát a nő újabb szülését követően megszűntnek nyilvánította.[89]

3.4. Munkaidő-kedvezmények

3.4.1. Szülési szabadság

A szülési szabadság hosszát illetően nem történt változás a korábbi szabályozáshoz képest, mert továbbra is húsz hét volt a szülési szabadság időtartama, amelyet rendellenes szülés esetén szakorvosi javaslatra négy héttel meg lehetett hosszabbítani. Meghosszabbításnak volt helye, ha a nőnek a szülést megelőzően igénybe vett szabadsága folytán a rendellenes szülést követően igénybe vehető szülési szabadsága húsz hétnél rövidebb lett volna, vagy koraszülés esetén, amennyiben a koraszülött a születéskor 2500 gramm alatti súlyú volt, illetve ha ikrek születtek. A szabadság meghosszabbítását a szülést ellátó gyógyintézet igazolása alapján kellett kérnie a nőnek legkésőbb a szülési szabadság leteltét megelőző héten. Ezt követően a vállalat a javaslatnak megfelelően dönthetett a szülési szabadság meghosszabbításáról.[90]

A szülési szabadságból négy hetet a szülés előtt kellett kiadni, amitől a dolgozó nő kérésére el lehetett tekinteni, ha az a szakorvos véleménye szerint nem járt a nő egészségének a veszélyeztetésével. Ha a nő a szülési szabadságából azért nem töltött el négy hetet a szülés előtt, mert a szülés a várt időpontnál korábban következett be, a szülési szabadságnak a szülés előtti része a szülést követően igénybe vehető volt.[91] Az is előfordulhatott, hogy a nő a szülés előtt tévedés vagy túlhordás miatt négy hétnél hosszabb szabadságot vett igénybe, ekkor azonban nem kellett a négy héten felül igénybe vett idővel csökkenteni a szülés után kivehető szabadságot.[92]

[89] M. törv. II. 10204/1975. sz. döntés.
[90] Nagy – Weltner, 1978, 784.
[91] 101/1963. (Mü. K. l.) MüM. utasítás.
[92] 101/1963. (Mü. K. l.) MüM. utasítás.

Ha a nő azért nem vett igénybe szülési szabadságot, mert a gyermekét koraszülöttek ápolására fenntartott intézményben helyezték el, a szülési szabadság emiatt igénybe nem vett része – a szülést követő egy év elteltéig – igénybe vehető volt a gyermeknek az intézetből történő elbocsátása után.[93]

A gyermek halva születése esetén, vagy ha a gyermek a szülési szabadság alatt meghalt, illetve, ha az újszülött állami gondozásba került, a szülési szabadság megszűnt, de annak ideje nem lehetett hat hétnél rövidebb.[94] Továbbá ezekben az esetekben is meghosszabbítható volt a szülési szabadság orvosi vélemény alapján, legfeljebb a szülést követő tizedik hét elteltéig, többek között nagyobb vérveszteség utáni vérszegénység, súlyosabb terhességi mérgezés, vagy egyéb, a szülés következtében fellépő súlyos egészségromlás esetén.[95]

Ha a dolgozó nő a szülés napjáig keresőképtelen volt, a szülést megelőző négy hetet szülési szabadságnak kellett tekinteni. Amennyiben azonban a nő a szülés napja előtt keresőképessé vált és az orvos véleménye szerint saját és magzata egészségének a veszélyeztetése nélkül a munkáját tovább végezte, a keresőképtelenség idejét nem volt szabad a szülési szabadságba beszámítani.[96]

A munkaviszonyban álló és csecsemőt örökbefogadó nőt az örökbefogadást engedélyező jogerős határozatot követően megillette a szülési szabadság. A házasságról, a családról és a gyámságról szóló 1952. évi IV. törvény és az MK. 57. sz. állásfoglalás értelmében a csecsemőkorban örökbe fogadott gyermek eltartása és gondozása céljára az állam, illetve a társadalombiztosítás által nyújtott kedvezmények és szolgáltatások az örökbe fogadó anyát illetik meg. Erre figyelemmel a munkaviszonyban álló és csecsemőt örökbe fogadó nőt az örökbefogadás napját követően megilletik ugyanazok a jogok, mint a szülő nőt, és ugyanazt a védettséget élvezi, mint

[93] 101/1963. (Mü. K. l.) MüM. utasítás.
[94] 101/1963. (Mü. K. l.) MüM. utasítás.
[95] 101/1963. (Mü. K. l.) MüM. utasítás.
[96] Nagy–Weltner, 1978, 785., 101/1963. (Mü. K. l.) MüM. ut., 106/1977. (Mü. K. 5.) MüM ut.

a vér szerinti anya. Az örökbefogadó anyának járó szülési szabadság kiszámításánál azonban négy hetet a szülés előtt kiadottnak kellett tekinteni. A vér szerinti anyát a szülést követően hatheti szülési szabadság illette meg, az ezt követő időre a gyermek örökbefogadása esetén a szülési szabadság hátralévő részére vonatkozó jogát elvesztette.[97]

A szülési szabadság időtartama 1985. szeptember 1. napjától huszonnégy hétre emelkedett.[98] A végrehajtási rendelet továbbá rögzítette, hogy a szülési szabadság megszűnt, ha a gyermek halva született, vagy a szülési szabadság ideje alatt meghalt, a halál napját követő nyolcadik napon; ha pedig az újszülöttet állami gondozásba adták, az azt követő napon. A szülési szabadság azonban ezekben az esetekben sem lehetett hat hétnél kevesebb. 1986. július 1. napjától a rendelkezés kiegészült azzal, hogy ha a gyermek halva született, a szülés szabadság a halál napjától számított hat hét elteltével szűnt meg.[99]

3.4.2. Szoptatási munkaidő-kedvezmény

A dolgozó nőnek a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer háromnegyed óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig egyszer háromnegyed óra munkaidő-kedvezmény járt. Ez a munkaidő-kedvezmény a napi négy-hat órában foglalkoztatottakat csak az első hat hónapban és naponta egyszer illette meg. Ikrek esetén a munkaidő-kedvezmény az ikrek számának megfelelő mértékben járt. A munkaidő-kedvezmény a dolgozó nő kérelmére a munkaidő kezdetén vagy végén egyszerre is kiadható volt, annak tartama munkaidőnek számított és arra átlagkeresetet kellett fizetnie a vállalatnak. Külön jogszabály rendelkezett arról, hogy a szoptatási munkaidő-kedvezmény a gyermekét mesterségesen tápláló anyát, valamint az örökbefogadó nőt is megillette, és kiadását nem lehetett orvosi vizsgálathoz kötni. Erre a munkaidő-kedvezményre nem volt jogosult az, aki a gyermekét

[97] MK 57. sz. állásfoglalás.
[98] Lásd a 4/1985. (I. 17.) MT rendeletet.
[99] Lásd a 14/1986. (V. 6.) MT rendeletet.

állami gondozásba adta, kivéve, ha az intézetbe szoptatás végett bejárt.[100] A pedagógus anyát a szoptatási munkaidő-kedvezmény címén – amennyiben heti tizenkettőnél több kötelező óraszáma volt – a szülést követő első hat hónapban heti öt, ezt követően a kilencedik hónap végéig heti három óra kedvezmény illette meg a heti kötelező óraszám terhére.[101]

3.4.3. Fizetés nélküli szabadság, fizetés nélküli szabadnap

A szülési szabadság lejártát követően a vállalat köteles volt a dolgozó anya kérelmére a gyermek hároméves koráig a *gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot* engedélyezni. A törvény hatálybalépésekor a gyermekgondozási segélyre vonatkozó szabályok szerint a gyermek két és fél éves koráig lehetett a gyest igénybe venni, a gyermek hároméves koráig csak 1969. április 1-től lehetett folyósítani az ellátást. E szerint a munkaviszonyra vonatkozó szabály és a gyermekgondozási időszakra járó ellátás rendelkezései kezdetben nem voltak összhangban, bár ez senkit nem érinthetett, mert az 1967. január 1. után született gyermekek csak 1969. második félévében érték el a két és fél éves kort. A gyermekgondozás céljából kérhető fizetés nélküli szabadságra vonatkozó rendelkezések annyiban változtak – a gyermekgondozási segélyezés rendszerének megváltozásával összhangban – 1982. május 1. napjától, hogy súlyosan fogyatékos gyermek esetén a gyermek hat éves koráig lehetett a gyermekgondozási szabadságot igénybe venni.[102] Ez a szabályozás nem teljesen volt összhangban a gyermekgondozási segélyről szóló MT rendelettel, mert a tartósan beteg gyermeket nem említette a Munka Törvénykönyve végrehajtási rendelete.

1988. január 1. napjától szintén módosultak a szabályok. Ekkortól kezdve bekerült a normaszövegbe a tartósan beteg gyermek is, illetve az életkori határ megemelkedett. A tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermek

[100] Nagy – Weltner, 1978, 786.
[101] Uo.
[102] A gyermekgondozási segélyről szóló 10/1982. (IV. 16.) MT rendelet szerint a tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermek esetén hatéves korig járt az ellátás.

gondozására igénybe vehető szabadság ugyanis a gyermek tíz éves koráig illette meg a jogosultakat.[103]

A gyermek megbetegedése esetén a gyermek ápolása céljából a gyermek tízéves koráig igénybe vehető volt a *gyermekápolási fizetés nélküli szabadság*. Ezekre a szabadságokra a gyermekét egyedül nevelő apa is jogosult volt. Jogszabály rögzítette, hogy a szülési szabadság, valamint a fizetés nélküli szabadság tartama alatt a társadalombiztosítási, illetőleg a gyermekgondozási segélyre vonatkozó szabályok szerint járt a dolgozó nő részére ellátás.[104] Ez a szabályozás annyiban pontatlan, hogy nemcsak a dolgozó nő, hanem a gyermekét egyedül nevelő apa is jogosult volt a feltételek fennállása esetén a külön jogszabály szerinti ellátásokra.

1985. szeptember 1. napjától a jogszabály annyiban módosult, hogy a gyermek gondozása és ápolása céljából adott fizetés nélküli szabadság a gyermekét egyedül nevelő, illetőleg a táppénzre, gyermekgondozási díjra vagy segélyre jogosult apát is megillette.[105] A szemléletet azonban jól tükrözi, hogy az a rendelkezés változatlan maradt, mely szerint a szülési szabadság, valamint a fizetés nélküli szabadság tartama alatt a társadalombiztosítási, illetőleg a gyermekgondozási segélyre vonatkozó szabályok szerint jár a dolgozó nő részére ellátás.

A korábbi munkaviszonnyal kapcsolatos szabályozásból fennmaradt a háztartás ellátása érdekében adott fizetés nélküli szabadnap azzal a változtatással, hogy a havi egy szabadnapot a gyermekét egyedül nevelő apa is igényelhette.[106]

3.4.4. Fizetett szabadnap

1974. január 1. napjától a 12/1973. (XII. 23.) MüM rendelet bevezette a fizetett szabadnap intézményét, amely a tizennégy éven aluli gyermeket

[103] Lásd a 87/1987. (XII. 30.) MT rendeletet.
[104] Mt. V. 57. § (3) bek.
[105] Lásd a 4/1985. (I. 17.) MT rendeletet.
[106] Mt. V. 59. §.

nevelő nőnek és a gyermekét egyedül nevelő apának járt.[107] A fizetett szabadnap kedvezménye a gyermeket örökbe fogadó, illetve azt a dolgozó nőt is megillette, aki állami gondozott gyermek gondozását és nevelését vállalta térítés mellett, illetve aki családi kapcsolat vagy szerződésen alapuló kötelezettség alapján vállalta a gyermek gondozását.[108] Az igénybe vehető szabadnap mértéke egy gyermek után kettő nap, két gyermek után öt nap, három vagy ennél több gyermek esetén összesen kilenc nap volt. A fizetett szabadnapokat a munkavállaló kívánsága szerint egyben vagy részletekben kellett kiadni, és ezekre a napokra átlagkeresetet kellett fizetni.[109] A jogosultság szempontjából a gyermeket utoljára abban az évben lehetett figyelembe venni, amikor a tizennegyedik életévét betöltötte. A szabadnapokra való jogosultságnak nem volt előfeltétele a teljes évnek munkaviszonyban töltése, így a fizetett szabadnap – időarányosan – annak a munkavállalónak is járt, aki év közben szült, illetve év közben került, vagy tért vissza a vállalathoz. A fizetett szabadnap természeténél fogva a rendes szabadság jogi sorsában osztozott, ezért a munkaviszony megszűnése esetén pénzben megváltható volt, vagy az elszámoló lapon fel kellett tüntetni a tárgyévben ki nem vett szabadnapok számát.[110]

[107] A hivatkozott jogszabály a munkaidő és pihenőidő egyes kérdéseiről szóló 6/1967. (X. 8.) MüM rendeletet egészítette ki.
[108] MK 100. sz. állásfoglalás. Lásd még az M. törv. I. 10297/1975. sz. döntést.
[109] Nagy – Weltner, 1978, 784.
[110] Munkajogi Döntvénytár. Bírósági Határozatok. 1976–1978, 1980, 124., MK 100. sz. állásfoglalás.

4. A gyermekek születéséhez és gondozásához kapcsolódó társadalombiztosítási juttatások

4.1. A szülési szolgáltatások és a gyermekápolási táppénz szabályozása 1955 és 1975 között

A betegségi biztosítás jogalapja 1945 után is az 1927. évi XXI. sz. törvénycikk volt, de a rendelkezéseket a megváltozott körülményekhez igazították, majd átfogó szabályozásra került sor 1955-ben. A dolgozók betegségi biztosítását az 1955. évi 39. sz. törvényerejű rendelet és a végrehajtására kiadott 71/1955. (XII. 31.) MT. rendelet, továbbá a 6/1966. (XII. 31.) SZOT szabályzat rendezte.

4.1.1. Orvosi, szülésznői kezelés

A dolgozó nőt várandóssága, illetőleg szülése esetében díjtalan orvosi, szülésznői kezelésben kellett részesíteni. A díjtalan orvosi, szülésznői kezelés a dolgozó férfi feleségének szülése esetében is járt. A feleség jogosultságával azonosan kellett azonban elbírálni a dolgozó férfi élettársának díjtalan orvosi, szülésznői kezelésre jogosultságát is. A dolgozó nő vagy a dolgozó férfi felesége, élettársa csak hatósági szülésznőt vehetett díjmentesen igénybe. Magánszülésznő igénybevételéből származó költséget csak sürgős szükség esetén, valamint akkor lehetett megtéríteni, ha a várandós nő lakóhelyén nem volt hatósági szülésznő.[111]

4.1.2. Terhességi-gyermekágyi segély

A szülési szabadság idejére a biztosított nőnek terhességi-gyermekágyi segély járt.[112] Ha a dolgozó nő a szülést megelőző két éven belül legalább kétszázhetven napon át biztosított volt, akkor terhességi-gyermekágyi se-

[111] 71/1955. (XII. 31.) MT. rendelet 31. §.
[112] Lásd az 5. 4. 1. pontot.

gély címén a munkabér teljes összege, ha pedig legalább száznyolcvan napon át volt biztosított, a munkabér ötven százaléka illette meg. 1974. január 1-jétől az utóbbi esetben már a munkabér hatvanöt százaléka járt.[113] A kórházi vagy szülőotthoni ápolása ideje alatt a nő a terhességi-gyermekágyi segélyének nyolcvan százalékára volt jogosult.

Ha a nő a szülés napjáig betegség miatt keresőképtelen volt, ezt az időt, legfeljebb azonban a szülés napjától visszafelé számított huszonnyolc napot, szülési szabadságnak kellett tekinteni. Ezt az időt tehát a szülési szabadság idejébe, a megfelelő táppénz folyósítási időt pedig a szülés előtti időre járó terhességi-gyermekágyi segélyezés idejébe be kellett számítani. Ilyen esetben, ha a dolgozó nő megfelelő előzetes biztosítási idővel rendelkezett és száz százalékos szülési szolgáltatásokra volt jogosult, részére a táppénz és a terhességi-gyermekágyi segély közötti különbözetet ki kellett fizetni.[114] Abban az esetben, ha a nő a szülés napját megelőző huszonnyolc napon belül táppénz szolgáltatásban részesült, de a szülés napja előtt keresőképessé vált, és orvosi igazolás alapján munkáját tovább végezte, a táppénz folyósításának az idejét a szülési szabadság, illetve a terhességi-gyermekágyi segélyezés idejébe nem lehetett beszámítani.[115]

Abban az esetben, ha a dolgozó nőnek a szülési szabadság megkezdésekor még nem volt meg a száznyolcvan napi tagsága, de azt legkésőbb a szülés napjáig megszerezte, jogosultságot szerzett az ötven százalékos terhességi-gyermekágyi segélyre. Ilyen esetben a segélyt legkorábban a száznyolcvan napi tagság megszerzése napjától lehetett folyósítani, de a segély visszamenőlegesen a szülési szabadságnak a száznyolcvan napi tagság megszerzése előtti idejére is járt.[116]

Ha a nő a szülési szabadság megkezdésekor a száznyolcvan napi tagsági idővel rendelkezett, de a kétszázhetven napot még nem érte el, akkor ötven százalékos mértékű segélyben részesült. Ha azonban a kétszázhetven

[113] Lásd az 1973. évi 27. sz. tvr-t.
[114] A táppénz összege a munkabér 65%-a volt.
[115] 101/1963. (Mü. K. l.) MüM. utasítás. Lásd Mattyasovszky – Mészáros, 1965, 88–89.
[116] Mattyasovszky – Mészáros, 1965, 90.

napot a szülés napjáig megszerezte, a szülési szabadság teljes tartamára, tehát visszamenőlegesen is megillette a száz százalékos mértékű ellátás.[117]

4.1.3. Anyasági segély

A terhességi-gyermekágyi segélyre jogosult dolgozó nőt szülés esetén egyszeri pénzbeli juttatásként anyasági segély is megillette. Az anyasági segély a dolgozó férfi feleségének és élettársának szülése esetében is járt, ha a dolgozó férj a szülés napját közvetlenül megelőző két éven belül legalább száznyolcvan napon át biztosított volt. Az anyasági segély összegét a Szakszervezetek Országos Tanácsa állapította meg.[118]

4.1.4. Gyermekápolási táppénz

1953-ban a Munka Törvénykönyve bevezette a gyermekápolási szabadság intézményét.[119] Ehhez kapcsolódóan táppénzre volt jogosult az a dolgozó anya, aki egy évesnél fiatalabb beteg gyermekének ápolása, illetőleg kórházi ápolás alatt álló gyermekének szoptatása miatt foglalkozását nem tudta folytatni. Ha az egyedülálló anya egy évesnél idősebb, de két évesnél fiatalabb beteg gyermekének ápolása miatt nem tudott munkát végezni, részére legfeljebb hatvan napon át járt táppénz, ahogy azt a Munka Törvénykönyve is tartalmazta. A végrehajtási rendelet értelmében egyedülállónak azt a nőt kellett tekinteni, aki elvált, özvegy, vagy nem házasságban élő nő volt, továbbá akinek a férje első tényleges katonai szolgálatot teljesített, vagy betegség miatt állandóan keresőképtelen volt, illetve akinek a férje szabadságvesztés büntetését töltötte, vagy ismeretlen helyen tartózkodott. A jogszabály azonban a táppénz folyósítását feltételhez kötötte, mégpedig

[117] Uo.

[118] Az anyasági segély összege legalább kétszázhetven napi előzetes biztosítási idő igazolása esetén az első élve született gyermek után 700 forint, minden további élve született gyermek után pedig 600 forint volt, ha a nő a várandósság ideje alatt legalább háromszor, koraszülés esetén legalább egyszer orvosi vizsgálaton vett részt. Ettől eltérő esetekben 500 forint volt az anyasági segély összege. A dolgozó férfi házastársának, élettársának anyasági segélye legalább kétszázhetven nap előzetes biztosítási idő igazolása esetén gyermekenként 460 forint volt. Ikerszülés esetén a segély a gyermekek számának megfelelő mértékben járt. 6/1966. (XII. 31.) SZOT szabályzat 67. §.

[119] Lásd az 1953. évi 25. tvr-t.

úgy, hogy az anya táppénzre jogosultságát csak abban az esetben lehetett megállapítani, ha a gyermek ápolását az anyával közös háztartásban élő más alkalmas családtag keresetveszteség nélkül nem tudta ellátni. A szükséges ápolás, felügyelet ellátására alkalmas személynek a legalább 16. életévét betöltött nőt kellett tekinteni. Ha azonban orvosi igazolás szerint az említett személy egészségi állapota vagy magas kora miatt az ápolás, illetőleg a felügyelet ellátására alkalmatlan, vagy pedig a gyermeket kizárólag az anya ápolhatja, az anya igényjogosultságát el kellett ismerni.[120] Ebből is látható az a társadalmi felfogás, amely szerint a gyermekek ápolásával járó teendőket csak a nők végezhették, tehát fel sem merült annak a gondolata, hogy esetleg a gyermek apja marad otthon a gyermekkel annak betegsége esetén abban az esetben, ha a szülők együtt éltek.

Figyelemre méltó azonban, hogy a rendelkezést a jogalkotó módosította – az új Munka Törvénykönyve rendelkezéseivel összhangban, – és ennek alapján 1968. július 1-jétől már az egyedülálló dolgozó férfi is jogosulttá vált a táppénzre, mind az egyévesnél fiatalabb, mind az egyévesnél idősebb gyermek ápolása esetén.[121] Megjegyezzük azonban, hogy ez nem jelent teljes egyenlőséget, mert az együtt elő szülők esetén továbbra is csak az anya volt jogosult a gyermekápolási táppénzre.

1974. január 1-jétől a gyermekápolási táppénz igénybevételének a lehetőségét kiterjesztették a gyermek hat éves koráig, amit a dolgozó nő és az egyedülálló dolgozó férfi vehetett igénybe.[122] A táppénz időtartamát a gyermekek korának függvényében határozta meg a jogalkotó. A gyermek három éves életkorának betöltéséig gyermekenként és évenként hatvan

---

[120] Mattyasovszky – Mészáros, 1965, 72.

[121] Lásd az 1968. évi 19. sz. tvr-t. A végrehajtási rendelet – 23/1968. (VI. 30.) Korm. rendelet 18. §. – ezzel összefüggésben úgy módosult, hogy egyedülállónak azt a dolgozót kellett tekinteni, aki hajadon, nőtlen, özvegy, elvált vagy házastársától külön élt; akinek a férje sorkatonai szolgálatot teljesített; akinek a házastársa letartóztatásban volt, szabadságvesztés büntetését töltötte, felsőoktatási intézmény nappali tagozatának hallgatója volt, testi vagy szellemi fogyatékossága vagy betegsége miatt előreláthatólag legalább hat hónapon át teljesen munkaképtelen volt, nyugellátásban részesült, bíróság által elrendelt kényszergyógykezelésben részesült, és keresete (jövedelme) vagy nyugellátása a havi ötszáz forintot nem haladta meg. Nem lehetett egyedülállónak tekinteni azt a dolgozót, akinek élettársa volt, mindaddig, amíg az együttélés fennállt.

[122] Lásd az 1973. évi 27. sz. tvr-t.

napig, ha a gyermek három évesnél idősebb volt, gyermekenként és évenként harminc napig járt táppénz. Az egyedülálló dolgozót egy évesnél idősebb, de hat évesnél fiatalabb gyermek betegsége esetén évenként és gyermekenként hatvan napig illette meg az ellátás.

4.2. Betegségi és anyasági ellátások az 1975. évi II. törvényben

A társadalombiztosításról szóló 1975. évi II. törvény a korábbi társadalombiztosítási joganyagot egységes elvek szerint, átfogóan újra szabályozta, majd ezen a jogszabályon és a végrehajtási rendeletein is több jelentős módosítást hajtott végre a jogalkotó, mind a rendszerváltás előtt, mind azt követően.[123] Témánkat illetően lényeges, hogy a törvény az alapelvek között rögzítette, hogy a nők, az ifjúság és a gyermekes, főként a többgyermekes családok anyagi ellátására különös gondot kell fordítani. A biztosítottak betegségi és anyasági ellátásra, családi pótlékra, nyugellátásra és baleseti ellátásra szerezhettek jogosultságot. Betegségi és anyasági ellátásként táppénz, terhességi-gyermekágyi segély és anyasági segély, majd 1985. március 1-jétől gyermekgondozási díj illette meg a biztosítottat, a biztosított eltartott hozzátartozója pedig anyasági segélyre tarthatott igényt. Annak ellenére, hogy bizonyos ellátásokat az egyedülálló apa, illetve bármelyik szülő igénybe vehetett, a törvény mégis anyasági ellátásként nevezte ezeket, közvetítve azt a sztereotípiát, hogy a gyermek ellátásával kapcsolatos teendőket az anyának kell elvégeznie.

4.2.1. Terhességi-gyermekágyi segély

A törvény hatályba lépésekor a terhességi-gyermekágyi segély vonatkozásában jelentős változások történtek a korábbi szabályozáshoz képest, mert a rendelkezések több ponton kiegészültek.

A terhességi-gyermekágyi segély a szülési szabadság időtartamára járt. A szülési szabadságnak arra a tartamára, amelyre a szülő nő a teljes kerese-

[123] Végrehajtásáról kezdetben a 17/1975. (VI. 14.) MT rendelet és a 3/1975. (VI. 14.) SZOT szabályzat rendelkezett.

tét megkapta, terhességi-gyermekágyi segély nem járt. Annak, aki a keresetét részben kapta meg, csak az elmaradt keresete után járt terhességi-gyermekágyi segély. Ezek a rendelkezések a mai napig változatlanok. Később kiegészült a jogszabály azzal, hogy nem járt az ellátás a biztosítottnak, ha bármelyik jogviszonyában munkát végzett vagy hatósági engedélyhez kötött kereső tevékenységet folytatott, továbbá arra az időtartamra, amely alatt külföldön tartózkodott, valamint az előzetes letartóztatás, a szabadságvesztés és a szigorított őrizet tartamára.[124]1989. január 1-jétől a szabályozás annyiban módosult, hogy az a biztosított nem vehette igénybe az ellátást, aki bármilyen jogviszonyban díjazás – kivéve a szerzői jog védelme alatt álló alkotásért járó díjazást és a személyi jövedelemadó mentes tiszteletdíjat – ellenében munkát végzett, vagy hatósági engedélyhez kötött kereső tevékenységét személyesen folytatta. Nem járt továbbá a terhességi-gyermekágyi segély a külföldi tartózkodás időtartamára, kivéve, ha a biztosított államközi egyezmény hatálya alá tartozott vagy gyermekével magánszemélyként átmenetileg tartózkodott külföldön.[125]

Az ellátás száznyolcvan napi előzetes biztosítási jogviszonyhoz volt kötve a szülést megelőző két éven belül. A biztosítási időnek az ellátás összege megállapításánál volt jelentősége, mert aki legalább kétszázhetven napi biztosítási idővel rendelkezett, az a napi átlagkereset teljes összegére jogosultságot szerzett. Ennél kevesebb jogosultsági idő esetén a napi átlagkereset hatvanöt százaléka illette meg a szülő nőt. A kórházi ápolás idejére csökkentett összeg, az egyébként járó terhességi-gyermekágyi segélynek a nyolcvan százaléka járt 1976. december 31-ig, majd ezt követően jogszabály módosítás következtében ez a mérték kilencven százalékra emelkedett, végül 1985. január 17-től ez a rendelkezés már nem volt alkalmazható.[126]

Újdonság, hogy az ellátás összege már nem a munkabér, hanem az átlagkereset alapulvételével történt, aminek a számításánál a keresőképtelenség

[124] 3/1985. (I. 17.) MT rendelet 9. §.
[125] Lásd a 116/1988. (XII. 31.) MT rendelet 15. §-át.
[126] Lásd a 17/1975. (VI. 14.) MT rendelet 40. §-át, valamint a 42/1976. (XII. 18.) MT. rendelet 10. §-át. A 40. §-t a 3/1985. (I. 17.) MT rendelet helyezte hatályon kívül.

első napját közvetlenül megelőző három naptári (bérfizetési) hónapra járó keresetet kellett figyelembe venni a táppénzre vonatkozó szabályok szerint. A két éven belüli előzetes biztosítási idő számításánál figyelembe kellett venni a következő időtartamokat:

- a biztosítás megszűnését követő táppénz, baleseti táppénz, terhességi-gyermekágyi segély, gyermekgondozási segély folyósításának az idejét,
- az oktatási intézmény nappali tagozatán egy évnél hosszabb ideig folytatott tanulmányok idejét,
- azt az időt, amelyre a szülést megelőzően a jogszabály rendelkezései szerint társadalombiztosítási járulékot vagy betegségi járulékot kellett fizetni,
- valamint a törvény hatálybalépése előtt betegségi biztosításban vagy az önkéntes betegségi biztosításban töltött időt.

Az első esetnek különösen a határozott idejű munkaviszony esetén volt jelentősége, mivel a határozott idejű munkaviszony a határozott idő elteltével akkor is megszűnt, ha a munkavállaló várandós volt. Előfordult ilyenkor az, hogy a nő azért nem tudott újabb munkát vállalni, mert veszélyeztetett várandósság miatt táppénzen volt. A munkaviszony megszűnése után táppénzes állományban töltött idő azonban nem minősült biztosításban töltött időnek. Ennek alapján például az a szülő nő, akinek a szülést megelőző két éven belül öt hónapig tartó határozott idejű munkaviszonya volt, és a munkaviszony megszűnése után a szülésig hat hónapig táppénzes állományban volt, a kedvezményes szabály hiányában nem szerezhetett volna a terhességi-gyermekágyi segélyre jogosultságot, mert nem rendelkezett volna százhetvenkilenc nap biztosítási idővel. A beszámítási kedvezmény alapján azonban a biztosítás megszűnését követő táppénz folyósítási idő is beleszámított az előzetes biztosítási időbe, így a fenti példa esetén a szülő nő teljes összegű ellátásra jogosultságot szerzett, mivel rendelkezett kétszázhetven nap

biztosítási idővel.[127] Annak, hogy a terhességi-gyermekágyi segély, valamint a gyermekgondozási segély folyósításának az ideje is beleszámított a jogosultsághoz szükséges előzetes biztosítási időbe, szintén a határozott idejű munkaviszony megszűnése után folyósított terhességi-gyermekágyi segély, valamint gyermekgondozási segély esetén volt különös jelentősége. Mégpedig akkor, ha a szülő nő, akinek a határozott időre szóló munkaviszonya megszűnt, az újabb szülése előtt munkaviszonyba lépett, de a szülése előtti két éven belül a szükséges előzetes biztosításban töltött időt az újabb munkaviszonyával már nem tudta volna megszerezni.[128] Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy lényeges különbség van a terhességi-gyermekágyi segélyre való jogosultság vonatkozásában a biztosítási jogviszony megszűnése utáni táppénz folyósítása, és a terhességi-gyermekágyi segély, valamint a gyermekgondozási segély folyósítása esetén. A táppénz folyósítása a folyósítás megszűnését követő legkésőbb huszonnyolc napon belüli szülés esetén ugyanis akkor is alapot adhatott az újabb szülésnél az ellátásra, ha a szülő nő a szülést megelőzően nem létesített újabb munkaviszonyt. Ezzel szemben a terhességi-gyermekágyi segély vagy a gyermekgondozási segély folyósítási idejének a beszámítása csak a megkívánt előzetes biztosítási időből még hiányzó időtartamot tudta pótolni, mert a terhességi-gyermekágyi segélyre való jogosultsághoz az is szükséges volt, hogy a szülő nő az újabb szülése előtt bármilyen rövid időtartamra újabb munkaviszonyt vagy más biztosítás alá tartozó jogviszonyt létesítsen.[129]

Az oktatási intézmény nappali tagozatán folytatott tanulmányok esetén a beszámításra való jogosultsághoz nem volt szükséges a tanulmányok befejezése, ellentétben a gyermekgondozási segély hasonló kedvezményes szabályával. A tanulmányok idejének a beszámítása lehetővé tette azt, hogy az egyetemi tanulmányok folytatása alatt történő szülések esetén a szülő nő rövid időtartamú munkaviszony létesítése esetén is megszerezhesse a ter-

[127] Abonyi, 1979, 190.
[128] Uo. 191.
[129] Uo. 192.

hességi-gyermekágyi segélyre való jogosultságot még az egyetemi tanulmányok befejezése előtt. Ennek a szabályozásnak napjainkban nagyon fontos szerepe lenne a gyermekszületések ösztönzésében, mivel manapság súlyos probléma a gyermekvállalási kor kitolódása, különösen a magasabb végzettségű rétegekben.

A szabályozás nóvuma volt annak a bevezetése is, hogy bizonyos időtartamon belül a szülő nő az ellátásra akkor is jogosult, ha a biztosítási jogviszonya megszűnt. Ezek a rendelkezések a mai napig változatlanok maradtak, vagyis, ha a nő a biztosítás megszűnését követő negyvenkét napon belül, illetve a biztosítás megszűnését követő negyvenkét napon túl, de táppénz vagy baleseti táppénz folyósításának az ideje alatt vagy az ezek megszűnését követő huszonnyolc napon belül szül, a terhességi-gyermekágyi segély megilleti. Az a nő, akit biztosításának a megszűnése után tizenöt napon belül kórházba (szülőotthonba) háziterhesként felvettek, terhességi-gyermekágyi segélyre ugyanúgy jogosult volt, mintha a szülés a biztosítás megszűnése után negyvenkét napon belül következett volna be.[130]

A terhességi-gyermekágyi segélyt a gondozásba vétel napjától a szülési szabadság még hátralevő tartamára a csecsemőt örökbefogadó biztosított nő is igényelhette.[131] Ebben az esetben azonban a szülést megelőző időre járó négy heti szabadságot akkor is kiadottnak kellett tekinteni, ha azt a vér szerinti anya nem vette igénybe.[132] Ebből következően az örökbefogadó nő a terhességi-gyermekágyi segélyben legfeljebb a gyermek születése napját követő száztizenkettedik napig részesülhetett, melyet azonban koraszülött vagy ikrek örökbefogadása esetén száznegyven napig meg lehetett hosszabbítani. A szülési szabadságból hátralévő időre járó ellátásra az örökbefogadó nő már az örökbefogadási határozat jogerőre emelkedése előtt jogosult volt, ha a csecsemőt örökbefogadás céljából gondozásba vette és az örökbefogadási eljárás megindítását kérte. A kifizetett terhességi-gyermekágyi

[130] 3/1975. (VI. 14.) SZOT szabályzat 22. §. Hatályon kívül helyezte 1985. január 17-től az 1/1985. (I. 17.) ME rendelet 24. §-a.
[131] 3/1975. (VI. 14.) SZOT szabályzat 23. §.
[132] MK 57. sz. állásfoglalás.

segély visszakövetelésének nem volt helye, ha az örökbefogadást valamilyen okból nem engedélyezték.[133]

A gazdasági dolgozónak, valamint a háztartási alkalmazottnak fix összegű terhességi-gyermekágyi segély járt, amely kétszázhetven nap előzetes biztosítási idő esetén napi hatvanöt forint, száznyolcvan napi előzetes biztosítási idő esetén napi negyvenkettő forint volt.[134] A terhességi-gyermekágyi segély kétharmada illette meg a háztartási alkalmazottat arra az időre, amely alatt munkáltatójánál lakott és a teljes természetbeni ellátást megkapta.

A jogosult a gyermekgondozási segély igénybevétele céljából a terhességi-gyermekágyi segélyről lemondhatott.[135] Ennek akkor volt jelentősége, ha a gyermekgondozási segélyben részesülő nő a gyermekgondozási segélyezés tartama alatt – újabb gyermekére tekintettel – további gyermekgondozási segélyre vált jogosulttá. Ebben az esetben választhatott a terhességi-gyermekágyi segély és a gyermekgondozási segély között, amelyik számára kedvezőbb volt, azt vehette igénybe. Ha az anya a gyermekgondozási segélyt választotta, az utóbb született gyermeke után a gyermekgondozási segély legkorábban a szülés napjától járt. Ha azonban utóbb a gyermek a szülést követő száztizenkét napon belül meghalt, vagy az anya háztartásából kikerült, vagy az egyik gyermek a harmadik életévét betöltötte, az ezen időpontokat követő naptól a gyermekgondozási segélyben részesülő nő jogosulttá vált a szülési szabadság hátralévő részére a számára előnyösebbé váló terhességi-gyermekágyi segélyre.[136]

4.2.2. Anyasági segély

Az anyasági segélyre való jogosultságot a korábbi szabályozáshoz képest részletesebben határozta meg a jogalkotó. Az anyasági segély mellőz-

---

[133] 2-232/1977. sz. állásfoglalás. (Abonyi, 1979, 192.)

[134] 1977. január 1-jétől az alkalmi fizikai munkát végzők is bekerültek ebbe a jogosulti körbe. Lásd a 42/1976. (XII. 18.) MT. rendelet 9. §-át. 1983. január 1-jétől az összegek módosultak napi 120, illetve napi 80 forintra. (66/1982. (XII. 4.) MT rendelet 11. §.)

[135] 17/1975. (VI. 14.) MT rendelet 41. §.

[136] 100-5/1974. (Tb. K. 11.) Tb. Főig. Sz. utasításnak a 19/1974. (VII. 31.) MüM. R. 1. §-ához kapcsolódó állásfoglalása. (Abonyi, 1979, 235.)

hetetlen feltételévé vált, hogy a várandósság ideje alatt legalább egyszer várandóssági orvosi vizsgálaton vegyen részt a szülő nő. Ez alól kivétel volt a külföldön történő szülés esete. Az ellátás másik feltétele volt a biztosítottaknál, illetve azok hozzátartozóinál, hogy a szülés a biztosítás tartama alatt, illetőleg a biztosítás megszűnését követő száznyolcvan napon belül vagy a biztosítás megszűnését követő száznyolcvan napon túl táppénz, illetőleg baleseti táppénz, terhességi-gyermekágyi segély vagy gyermekgondozási segély folyósításának az ideje alatt történt. Az anyasági segély összege gyermekenként 2500 forint volt, ha a szülő nő orvosi vizsgálaton négyszer, koraszülés esetén egyszer részt vett, és az első, illetőleg koraszülés esetén az egyszeri orvosi vizsgálat a várandósság kezdetétől számított száznegyven napon belül történt.[137] Egyéb esetekben a segély összege gyermekenként 1000 forint volt. Az ellátás a halvaszületett gyermek után is járt. A jogszabály bevezette a méltányossági alapon járó anyasági segélyt, ami azt jelentette, hogy az anyasági segélyre nem jogosult szülő nőnek – kérelmére –, ha orvosi vizsgálaton részt vett, a lakhelye szerint illetékes városi (fővárosi kerületi) tanács végrehajtó bizottsága egészségügyi feladatokat ellátó szakigazgatási szervének, megyei városban a kerületi hivatalnak, illetőleg a községi tanács végrehajtó bizottsága szakigazgatási szervének a javaslatára az illetékes társadalombiztosítási igazgatóság anyasági segélyt folyósíthatott.

Kiemelendő, hogy a felsőfokú oktatási intézmény – ideértve a hittudományi főiskolát (akadémiát, teológiát) is – nappali tagozatán tanulmányokat folytató hallgatójának e tanulmányok tartama alatt vagy az ennek megszűnését követő száznyolcvan napon belül bekövetkezett szülése esetén is járt anyasági segély.[138] Ebben az esetben az ellátást attól a felsőfokú oktatási intézménytől kellett igényelni, amelynél a hallgató a tanulmányait folytatta. A segélyt az oktatási intézmény állapította meg és folyósította.[139]

---

[137] 1985. szeptember 1-jétől az anyasági segély összege 4000 forint, majd 1988. január 1-jétől 6000 forint volt. Lásd a 3/1985. (I. 17.) MT rendelet 12. §-át és az 56/1987. (XI. 6.) MT rendelet 16. §-át.
[138] 17/1975. (VI. 14.) MT rendelet 293. § (1) bek.
[139] 3/1975. (VI. 14.) SZOT szabályzat 219. §.

4.2.3. A gyermekápolási táppénz

A gyermekápolási táppénzre vonatkozó szabályokat egységesítette a jogalkotó, ennek alapján a gyermekápolási táppénznek két típusa volt elkülöníthető: a kórházi ápolás alatt álló egyévesnél fiatalabb gyermek szoptatása esetén, és a hat év alatti beteg gyermek ápolása esetén járó táppénz. A kórházi ápolás alatt álló egyévesnél fiatalabb gyermek szoptatása esetén az anya a gyermek egyéves koráig vehette igénybe a táppénzt. Egyévesnél fiatalabb beteg gyermek ápolására tekintettel az anya és az egyedülálló apa volt jogosult táppénzre szintén a gyermek egyéves koráig. Egyévesnél idősebb és hatévesnél fiatalabb beteg gyermek ápolása iránti táppénzre szintén az anya és az egyedülálló apa szerzett jogot. A táppénz időtartama a beteg gyermek korától függött. Három év alatti gyermek ápolása címén évenként és gyermekenként hatvan napon át járt táppénz. Három és hat év közötti gyermekek ápolása címén évenként és gyermekenként harminc napra, egyedülálló szülő esetén hatvan napra lehetett a táppénzt igényelni. Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy az apa csak akkor volt jogosult a gyermekápolási táppénzre, ha egyedülálló volt.[140]

1982. május 28-tól azonban valamelyest változott a helyzet, mivel a gyermek egyéves kora után az együtt élő házastársak (élettársak) együttes kérelme alapján engedélyezni kellett a beteg gyermek ápolása címén járó

[140] A 3/1975. (VI. 14.) SZOT szabályzat 9. §-a szerint egyedülállónak azt a személyt kellett tekinteni, aki hajadon, nőtlen, özvegy, vagy elvált volt, vagy házastársától külön élt, kivéve, ha élettársa volt. Továbbá, akinek a férje sorkatonai szolgálatot teljesített, a házastársa kórházi ápolásban részesült, vagy külföldön tartózkodott, közép- vagy felsőfokú oktatási intézmény nappali tagozatán tanult, vagy akinek a házastársa a háztartásukban levő gyermekről a gyámügyi feladatokat ellátó illetékes szakigazgatási szerv igazolása szerint legalább két hónapig nem gondoskodott. Ezen kívül egyedülállónak kellett tekinteni azokat a házastársakat is, akik az illetékes orvos igazolása szerint látásuk csökkenése miatt munkaképességüket kétharmadrészben mindketten elvesztették, és ez az állapotuk előreláthatóan hat hónapon át fennállt. Egyedülállóként kellett figyelembe venni még azt is, akinek a házastársa az illetékes orvos igazolása szerint betegsége, illetőleg testi vagy szellemi fogyatékossága miatt munkaképességét kétharmadrészben elvesztette, és ez az állapota előreláthatóan hat hónapon át fennállt, nyugellátásban, baleseti nyugellátásban, kivételes nyugellátásban, átmeneti segélyben, rendszeres szociális járadékban, rendszeres szociális segélyben, hadigondozási járadékban részesül, kényszergyógykezelés alatt állt, illetve letartóztatásban volt vagy szabadságvesztés büntetését töltötte, és a házastárs havi keresete, jövedelme – ide nem értve az eseti segélyt és a tanulmányi ösztöndíjat – az öregségi nyugdíj legkisebb összegét nem haladta meg.

táppénznek az apa jogán történő megállapítását, ha a táppénzre jogosultság feltételeinek mindketten megfeleltek. Ha az anya munkáltatója társadalombiztosítási kifizetőhely volt, az engedélyt a munkáltató, egyéb esetben a területileg illetékes társadalombiztosítási igazgatóság (kirendeltség) volt köteles megadni.[141]

1985. szeptember 1-jétől lényeges változások léptek életbe a törvény módosítása következtében.[142]A gyermekápolási táppénz igénybevételének a lehetőségét a gyermek tíz éves koráig felemelték, ezen kívül az egyévesnél idősebb gyermekek esetén már nemcsak az egyedülálló apa, hanem bármelyik szülő igényelhette a táppénzt. Az egy év alatti beteg gyermek ápolását azonban továbbra is csak az anya, vagy az egyedülálló apa láthatta el társadalombiztosítási szempontból. A táppénz időtartama továbbra is a gyermekek életkorának függvényében alakult, e szerint egyévesnél idősebb, de háromévesnél fiatalabb gyermek ápolása címén évenként és gyermekenként nyolcvannégy naptári napon át, háromévesnél idősebb, de hatévesnél fiatalabb gyermek ápolása címén évenként és gyermekenként negyvenkettő, egyedülállónak nyolcvannégy naptári napon át, hatévesnél idősebb, de tízévesnél fiatalabb gyermek ápolása címén évenként és gyermekenként tizennégy, egyedülállónak huszonnyolc naptári napon át járt a táppénz.

4.2.4. A gyermekgondozási díj

A gyermekgondozási díj igénybe vételére 1985. március 1-jétől nyílt lehetőség.[143] Az ellátás bevezetésekor az anya és az egyedülálló apa volt jogosult gyermekgondozási díjra a szülési szabadság (terhességi-gyermekágyi segély) lejártától a gyermek egyéves koráig. Egyedülállónak kellett tekinteni azt az apát is, akinek a házastársa (élettársa) az illetékes orvos igazolása szerint betegsége miatt gyermekét nem tudta gondozni.[144]

---

[141] 3/1982. (V. 28.) SZOT szabályzat 3. §.
[142] Lásd az 1985. évi 1. tvr.-t.
[143] A gyermekgondozási díjra vonatkozó szabályokat a 3/1985. (I. 17.) MT rendelet 11. §-a állapította meg, módosítva a 17/1975. (VI. 14.) MT rendeletet.
[144] 3/1975. (VI. 14.) SZOT szabályzat 24/C. §.

A gyermekgondozási díjra vonatkozó szabályok többször módosultak. Egy év elteltével a gyermek egyéves kora után már mindkét szülő igényelhette a gyedet, ezen kívül a gyed időtartama a gyermek másfél éves koráig tarhatott.[145] A gyermek egy éves kora előtt továbbra is csak az anya, illetve az egyedülálló apa volt jogosult az ellátásra. 1988. január 1-jétől már a gyermek két éves koráig járt a gyed.[146] Az apának a gyermekgondozási díjra jogosultság feltételeivel az igénybevétel első napján kellett rendelkeznie.

Az ellátás igénybevételének a feltétele az volt, hogy a jogosult a gyed igénylését megelőzően teljes összegű terhességi-gyermekágyi segélyben részesült vagy ennek hiányában rendelkezett a teljes összegű terhességi-gyermekágyi segélyhez szükséges jogosultsági feltételekkel. További feltétel volt, hogy a jogosult munkaviszonyban álljon vagy ipari szövetkezet tagja legyen és a gyermek gondozása céljából fizetés (díjazás) nélküli szabadságot vegyen igénybe.

A mezőgazdasági szövetkezet tagja, továbbá a közös munkában résztvevő családtag gyermekgondozási díjra akkor volt jogosult, ha a szülést megelőző két éven belül legalább kilencven napon át részt vett a közös munkában, és a gyermek gondozása céljából díjazás nélküli szabadságot vett igénybe.

A gyermekgondozási díj az örökbe fogadó, a mostoha és a nevelőszülőknek is járt. A jogosultsághoz szükséges feltételeknek az örökbefogadás, illetőleg a gondozásba vétel időpontjában kellett fennállniuk.

A gyermekgondozási díj napi összege a terhességi-gyermekágyi segélynek, egyéb esetben a táppénz alapját képező naptári napi átlagkeresetnek – mezőgazdasági szövetkezeti tag esetén a szülési, ennek hiányában a betegségi segély számításakor figyelembe vett részesedés naptári napi átlagának – hatvanöt vagy hetvenöt százaléka volt.[147]

---

[145] Lásd az 5/1986. (II. 27.) MT rendeletet.
[146] 56/1987. (XI. 6.) MT rendelet 13. §.
[147] Ha a biztosítás megszakítás nélkül két év óta fennállt, a napi átlagkereset hetvenöt, egyéb esetben hatvanöt százaléka járt.

A gyermekgondozási díj napi összege az öregségi nyugdíj legkisebb összegének harmincad részénél kevesebb és ennek kétszeresénél több nem lehetett. Ha azonban a terhességi-gyermekágyi segély napi összege, illetőleg a szülési segély számításakor figyelembe vett részesedés naptári napi átlaga az öregségi nyugdíj legkisebb összegének harmincad részénél kevesebb volt, gyermekgondozási díj címén ez az összeg járt. A gyed maximális mértékére vonatkozó szabály 1988. január 1-jétől már nem volt hatályban.[148] 1989. január 1-jétől a gyed összegét minden esetben a táppénz alapját képező naptári napi átlagkereset alapján határozták meg.[149]

Az a nő, aki a gyermekgondozási segély folyósítása alatt szült és terhességi-gyermekágyi segélyre nem volt jogosult, a szülés napjától igényelhette a gyermekgondozási díjat. Ez alól kivételt jelentett a felsőfokú oktatási intézmény nappali tagozatos hallgatója. Ilyen esetben a gyermekgondozási díj napi összege az öregségi nyugdíj legkisebb összegének a harmincad része volt, ha azonban a korábbi terhességi-gyermekágyi segély alapján kedvezőbb lett volna a számítás, a díjat annak alapul vételével kellett megállapítani.[150] Nem járt gyermekgondozási díj a biztosítottnak, ha bármelyik jogviszonyában munkát végzett, vagy hatósági engedélyhez kötött kereső tevékenységet folytatott.[151]

5. Az államszocializmus korszakának értékelése

Kérdésként merül fel, hogy az államszocializmus valóban egyenlővé tette-e a nőket? A Szovjetunióban és más közép- és kelet európai államszocialista országokban a nők szerepe tartósan „elbűvölte" a nyugati feministákat. Nem úgy, mint a nyugati országokban, ahol az egyenlőség lehetőségének az elnyerése, illetve a nemi alapon történő megkülönböztetés kiküszöbölése csak egy hosszabb ideig tartó, alulról jövő politikai harc

[148] Lásd az 5/1986. (II. 27.) MT rendeletet.
[149] Lásd a 116/1988. (XII. 31.) MT rendeletet.
[150] A kedvezőbb választás lehetőségét az 5/1986. (II. 27.) MT rendelet vezette be.
[151] Megállapította az 56/1987. (XI. 6.) MT rendelet.

eredménye lehetett. Az államszocializmusban az országok hivatalosan elkötelezettjei voltak a női egyenjogúságnak, amelyet a jogszabályi rendelkezések is rögzítettek.[152] *Simone de Beauvoir* az egyik nyugati feminista teoretikus, aki figyelemmel kísérte a szocialista országokban a nők helyzetét, az 1970-es évek közepéig idealizálta a szocializmus egyenjogúsági eredményeit, ezt követően azonban a kutatások ellentmondásos helyzetet tártak fel, és maga *Beauvoir* nyilatkozta azt egy interjúban, hogy a szocialista országokban sem jobb a nők helyzete, mint a kapitalista országokban.[153]

A kommunista rezsimek emancipációs politikája több szempontból szemben állt a valódi egyenlőséggel. A hivatalos kommunikáció a vizsgált időszakban a nők egyenjogúságát hirdette. Az ideológiai bázis az volt, hogy mindenkinek egyformán kell dolgoznia, a nőknek is, és mivel csak az alkalmazotti munkaviszony volt elfogadott, a nők aránya a munkahelyeken megnőtt.

A korai marxizmus egyes képviselői, mint *Friedrich Engels* és *August Bebel* a nőkérdést gazdasági értelemben határozták meg. Az volt a nézetük, hogy a magántulajdonban való termelés eltörlése után a nők részvétele a munkaerőpiacon nemcsak szükségszerű, hanem az emancipáció feltétele is egyben.[154] *Engels* szerint a nők emancipációja csak akkor válhat valóra, ha lehetővé teszik a nők számára, hogy széles társadalmi körben részt vegyenek a termelésben, és amikor az otthoni kötelezettségeik csak kis mértékben kötik le a figyelmüket.[155] Ez a megközelítés két ellentmondást hordozott magában. Egyrészről a nőket dolgozóként *és* nőként határozták meg, a férfiak dolgozóként *és* apaként való meghatározása nélkül.[156] A nők dolgozóként és anyaként való kettős szerepének jogi meghatározása megerősítette a családon belüli nemi szerepek hagyományos megosztását. Másrészről a nőkérdést különálló témaként kezelték, nem pedig egy egyenlőségre törek-

[152] Einhorn, 1993, 18.
[153] Uo.
[154] Uo. 5.
[155] Uo. 20.
[156] Uo. 5.

vő állam felépítésének szerves alkotóelemeként. Továbbá az ideológia szerint a munkaerőpiacon való részvétel nemcsak szükségszerű volt, hanem elegendő feltétel is a nők egyenjogúságához.[157] Ez a gondolkodásmód olyan gyakorlatot alakított ki, amely valójában „vak" volt a nemekkel szemben. Az ebből eredő problémák kezelésére az állam elkötelezte magát a gyermekgondozás, a mosodák és az étkeztetés társadalmasítása mellett annak érdekében, hogy a nők sikeresebben tudják összeegyeztetni a munkahelyi és családi feladataikat. A direkt módon megvalósuló tervutasításos gazdaságirányítási rendszer intézményi-szervezeti kereteinek kiépítése tömeges munkalehetőségeket teremtett, és az így szükségessé vált ügyviteli alkalmazottak zöme is nő volt. A szocialista gazdaságban a foglalkoztatás volt az egyetlen politikailag elfogadható életmodell, ami szintén a nők magas munkaerőpiaci részvételét eredményezte.[158] Az államszocializmus arra buzdította a nőket, hogy vegyenek részt a köz munkájában, „hős dolgozóknak" minősítve őket, akiket a jog is „hős anyáknak" tekintett. Ezzel szemben azok a nők, akik teljes munkaidőben háziasszonyok voltak, társadalmi rosszallásnak voltak kitéve és mind gazdaságilag, mind társadalmi szinten alacsony státuszt vívtak ki maguknak.[159]

A családról alkotott szocialista utópiák szerint az egyedi család megszűnik a társadalom gazdasági egységének lenni, a magánháztartás iparrá alakul, ahol a gyermekekről való gondoskodás és a gyerekek oktatása közügygyé válik.[160] *Lenin* álláspontja alapján a szocializmus felszabadítja a nőket az otthoni rabszolgaság alól azzal, hogy társadalmasítja az általa jelentéktelennek és lélekölőnek minősített háztartási munkát. *Lenin* kritizálta is a férfiakat, hogy nem osztoznak a háztartási munka terhében, és nem segítenek a feleségük otthoni munkájában, annak érdekében, hogy tehermentesít-

[157] *Inessa Armand* teoretikus gondolkodó szerint önmagában a társadalmi termelésben való részvétel nem elegendő az emancipációhoz, ehhez szükséges még a háztartási munka és a gyermeknevelés társadalmasítása. (Uo. 30.)
[158] Lehoczkyné, 2005, 471.
[159] Einhorn, 1993, 6.
[160] Uo. 27.

sék őket a napi önfeláldozásban.[161] Ez a megközelítés természetesnek látja azt a fajta munkamegosztást a családon belül, mely szerint a háztartással és a gyermeknevelléssel járó teendők egyértelműen a nők kizárólagos feladatai, amelyben a férfi legfeljebb, mint segítő társ vesz részt.[162] Ez azonban nem azt jelenti, hogy a családon belüli munka nemek szerinti megosztását soha nem kérdőjelezték meg. Erre példa az NDK 1965-ös családjogi törvénye, amely deklarálta, hogy mindkét fél megteszi a maga részét a gyermekek oktatását és nevelését, valamint a háztartás vezetését illetően. Előírta továbbá, hogy a felek egymáshoz való kapcsolatát úgy kell kialakítani, hogy a feleség össze tudja egyeztetni a hivatásos és társadalmi tevékenységét az anyaságával. Ezen kívül a törvény azt is meghatározta, hogy mindkét félnek megvan a joga, hogy fejlessze saját egyéni lehetőségeit és ennek alapján elvárhatja a másiktól, hogy háttérben maradjon, annak érdekében, hogy a karrierjét fejleszteni tudja.[163] A valóságban azonban ezek az előírások nem érvényesültek. Egy 1988-ban az NDK-ban végzett felmérés feltárta azt a megszilárdult gondolkodásmódot, mely szerint a nők 37%-a, a férfiak 43%-a hitte úgy, hogy amíg a gyermekek kicsik, addig a nőknek kell kompromisszumot kötniük a karrierjükkel kapcsolatban. Mindemellett a nők 3%-a és férfiak 1%-a gondolta úgy, hogy a férfiaknak kellene háttérbe vonulnia, ha gyermek született.[164]

5.1. Közép- és Kelet Európai vonások

A szocialista nemi egyenlőség által kialakított szemlélet jellemző vonásait jól mutatja a cseh példa, amelyen keresztül mutatjuk be a szocialista emancipáció lényegi vonásait.

Egy 1998-ban kiadott interjúkötet fiatal prágai nők szemléletét és elképzeléseit elemzi, azokét, akik az éppen megvalósuló posztkommunista nor-

[161] Uo. 28.
[162] Ezt a fajta munkamegosztást *Engels* is természetesnek látja. Lásd bővebben Uo.
[163] Uo. 28–29.
[164] Uo. 29.

mákkal és gyakorlattal konfrontálódtak az 1990-es év elején.[165] Az interjú idején a megkérdezettek 23-25 évesek voltak, akik befejezték ápolónői tanulmányaikat és abban a korban voltak, amikor a munka stabilitásának megteremtése és a családalapítás közötti konfliktus akut problémát jelentett. A csehszlovák szocializmus a szovjet modell uralkodó tulajdonságain alapult. Az oktatást, mint érdemet és munkateljesítményt nagyon alulértékelték. Mivel a pártállam majdnem mindent előírt a munkahelyi élettel kapcsolatban, a munkatevékenységeket a közszférában kevésbé vélték fontosnak az egyén azonossága, presztízse, és bevétele szempontjából, mint a magán családalapú tevékenységet. Csehszlovákia elfogadta a nők egyenlőségére vonatkozó marxista-leninista megközelítést. A szocialista pártállam garantálta a munkavállalást (de nem az egyenlő bért), és a társadalmi jólét egyetlen „megteremtője" volt. Az „anyaság társadalmi védelmét" a nők elfogadták és természetesnek tekintették. Míg a hivatalos kommunikáció az egyenlőséget hirdette, a szocialista vezetés nemcsak, hogy soha nem vitatta a nemi sztereotípiákat, hanem inkább bátorította a hagyományos nemi szerepek megőrzését. A nők szerepét úgy határozták meg, mintegy harmóniát a gazdaság, az anyaság és a politikai szerep között. Mindemellett nem volt hasonló párhuzamos apa-munka szerep a férfiak számára. A férfiak bére soha nem volt elég magas ahhoz, hogy a férfi a család egyedüli fenntartója legyen. A másik ok, amiért az anyák nem adták fel a munkahelyüket, hogy elvben, mindkét szerepet teljesíthetőnek vélték. Sok nőt alacsonyan fizetett munkában alkalmaztak, ahol nem támasztottak nehéz követelményeket, és amely lehetővé tette számukra, hogy egyeztessék az otthoni és a fizetett munkát. A nők szándékosan menekültek az anyaságba és a „kettős teher" alá, hogy megmeneküljenek a politikai manipulációtól, és életüknek sokkal pozitívabb értelmet adjanak. A politikával átfont közszférával szemben a család „szabad szféra" volt, ahol az emberek „valódi" önmaguk lehettek, és ellenállhattak a mindent átható pártállam behatolásának. A család a nőket bizonyos mértékű hatalommal, fennhatósággal és kreativitással ruházta fel,

[165] Heitlinger – Trnka, 1998. Ez a fejezet ennek a könyvnek az alapulvételével készült.

így a nők az anyaság mellett döntöttek, és a gyerekek „bocsánatot” jelentettek számukra, amiért nem léptek be a szocialista pártba. Bár a „kettős teher” 13-14 órás napot eredményezett, a legtöbb nő nem tekintette magát áldozatnak. Ehelyett inkább erősnek és ügyesnek tartották magukat, sokan büszkék voltak arra, hogy képesek pénzt keresni *és* jól ellátni a családjukat.

Minden nő, akivel az interjú készült, először azt állította, hogy a gyermekről az anyának kell gondoskodnia, de a további kérdések rávilágítottak, hogy a gyermekgondozásra vonatkozó vágyuk nem szigorúan nemi alapra épül, azaz hogy csak az anyák lehetnek a gyermek egyetlen gondozói. Amikor azt kérdezték tőlük, hogy mit gondolnak arról, hogy dolgozni menjenek és a gyereket a férjükkel hagyják otthon, a nők nagy része örömmel fogadta az ötletet. A fő gátja az ilyen megosztásnak azonban a gazdasági szempont. Amikor úgy tették fel a kérdést, hogy ha a pénz nem számítana, a legtöbb nő azt válaszolta, hogy boldogan vennék tudomásul, ha a férjük lenne otthon. A megkérdezettek közül azonban egyik nő sem tette meg ezt a gyakorlatban, holott lehetséges volt az apák számára, hogy szülői szabadságra menjenek. Miközben a nők hangsúlyozták a gyerekkel való otthonmaradás fontosságát, azt is mondták, hogy gyakran frusztráltak voltak a háziasszonyi napi teendőik miatt. A három vagy négy évet, amit otthon töltöttek, sokan unalmasnak és túl hosszúnak tartották. Azok a nők, akiknek még nem volt gyerekük, azt állították, hogy hosszabb ideig szeretnének otthon maradni (6–7 év), mint azok, akiknek volt gyerekük, és otthon voltak (2–4 év).

A nők nagyon fontosnak tartották, hogy anyák legyenek, azonban azt kevésbé tudták megfogalmazni, hogy mit jelent jó anyának lenni. Az apasággal kapcsolatban azonban még több bizonytalanság uralkodott. Először sok nő úgy vélekedett, hogy a jó apa ugyanolyan, mint a jó anya, de amikor mélyebben elemezték ezt a témát, az anya és az apa szerepét meglehetősen különbözőnek írták le. A válaszolók szerint a jó apa jellemző tulajdonságai közé tartozik, hogy anyagilag ellátja a családot, ő a tekintély forrása, és ezek mellett a gyermekeire is jut ideje.

A megkérdezett cseh nők a nyugati feminizmussal kapcsolatban elutasítóak voltak. *Heitlinger* szerint a legtöbb cseh nő nem bízik az utópisztikus és emancipációs ideológiákban, a „női egyenjogúság", a „nők egyenlősége" és a „nőmozgalom" koncepcióit a szocialista rezsim lejáratott paternalista elveivel asszociálja. A cseh nő elvesztette a kedvét attól, hogy közös akciókban vegyen részt, inkább erős nőnek tekinti magát, mint áldozatnak, nagy hangsúlyt helyez az anyaságra és a családra, és a feminizmust férfiellenesnek tartja.[166]A nyugati feminizmusról alkotott elképzelésük a szocialista sajtó két évtizedes félreértelmezésén alapul, amely a másik oldalt figyelembe sem vette, valamint a posztkommunista média nyugati feministákról kialakított lealacsonyító ábrázolásán és a nyugati bőségről alkotott saját elképzelésen alapult.[167]

5.2. A magyar nők helyzete

A nők fizetett munkába lépése Magyarországon sem eredményezett valódi gazdasági függetlenséget a nőknek, hanem e helyett a nők és a férfiak egymásnak, és a rendszernek voltak kiszolgáltatva. A teljes munkaidős foglalkoztatás lett a domináns, és kevés lehetőség volt a részmunkaidős munkavégzésre. A nők beáramlása a munkaerőpiacra tartósan alacsony szinten tartotta a béreket, és megszilárdult a kétkeresős családmodell. Ezzel tulajdonképpen a korábbi családi bérezés tért vissza, mivel olyan alacsonyak voltak a munkabérek, hogy elengedhetetlen volt, hogy mindkét fél dolgozzon a családban. Az anyagi kényszernek az otthonon kívüli munkavállalásban betöltött nagy szerepe a nők jelentős tömegeinél a valós választás feltételeinek hiányát jelentette. Az intézményi ellátottság fogyatékosságai, a családi viszonyok hagyományokat őrző és közvetítő tényezői valójában korlátozták a nők valóságos egyenjogúsítását.[168]

[166] Heitlinger – Trnka, 1998, 172.
[167] Uo.
[168] Koncz, 1985, 247.

Áttekintve a munkajogi és a társadalombiztosítási szabályozás fejlődését a szocializmus időszakában, megállapíthatjuk, hogy a gyermeket váró és nevelő nőket széleskörű védelem övezte a munkaviszonyban. A gyermekgondozási szabadság idejére az állam jövedelempótló támogatást biztosított a gyermekgondozási segély, illetve a társadalombiztosítási ellátások formájában.

A diszkrimináció tilalmára vonatkozó alkotmányos és munkajogi rendelkezések azonban nem voltak részleteiben kidolgozottak, túl általánosak voltak, sőt a törvény szavai visszatükrözték a jogalkotók ambivalenciáját. Ezen kívül az üres, formális szavak mellé társadalmi csend párosult, nem voltak jogviták és konfliktusok az egyenlőtlen elbánás miatt.[169] A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség tekintetében Magyarországon és a többi posztszocialista országban is ambivalens helyzet uralkodott. A jogszabályok deklarálták az elvárt egyenlőséget, és az egyenlőséget előmozdítani szándékozó elveket, a mindennapi élet tapasztalatai azonban gyökeres ellentétben álltak azokkal. A normák és a valóság szemben álltak egymással, amit egyes esetekben a jogszabály megszövegezése is magában rejtett.[170] Erre példa a gyermekápolási szabadságra vonatkozó szabályozás. A Munka Törvénykönyve rögzítette, hogy a gyermek megbetegedése esetén a gyermek ápolása céljából a gyermek tízéves koráig igénybe vehető a gyermekápolási fizetés nélküli szabadság. Ezekre a szabadságokra a gyermekét egyedül nevelő apa is jogosult volt. A végrehajtási rendelet azonban úgy szólt, hogy a szülési szabadság, valamint a fizetés nélküli szabadság tartama alatt a társadalombiztosítási, illetőleg a gyermekgondozási segélyre vonatkozó szabályok szerint járt a dolgozó nő részére ellátás.[171] Ez a jogszabályi pontatlanság hűen visszatükrözi azt a felfogást, miszerint nyilvánvaló, hogy csakis a nők veszik igénybe ezeket az ellátásokat.

Ez a megtűrt ellentét a normák és a valóság között két pilléren alapult. Az egyik a meggyökeresedett patriarchális kultúra normáin, ahol a nemi

[169] Lehoczkyné, 2005, 469.
[170] Uo.
[171] Mt. V. 57. § (3) bek.

egyenlőség normáinak csekély érvényessége volt. A másik a rule of law hiányán alapult, ami megengedte az eltérést a jog szavai és az alkalmazásuk között. A posztszocialista országokban a jogokat nem vették komolyan és a jognak csekély társadalmi tisztelete volt.[172] A gyermekgondozási szabadság után visszatérő nőket nem szívesen alkalmazták a munkaadók, számukra az „anyák" nagyon problémás munkaerővé váltak a munkajogi kedvezmények miatt, ezért ha lehetett, férfiakat alkalmaztak.

A gyermekgondozási segély bevezetése alapjaiban megváltoztatta a nők életét elbeszéléseik alapján, de a tapasztalatok szerint megosztotta a véleményeket. Voltak olyan álláspontok, amelyek szerint a gyes egyaránt káros az egyén és a társadalom szempontjából.[173]A fejlődést kedvezőtlenül befolyásolta az a szemlélet, amely a nő részvételét a munkában pusztán munkaerő-gazdálkodási és kereseti kérdésnek tekintette, és figyelmen kívül hagyta a társadalmi egyenlőségre gyakorolt hatását. A gyes konzerválta azt a nézetet, mely szerint a gyermek gondozása és nevelése elsősorban az anya feladata, mérsékelte a családi munkamegosztás előrehaladását, és stagnálásra kényszerítette a nő hivatásbeli előrehaladását.[174] Ezen kívül a gyes szinte bebetonozta a nők gazdasági egyenlőtlenségét is, annak ellenére, hogy az anyák munkabérének kiesését igyekeztek pótolni, mivel ez csak az alacsonyabb képzettségű és keresetű munkavállalóknál valósult meg.

A munkáltatók szempontjából a gyes egyértelműen csökkentette a gyermekes anyák rendszertelen és gyakori hiányzásait, ezáltal könnyítette a vállalatok munkaszervezési feladatait. A hosszabb ideig otthon maradó anyák helyettesítését az újonnan munkába állókkal pótolták, és a gyesre menők és arról visszatérők fokozatosan váltották egymást. Ez a nagyobb részt nőket foglalkoztató vállalatok helyzetét megnehezítette, és az itt jelentkező munkaerő gondok vetették fel a gyes részleges újraszabályozásának a gondolatát, lehetővé téve a gyesen lévők bedolgozói munkavállalását,

[172] Lehoczkyné, 2005, 469.
[173] Sulyok, 1979, 12.
[174] Sándorné, 1986, 100.

illetve mások gyermekeinek a gondozását, majd a gyes melletti munkavállalást. Ezek a kísérletek ugyan nem jártak a várt eredménnyel, de az bizonyossá vált, hogy fennállt a gyes melletti munkavállalás igénye, amiben a segély reálértékének a csökkenése is szerepet játszott.[175]

A nők teljes munkaidőben való foglalkoztatása és emellett a hagyományos anyai szereppel járó feladatok ellátása a nők életében jelentős feszültségekkel járt, és vezetett a szakirodalomban ún. dolgozó anya szindrómának nevezett jelenséghez.[176] A kettős felelősségvállalásból eredő stressz a nők alulteljesítéséhez vezetett és mindkét szerepben bűntudatot eredményezett, ami jelentősen csorbította a nők karrier lehetőségeit.[177]

Az egyenlőség elve a munka világában nem érvényesült. Már az 1960-as években kimutatták, hogy a nők hátrányosabb helyzetben vannak a munkaerőpiacon, mint a férfiak, hiszen ugyanolyan minőségű munkáért alacsonyabb bért kaptak.[178]

Kéri Katalin vizsgálatai bemutatták, hogy a dolgozó nő képe, mint követendő modell a vizsgált korszakban mindvégig nagy gondossággal került megjelenítésre a sajtóban és propaganda-anyagokban is.[179] Az 1950-es években a dolgozó nőkre vonatkozó propaganda sajtóban és filmekben előszeretettel ábrázolta példaképekként a férfifoglalkozásban dolgozó nőket. A nők teljesen egyenjogúak a férfiakkal, ezt jelenítették meg szimbolikusan a traktoroslányok.[180] *Farkas Gyöngyi* kutatásai során megállapította, hogy a hatalmas toborzókampányok ellenére kevesen mentek el traktorista lánynak, és a propagandának sem sikerült a női traktoristából olyan hatásos szimbólumot alkotnia, mint a munka férfi hőseiből.[181] A Kádár-korszak sajtója azonban már másként jelenítette meg a férfifoglalkozásokban dolgozó nőket. Ennek oka egyrészt az a hozzáállás, amely a Rákosi- és a Kádár

[175] Uo.
[176] Lehoczkyné, 2005, 471.
[177] Uo.
[178] Tóth, 2010, 55.
[179] Kéri, 2000, 4.
[180] Tóth, 2010, 58.
[181] Uo. 65.

rendszert gyakran szembeállította egymással. Ebben az ellentétpárban a Rákosi-korszak a „túlkapások" jegyét viselte magán, míg a Kádár-korszak a nyugodt, lassú gyarapodást jelentette.[182] A traktorista lányok megjelenítése szintén túlkapásnak számított, mert az erőltetett férfiasítás jelképei voltak. A Kádár-korszakban is dolgoztak nők férfias foglalkozásokban, azonban őket a közvélekedés kuriózumnak tekintette, mint például a női buszvezetőket, vagy az autóvezetést oktató nőket.

Tóth Eszter Zsófia munkásnőkkel készített életinterjúk nyomán, valamint a korabeli sajtó, elsősorban a *Nők Lapja* hasábjain megjelenő viták alapján elemzi a szocialista időszakban a nők életét.[183] „1965-ben a *Nők Lapja* cikket közölt arról, hogy az egyik gyárban segédmunkásnőket bocsátottak el. A cikk a létszámcsökkentés »közgazdasági jogosultságát« nem vitatta, és bár együtt érző hangnemben tudósított a munkásnők sorsáról, mégis egyetértett az akkori hivatalos állásfoglalással. A cikk írója úgy ábrázolta az elbocsátottakat, mint akiknek azért kellett menniük, mert nem dolgoztak jól: sokat hiányoztak és megbízhatatlannak számítottak. Az újságíró megszólaltatta a gyár igazgatóját is, akinek elbocsátási szempontjai nem a nők egyenjogúságát támasztották alá, hanem a mindennapokban érvényesülő férfiuralmat. Az igazgató hangsúlyozta, hogy az elbocsátásoknál az is szempontnak számított, hogy ha házaspár dolgozott a gyárban, akkor a férfi helyett inkább a nőt bocsátották el, mondván, annak úgyis alacsonyabb a keresete. Ez a gondolkodásmód nemcsak azt tartotta elfogadhatónak, hogy a nők azonos munkáért alacsonyabb bért kaptak, hanem azt is, hogy a nő számára az állás elvesztésével nem veszett el minden: visszavonulhatott a családi tűzhelyhez, mivel számára ez az élet is teljes értékű."[184]

A szocialista állam a nőket látszólag egyenrangú felekként kezelte, ugyanakkor valójában sokszor a nők feje fölött döntött. Ha a nők bevonására volt szükség a munkaerőpiacon, akkor a dolgozó nőket követendő példa-

[182] Uo. 66.
[183] Lásd még Tóth, 2007.
[184] Tóth, 2010, 57.

ként emlegették, ha pedig kevesebb munkaerőre volt szükség, a nőket bocsátották el először. A gyermekgondozási segély szabályozása szemléletesen mutatja azt, hogy a nőkre másodlagos munkaerőként tekintettek, hiszen a gyes bevezetésének időpontja is erősen kötődött a női munkaerőszükséglet ciklikus ingadozásaihoz. A szocialista időszak hivatalos diskurzusának propagandajelszava volt, hogy a hatalom a nők munkába állását feltétel nélkül támogatja, amikor azonban az ipari, gazdasági szükségletek kevesebb képzetlen munkaerőt igényeltek, a nők egyenjogúságának a hirdetése háttérbe szorult.

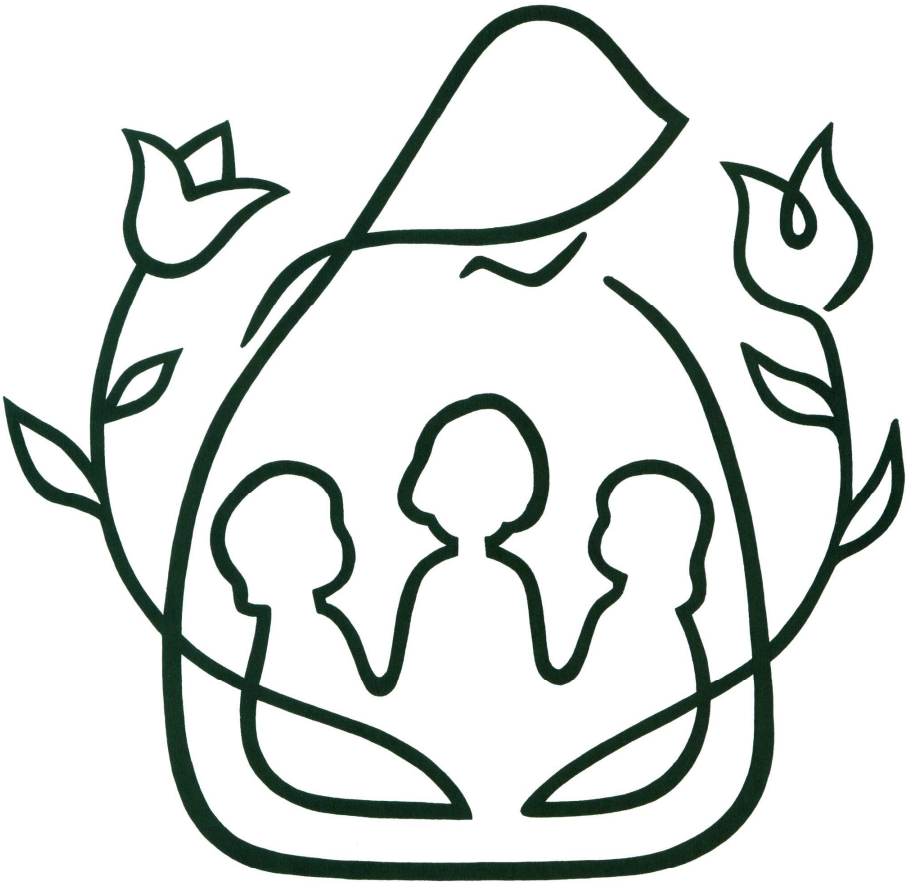
A női emancipáció tehát nem a nők emberi jogairól szólt, hanem a politikai akaratról. Tudvalevő, hogy az 1950-es évek elején meghatározott születésszabályozási rendelkezések – Ratkó-korszak – következményeképpen a születések száma magas volt és ez a korosztály az 1960-as évek végétől jelent meg a munkaerőpiacon. Ezt a munkaerő többletet a gyes szabályozásával kívánta az állam levezetni, hogy a dolgozó szülő nők egy részének időleges munkából való kiválásával lehetővé váljon a munkavállalási korhatárt elért nagy létszámú korosztályok elhelyezkedési lehetőségének bővítése. A gyermekgondozási segély intézménye és a nőket megillető munkajogi kedvezmények a családokban erősítették a patriarchális modellt azzal, hogy a nők feladatának tekintettek minden családi ügyet.

A gyermekgondozási segély, mint a szociálpolitikai intézményrendszer része, beépült az emberek gondolkodásába, befolyásolta értékrendjük alakulását, magatartásukat és lehetőségeiket is. *Adamik Mária* szerint az egyenjogúság politikai ígérete a nők számára megalázó társadalmi kudarcba fulladt, a gyes bevezetésével az emancipáció ígérete elveszett. Az 1967 utáni időszakot a nőkérdés kapcsán gyes-diskurzusnak nevezi, amely 1967-től vált véglegessé a közbeszéd, a tudomány kérdéseiben és magyarázataiban, a politikai gyakorlatban uralkodóvá. A diskurzuselemzés általa feltárt jellemzői a következők voltak: „A család belső viszonyainak, problémáinak, abban a nő-férfi relációnak vizsgálatát feladja, a figyelem a gyerek felé fordul, a nemi szerep konfliktusai nőkérdéssé egyszerűsödnek; a diskurzus-

ban társadalmi problémák, feszültségek nőkérdésként marginalizálódnak, és a nők életében felmerülő kérdésekre a válaszokat a nők életében keresi és véli megtalálni, nem pedig a társadalomban általában. A gyes intézményének bevezetése tipikusan ilyen válasz, a diskurzus egyik politikai, hatalmi összetevője; a diskurzusban az anyaszerep mellett jelentéktelenné válik az apa szerepe, és a férfiakat megfosztja a felelősségtől és új szereplehetőségtől; a diskurzusban a férfi pozíciója jelöletlen, a tipikus szókapcsolat: a nő és a család. Az emancipáció, a politikai ígéret visszavonása történik, a női munka jelentése a jövedelemszerzésre redukálódik, mert a diskurzusban megjelenő szükségletértelmezés eltekint a nők saját értelmezésétől, a valahová tartozás, a méltóság és önbecsülés individuális szükségletétől, a gyereknevelés kérdésére nem nyújt új, alternatív megoldást, a modernitás szocialista verziója éppúgy nem számol az apával, mint ahogyan a liberális sem."[185]

Tagadhatatlan, hogy a szocialista rendszer a nők munkavállalását radikálisan előremozdította, de a szocialista emancipáció, az anti-nő sztereotípiák és a „munkásanya" modell megnehezítették a nők szabad és egyenlő munkavállalását.[186]

[185] Adamik, 2000, 9–10.
[186] Lehoczkyné, 2005, 472.



3. grafika

Simon András: Gyermekkorunk virágoskertje

III. fejezet: A rendszerváltást követő magyar szabályozás

A rendszerváltoztatást követően jelentős változások mentek végbe a gazdasági és a foglalkoztatási viszonyok szerkezetében. Az átalakulások a munkaerőpiacon alapvető változásokat eredményeztek. Ennek legfőbb jellemzője a teljes foglalkoztatás „mítoszának" megszűnése, valamint a munkanélküliség megjelenése és állandósulása volt. A népesség gazdasági aktivitása jelentős mértékben csökkent, többek között a vállalatok és szövetkezetek megszűnése vagy átalakulása, a termelés és forgalom visszaesése, valamint a munkaerő – új feltételek közötti – intenzívebb kihasználása miatt, miközben a gazdaságilag inaktív rétegbe tartozók száma emelkedett.

A munkanélküliség elkerülésére tömegesen választották a nyugdíjat, illetve valamely nyugdíjszerű ellátást, miközben a fiatalok a jobb elhelyezkedési esélyek reményében hosszabb ideig maradtak az iskolarendszerű képzésekben, és a jóval alacsonyabb születésszám mellett is lényegében ugyanannyian vették igénybe a gyermekellátás otthoni formáit, mint korábban.[1] A rendszerváltás idején a közép-kelet-európai térségben várható lett volna, hogy a nők munkaerőpiacon tapasztalható hátrányos helyzete némileg enyhül, és a foglalkoztatás rugalmatlanságának megváltozásával a nők kettős szerepének terhe is csökken. A női foglalkoztatás azonban – a férfiakét is meghaladó mértékben – csökkent a rendszerváltást követően.[2] A nők nagy része munkanélkülivé vált, és sokak számára az inaktivitás jelentette a megoldást. Habár a női munkanélküliség aránya sokáig a férfiaké alatt maradt, sok nő mégis visszakényszerült az otthoni „munkavégzésbe", s ebben a helyzetben a nők számára egy lehetséges választás volt a főállású anyaszerep. A folyamat 1997-től vett újra pozitív irányt azzal, hogy a nemek

[1] KSH, 2010, 10.
[2] Drjenovszky, 2009, 23.

közötti különbségeket tekintve mind az aktivitási, mind a foglalkoztatási ráta a férfiak esetében nőtt gyorsabb mértékben.[3]

A nők gazdasági aktivitásának fontos befolyásoló tényezője a gyermeknevelés. Míg a férfiak körében a gyermeknevelés lényegében független a gyermek korától, illetve valamelyest növeli a munkavállalás valószínűségét, a kisgyermeket nevelő nők aktivitása lényegesen alacsonyabb, mint az azonos tulajdonságokkal rendelkező gyermektelen vagy idősebb gyermeket nevelő nőké. Felmérések szerint a kisgyermek vállalása a nők foglalkoztatási esélyét harminchét százalékkal rontja, míg a férfiakét nyolc százalékkal növeli.[4]

1. A gyermeket nevelők foglalkoztatására vonatkozó speciális szabályok az 1992. évi XXII. törvényben

1992. július elsején lépett hatályba az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.), amelyet a törvény megalkotói a magángazdaságra való áttérés szellemében hoztak létre. A piackonform szabályozás arra irányult, hogy a korábbi közigazgatási jellegű szabályozást váltsa fel a munkaviszony sajátosságainak jobban megfelelő magánjogias szabályozás. A piacgazdasági szemlélet szerint az állam jogi beavatkozásának erőteljesen vissza kell vonulnia, a munkaviszony alanyaira nézve kógens jogi szabályozás kizárólag a munkaviszony garanciális tartalmi elemeinek meghatározására szorítkozhat. A munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdéseket a munkaviszony alanyainak, a munkáltatónak és a munkavállalónak kell megállapodás útján elrendeznie. Az állam tehát ebben a megváltozott szituációban már nem tulajdonosi, hanem közrendvédelmi funkciója alapján szabályoz.[5]

A következőkben az 1992. évi Munka Törvénykönyvének azokat a rendelkezéseit vizsgáljuk meg, amelyek a gyermeket váró és gyermeket nevelő

[3] Uo. 26.
[4] Koltai – Vucskó, 2007, 4.
[5] Lásd az 1992. évi XXII. törvény indokolását.

munkavállalók helyzetét érintik és kitérünk arra is, hogy azok mennyiben segítik, illetve gátolják a munkahelyi és családi feladatok összeegyeztetését. Tekintettel arra, hogy a jogi normák nem ragadhatók ki abból a társadalmi közegből, amelyben érvényesülnek, ezért az elemzésnél figyelemmel kell lenni a szabályok társadalmi és munkaerő-piaci hatásaira is. Ezen kívül az uniós politikában is egyre erőteljesebb elvárás a tagállamokkal szemben az ún. „gender mainstreaming" elve, amelynek a lényege, hogy minden egyes program és rendelkezés esetében meg kell vizsgálni, hogy az miként hathat a nők társadalmi helyzetére, a nemek relatív pozícióira.[6]

1.1. A munkaviszony létesítése

1.1.1. A munkavállaló személyiségi jogainak védelme a munkaerő-felvételi eljárásban

A nőkkel szembeni diszkriminációs eljárások gátjának volt tekinthető a munkaviszony létesítésével kapcsolatos – az 1992 előtti szabályozáshoz képest új – rendelkezés, amely szerint a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat.[7] 2003. július 1-jétől egy új bekezdéssel bővült a jogszabály idézett szakasza, mely szerint tilos a munkavállalót terhesség megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve erről szóló igazolás bemutatására kötelezni, kivéve, ha erre a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében, jogszabály előírása alapján kerül sor.[8]

A fenti előírások alapján a munkáltató csak olyan adatokat kérhetett a munkavállalótól, amely számára a munkaviszonnyal összefüggő nyilvántartásokhoz szükséges volt. E nyilvántartásokba csak a munkaviszonnyal és a

[6] Nemes, 2006, 56.
[7] Mt. 77. § (1).
[8] Mt. 77. § (2).

munkavégzéssel összefüggő tények, adatok kerülhettek bejegyzésre. A munkakör betöltéséhez szükséges alkalmassági vizsgálatok elvégzése sem sérthette a munkavállaló személyiségi jogait, így tehát azok elvégzéséhez a munkavállaló beleegyezése volt szükséges. A rendelkezés személyi hatályáról megoszlottak az álláspontok, mert egyes szerzők szerint ezt a szabályt már a munkaviszony létesítését megelőző eljárás során is alkalmazni kellett, nemcsak a munkaviszony fennállása alatt, míg más álláspont szerint ez nem terjedt ki a munkaerő-felvételi eljárásra.[9] *Arany Tóth Mariann* véleménye szerint ezt az előírást irányadónak kellett tekinteni a munkára való felvételkor is.

Témánk szempontjából különös jelentősége van ennek a szabályozásnak, mivel a munkára való jelentkezésnél, illetve az állásinterjúk során a munkáltatók gyakran tesznek fel olyan kérdéseket, amelyek a jelentkező családi állapotára, várandósságára vagy a gyermekvállalás tervezett idejére vonatkoznak. Az Mt. vonatkozó rendelkezése és az adatvédelemre vonatkozó jogszabályok értelmében a felvételi eljárást lefolytató személy csak olyan kérdést tehet fel a munkavállalónak, amely a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges, és amely a személyiségi jogokat – így a személyes adatok védelméhez való jogot – nem sérti. A munkavállaló, amennyiben egy kérdésnél úgy véli, hogy az a munkaviszonnyal nem kapcsolatos, vagy amely a személyiségi jogait indokolatlanul korlátozza vagy sérti, jogosult az adatvédelmi jogszabályok értelmében a kérdés eredményeképpen létrejövő adatkezelés célját megismerni, erre irányuló kérdéssel a felvételi eljárást lefolytató személyhez fordulni. Jóllehet, a felvételi eljárást lefolytató személy a munkavállalóval szemben gazdasági erőfölényben van, ez azonban nem szolgáltathat jogalapul arra, hogy az érintett alkotmányos jogát megsértse, s olyan jellegű kérdést tegyen fel, amelynek eredményeképpen cél nélküli – az Alkotmánybíróság által kialakított gyakorlat értelmében un. készletezésre történő – adatkezelés jönne létre.[10]

---

[9] Lásd Arany Tóth, 2008, 114.

[10] Lásd bővebben *Péterfalvi Attila* adatvédelmi biztos 900/A/2006-3. számú állásfoglalását.

Jóri András adatvédelmi biztos 2009 júniusában állásfoglalást adott ki a munkáltató által kezelhető személyes adatokról, amelyben jogszerűtlennek és a munkavállaló személyiségi jogait sértőnek tartja, ha az állásinterjún a munkaadó a családi állapotra, a lakásviszonyokra, a szülők foglalkoztatására, tetoválásra, krónikus betegségre, dohányzásra vonatkozó adatlap, kérdőív kitöltésére kéri a jelentkezőt.[11] Több panaszos beadványt is vizsgált az adatvédelmi ombudsman, amelyekben a dolgozók, munkavállalók személyes adataik kezelésével összefüggésben kifogásolták a munkaadó eljárását. Az Alkotmánybíróság a személyes adatok védelméhez való jogot információs önrendelkezési jogként értelmezte, amelynek tartalma az, hogy mindenki maga rendelkezik személyes adatainak feltárásáról és felhasználásáról. A munkavállaló személyes adatainak védelme oldaláról adatkezelésnek tekintendő az érintettnek feltett, személyes életkörülményeit érintő kérdés. A munkavállalónak feltett kérdések jogszerűségét különösen azért szükséges vizsgálni, mert a munkára jelentkező és a kérdést feltevő személy között alárendelt viszony áll fenn, és a válasz megtagadásának a lehetősége korlátozott. A munkát kereső, kiszolgáltatott helyzetben lévő munkavállalónak nincs lehetősége mérlegelni, hogy kinek és milyen célból adja meg személyes adatait. A családi állapotra, lakásviszonyokra, szülők foglalkozására, tetoválásra irányuló kérdések nem kapcsolatosak a munkaviszonnyal, cél nélküli adatkezelés valósul meg igénylésük révén. Az adatvédelmi biztos hivatkozott az Mt. 77. § (1) bekezdésére is, valamint az adatkezelés célhoz kötöttségének követelménye megsértésére is, mivel a fenti adatkezelések nem elengedhetetlenül szükségesek a munkavállaláshoz. Az adatvédelmi törvény alapján a munkavállaló jogosult megtagadni a választ a megfelelő céllal nem rendelkező adatkezelést eredményező kérdésre.[12]

Péterfalvi Attila korábbi adatvédelmi biztos szerint az a kérdés, hogy a munkavállaló a személyiségi jogait sértő kérdésre nem a valóságnak megfe-

[11] Az állásfoglalás összhangban van *Péterfalvi Attila* adatvédelmi biztos 900/A/2006-3. számú állásfoglalásával.

[12] Elérhető: http://abiweb.obh.hu/abi/index.php?menu=0/Sajtokozlemenyek&dok=20090605_ABI_1. Letötlés ideje: 2009.06.15.

lelő választ ad, nem áll közvetlen kapcsolatban a személyes adatok védelméhez való joggal. Az érintett személyiségi jogainak védelme oldaláról a valóságtól eltérő válasz nem szankcionálható, mivel a munkavállaló ezen eljárása nem sérti a felek között fennálló együttműködési kötelezettséget, vagy más munkajogi magatartási szabályt tekintettel arra, hogy a munkáltató jogilag védett érdekei az ilyen jellegű kérdést nem indokolják. Az Mt. alapelveit, valamint az érintett más törvényekben védett személyiségi jogait a munkáltatónak az a kérdése sérti, amely az érintett adatainak cél nélküli adatkezelését célozza meg.[13]

A várandósságról szóló adatok egészségi állapotra vonatkozó adatnak, azaz különleges adatnak minősülnek adatvédelmi szempontból, vagyis ezt az adatot a munkáltató csak az érintett írásbeli hozzájárulásával vagy törvény rendelkezése alapján kezelheti. A várandóssággal kapcsolatos személyes adatok felvételére csak a munkavédelmi előírásokkal összhangban kerülhet sor.[14]

1.1.2. Az egyenlő bánásmód követelménye

Az egyenlőség elvét kétféle értelemben használhatjuk, beszélhetünk jogegyenlőségről és esélyegyenlőségről. A jogegyenlőség célja mindenki számára ugyanazon jogok egyenlő mértékű biztosítása. Az esélyegyenlőség pedig azt a célt jelenti, hogy a jogi szabályozás a kezdőpontnál biztosítsa az egyenlő esélyt, vagyis a hátrányos helyzetben lévőket arra a szintre kell hozni, hogy a többséggel együtt egy startvonalról indulhassanak.[15]

Az Mt. – megalkotásakor a bevezető rendelkezések között – rögzítette a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, felsorolva a nemi alapon történő különbségtételt is, nem tekintve hátrányos megkülönböztetésnek a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetést.[16]

---

[13] Lásd *Péterfalvi Attila* adatvédelmi biztos 900/A/2006-3. számú állásfoglalását.
[14] Lásd a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 1. § o.) és) pontjait, valamint a 10. §, továbbá a 8. és 9. sz. mellékletet.
[15] Halmai – Tóth, 2003, 366–367.
[16] Lásd az 1992. évi XXII. törvény 5. §-át.

Ehhez kapcsolódóan a Legfelsőbb Bíróság az MK 97. számú állásfoglalásában iránymutató jelleggel meghatározta, hogy nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetés, így különösen az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított megkülönböztetés.

A munka jellegéből eredő megkülönböztetés néhány esetben nem egyértelmű, hiszen egyes munkakörök elnevezése (pl. titkárnő, ápolónő) már önmagában diszkriminatív jellegű, annak ellenére, hogy a munkakör szerinti feladatokat mindkét nem képviselői ugyanúgy el tudják látni. A munkajogi szabályozás tiltó jellegű volt, tehát nem rendelkezett az egyenlő bánásmód előmozdításának eszközeiről.

Az egyenlő bánásmód követelménye tartalmilag többet foglal magában, mint a diszkrimináció tilalmazása, hiszen a mindenki szempontjának egyenlő figyelembevételét jelenti, nem egyforma bánásmódot, mivel az emberek tehetségüket és egyéb tulajdonságaikat tekintve is különböznek egymástól.[17] Hangsúlyozni kell, hogy az egyenlő bánásmód követelménye témánk szempontjából azt jelenti, hogy az anyasága/apasága és a családi állapota miatt senkit sem érhet hátrány. A jogi szabályozás részletes elemzése előtt fontosnak tartjuk annak a kérdésnek a megválaszolását, hogy milyen területeken jelenik meg a nők hátrányos megkülönböztetése, az milyen sztereotípiákon alapul, és ennek milyen következményei lehetnek.

A nők és a férfiak egyenlőtlen munkaerőpiaci helyzete, a nőkkel szembeni diszkrimináció alapvetően három területen mutatkozik meg. Egyrészről az eltérő foglalkoztatási arányban, mivel a férfiakhoz képest a nők jóval kisebb hányada végez fizetéssel járó munkát. Másrészről a horizontális szegregációban, ami azt jelenti, hogy a nők és a férfiak jól elkülöníthető foglalkozási csoportokban jelennek meg, léteznek ún. férfi és női szakmák.[18] Végül pedig, a vertikális szegregációban, mivel a „hierarchiában és az egyes szakmákon belül a nők az alacsonyabb presztízsű és gyengébben

[17] Halmai – Tóth, 2003, 367.
[18] A nők nagy arányban a szociális munka, a betegápolás vagy az oktatás területén helyezkednek el.

fizetett pozíciókban koncentrálódnak, a férfiaknál jóval kisebb arányban vállalnak szerepet a vezetésben".[19] A kisgyermekes/várandós anyákat érintő hátrányos megkülönböztetés azon a tapasztalaton nyugvó, beidegződéssé vált sztereotípián alapszik, hogy ők munkaerőként kevésbé megbízhatók.[20] A nőkkel szembeni foglalkoztatási diszkrimináció azon az előfeltevésen alapul, hogy a nő elsősorban anya, és előbb vagy utóbb szülni fog. A nők mindenáron potenciális anyaként való tételezése azáltal válik problematikussá, hogy párosul azzal az elképzeléssel – ami sztereotípiává válik –, miszerint a gyerekek körüli és az egyéb otthoni munkák főként rájuk hárulnak, és ezért a nők rendelkezésre állása korlátozottabb, mint a férfiaké. A diszkrimináció kiindulópontja a hagyományos családmodellben való hit, ami olyan mélyen meggyökeresedett nemi szerepeket alakít ki, illetve tételez fel, amelyek a munka világában is működésbe lépnek.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) hatálybalépésével az Mt. 5. §-a azt írta elő, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, az ezzel összefüggő részletes szabályokat pedig az Ebktv. tartalmazta.

A munkavállalók esélyegyenlőségének a védelmére hivatott Ebktv. 5. § d) pontja úgy rendelkezik, hogy a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. A törvény 8. §-a sorolja fel azokat a védett tulajdonságokat, amelyek miatt nem lehet hátrányos megkülönböztetést alkalmazni, vagy ilyen eredményre vezető rendelkezést hozni valakivel szemben. A védett tulajdonságok felsorolása exemplifikatív jelleggel történik, ami követi és egyben kiszélesíti az Alkotmány 70/A §-ában adott felsorolást.[21] Az anyaság (várandósság) vagy

[19] Nemes, 2006, 13.
[20] Uo. 5.
[21] Bihary, 2006, 53.

apaság védelemben részesített tulajdonságnak minősül. Megfontolandó kérdés, hogy az emberi reprodukciós eljárásban való részvétel külön nevesítése védett tulajdonságként indokolt-e, vagy elegendő az egészségi állapot körébe tartozónak tekinteni, mivel ez is olyan jellemző, ami alapján bárki szembesülhet a hátrányos megkülönböztetés bármely formájával. Álláspontom szerint a jogalkalmazási gyakorlat egységessége és a társadalmi szemléletformálás miatt szükséges lehet a külön nevesítés.

Az Ebktv. 19. § (1) és (2) bekezdése rögzíti, hogy az eljárás során a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítenie, hogy hátrány érte, és hogy a jogsértéskor rendelkezett a jogszabályban felsorolt védett tulajdonságok valamelyikével. Az eljárás alá vont felet terheli annak bizonyítása, hogy megtartotta, vagy az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. A jogszabály a foglalkoztatás körében speciális kimentési okot határoz meg.[22] A foglalkoztatási jogviszonyokban csupán a közösségi jogban valós és meghatározó alkalmazási feltételként definiált esetben lehet mentesülni, azaz nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését a munka jellege, vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés. Lényeges, hogy a kimentési ok fennállásának kérdése csak akkor merül fel, ha az már megállapítást nyer, hogy a különbségtétel oka valóban az adott személy valamely védett sajátossága volt. Ha tehát a fordított bizonyítási teher rendszerében, az eljárás alá vont bizonyítani tudja, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, azaz a hátrányos megkülönböztetést sérelmező fél nem valamely valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban, akkor a kimentési okok vizsgálatára nincs szükség. A kimentési okok

[22] Az általános kimentési ok – mely szerint nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a védett tulajdonságon alapuló rendelkezés, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van – nem alkalmazható.

vizsgálatára a következő lépésben, azaz csak akkor kerül sor, amikor már igazolódott az, hogy a különbségtétel alapja valamely védett tulajdonság.[23]

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése gyakori a munkaviszony létesítése előtti eljárásokban, amikor az állásra jelentkezővel szemben hátrányos megkülönböztetést alkalmaznak oly módon, hogy megtagadják tőlük az állás betöltését anyaságuk vagy családi helyzetük miatt. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság által vizsgált több esetben előfordult diszkrimináció a munkára való jelentkezésénél. Egyik esetben a kérelmező a hatóságnál előterjesztett kérelmében sérelmezte, hogy interneten keresztül jelentkezett álláshirdetésre az egyik cégnél, ahol az ügyintéző a jelentkezését követően információkat kért családi állapotáról, gyermekei számáról, életkoráról. A kérelmező, miután válaszlevelében felhívta az ügyintéző figyelmét arra, hogy ezek a kérdések nincsenek összefüggésben a betöltendő munkakörrel, bántó visszajelzést kapott a cég munkatársától, aki azt is közölte vele, hogy elsősorban a harmincöt év feletti jelentkezők közül válogatnak, akik már nem terveznek gyermeket.[24] Másik esetben a kérelmező azt valószínűsítette, hogy anyaságára tekintettel – eladó-pénztáros munkakörre való jelentkezése során – önéletrajzának a döntéshozók részére történő továbbítását elutasították. Miután az állást meghirdető bolt vezetőjével való elbeszélgetés befejeztével közölte, hogy két kiskorú gyermek édesanyja, a boltvezető visszaadta önéletrajzát, ezzel megfosztva őt annak lehetőségétől, hogy a munkára ténylegesen jelentkezzen.[25] Ezek az ügyek szemléletesen ábrázolják azt a foglalkoztatói hozzáállást, amivel a gyermeket tervező, vagy már gyermeket nevelő nők szembesülnek.[26]

Az Ebktv. 21. §-a kifejezetten rendelkezik arról, hogy az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános

[23] Bihary, 2006, 39.
[24] 803/2010. határozat
[25] 871/2010. határozat
[26] Lásd még a 310/2007. határozatot.

álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 1/2007 TT. számú állásfoglalása foglalkozik az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekkel. A dokumentum szerint az állásinterjú a munkaviszony létesítéséhez közvetlenül kapcsolódó eljárás, amelyre alkalmazhatók a munkajog alapelvei. A rendeltetésszerű joggyakorlás elve szerint a Munka Törvénykönyvében meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni, ami azt jelenti, hogy a munkaviszony alanyainak olyan magatartást kell tanúsítaniuk a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során, amely megfelel a törvényalkotó céljainak, az adott szabály rendeltetésének. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság értelmezése szerint az egyenlő bánásmód követelményéből és az Mt. rendelkezéseiből egyaránt következik, hogy az állásinterjún csak olyan kérdést lehet feltenni, amely a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat, és nem sérti a munkavállaló személyiségi jogait. Az állásfoglalás exemplifikatív jelleggel állapítja meg, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetést eredményezhetnek különösen a magánéletre, párkapcsolatra, családi életre, tervezett gyermekvállalásra, lakóhelyre, származásra, vallási vagy politikai meggyőződésre, politikai események megítélésére, vagyoni helyzetre, egészségi állapotra, szexuális szokásokra vonatkozó kérdések. A felsorolt jellemzők azért sértik az egyenlő bánásmód követelményét, mert a munkára jelentkező személy jogszabályban védett tulajdonságával hozhatók összefüggésbe. Önmagában egy vagy több, az egyenlő bánásmód követelményét sértő kérdés feltevése nem alapozza meg a közvetlen hátrányos megkülönböztetést. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés csak akkor állapítható meg, ha a munkáltató intézkedése hátrányt okoz. Ilyen hátrány lehet az, ha az egyébként munkára alkalmas jelölttel a pályáztató nem köt munkaszerződést, vagy határozott idejű munkaviszonyt létesít, ellentétben a többi munkavállalóval, vagy csak kizárólag vele állapodik meg próbaidős foglalkoztatásban.[27]

[27] Lásd az Egyenlő Bánásmód Hatóság 310-2007. határozatát.

Meg kell azonban említeni, hogy a munkáltatónak van kimentésre lehetősége. A munkáltató akkor mentesülhet a felelősség alól, ha az állásinterjún elhangzott kérdés a munka jellege vagy természete alapján indokolt, és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre vonatkozik.[28] Nem adható kimerítő felsorolás a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre vonatkozó kérdésekről. Éppen ezért az eset összes körülménye alapján lehet megítélni, hogy mely kérdések nem sértik az egyenlő bánásmód követelményét. Példálózó jelleggel kimondható, hogy ilyen kérdés lehet különösen a munkavállaló egészségének és biztonságának védelme szempontjából lényeges és szükséges, a munka jellege vagy természete alapján indokolt kérdés, amely érintheti a munkavállaló egészségi állapotát. Továbbá a munkarend, munkaidő-beosztás, munkateher, a munka jellege vagy természete alapján indokolt, és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre, különösen a munkavállaló terhelhetőségére, rugalmasságára vonatkozó kérdés. A munkavállaló terhelhetőségére, rugalmasságára vonatkozó kérdés azonban nem irányulhat a családi körülményekre, tehát többek között azokra, hogy hány gyermeke van, vagy tud-e rendkívüli munkát vállalni.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011-ben kutatást végzett a munkáltatók kiválasztási gyakorlata körében.[29] A felmérések alapján megállapítást nyert, hogy azt a kérdést, hogy a jövőbeli munkavállalónak hány gyermeke van, legnagyobb arányban (ötvenhét százalék) a közalkalmazottakat foglalkoztató intézményekben teszik fel. A versenyszférában és a köztisztviselőket alkalmazó intézményekben a szervezetek harmadában érdeklődnek erről. A civil szféra szervezetei azok, ahol a legritkábban hangzik el ez a kérdés, ott ugyanis kevesebb, mint negyedük szokott rákérdezni a gyermekek számára. A versenyszférában leggyakrabban (a vállalatok hetvenhét

[28] Lásd az Egyenlő Bánásmód Hatóság 1/2007 TT. állásfoglalását.

[29] A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében. „Az esélyegyenlőség a munka világában”című kutatás második tematikus tanulmánya. Budapest, 2011.

százalékánál) arra hivatkoztak, hogy azért teszik fel a kérdést, hogy jobban megismerjék a jelentkezőt, ezt követően (a vállalatok negyvenöt százalékánál) pedig arra, hogy a betölteni tervezett munkakör szempontjából ez fontos lehet. Érdekes, hogy a vezetők huszonegy százaléka megszokásból teszi fel a kérdést, tizenöt százalékuk szerint ez a munkakör betöltéséhez szükséges alkalmassági feltétel, és mindössze hat százalék hivatkozott a korábbi „rossz tapasztalatára". Tíz vezetőből hat mind férfiaknak, mind nőknek felteszi ezt a kérdést, több mint harmaduk csak nőket kérdez meg, és mindössze a vezetők három százaléka kérdezi meg csak férfiaktól azt, hogy hány gyermekük van.

Azt a kérdést, hogy tervez-e a közeljövőben gyermeket, leginkább (harmincöt százalékban) a közalkalmazottak vezetői teszik fel a jelölteknek, de tíz köztisztviselőket foglalkoztató intézményből háromban szintén elhangzik ez a kérdés. A versenyszférában dolgozó vezetők ötöde, a civil szférában dolgozó vezetők tizenkét százaléka számolt be arról, hogy megkérdezi a munkavállaló jelöltet arról, hogy a közeljövőben tervez-e gyereket. Gyermekeseknél azt, hogy nagyobb munkateher esetén számíthat-e segítségre, szintén a közalkalmazottaknál teszik fel a legnagyobb arányban, a vezetők negyvenhat százaléka kérdezi meg a jelentkezőktől. A versenyszférában a vezetők huszonnyolc százaléka érdeklődik erről, míg a civil és a köztisztviselői szféra vezetőinek tizenöt-tizenhét százaléka kérdez rá a családi segítségre.

1.2. Munkafeltételek a munkaviszony tartama alatt

1.2.1. Foglalkoztatási tilalmak

A korábbi szabályozáshoz képest szinte változatlanul megmaradt az az előírás az Mt.-ben, amely szerint nőt és fiatalkorút nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkatára, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat. Azokat a munkaköröket, amelyekben nő vagy fiatalkorú nem, vagy csak meghatározott munkafeltételek biztosítása

esetén, illetve előzetes orvosi vizsgálat alapján foglalkoztatható, jogszabály határozza meg.[30]

A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló rendelet szerint a munkaköri alkalmasság vizsgálatánál és véleményezésénél figyelembe kell venni, hogy a nők (különös tekintettel a fogamzóképes korúakra és a várandósokra, a nemrégen szült, a szoptató anyákra, az anyatejet adókra) alkalmatlanok, vagy csak bizonyos feltételekkel alkalmasak a jogszabály mellékletében felsorolt egészségkárosító kockázatot jelentő vagy veszélyes megterhelésekkel járó munkakörülmények közötti munkavégzésre. A rendelet azt is előírja a fenti rendelkezéssel összefüggésben, hogy a munkáltatónak írásban meg kell határoznia azokat a munkaköröket, amelyekben a nők nem foglalkoztathatók. A korai várandósság védelme végett a fogamzóképes korú nő meghatározott anyagokkal (ezek gyártásával, kiszerelésével, illetőleg növényvédő szerek esetében felhordásával) csak akkor foglalkoztatható, ha a munkaadó biztosítja a korai várandósság diagnosztizálásához szükséges gyorstesztet. A gyorstesztet családtervezés előtt álló munkavállaló nő a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosa útján kapja meg, ha a családtervezést neki bejelentette, és a gyorsteszt alkalmazásának módját, időpontját az orvossal ugyancsak előzetesen megbeszélte, és írásban nyilatkozik arról, hogy a megbeszélés értelmében megfelelően jár el, valamint a teszt eredményéről a foglalkozás-egészségügyi orvosát huszonnégy órán belül tájékoztatja.[31]

A jogszabály értelmezése kapcsán felmerül a kérdés, hogy megtiltható-e a nőknek általában, hogy mérgező anyagokkal, egyéb ártalomnak kitett munkahelyen dolgozzanak, mert potenciálisan anyák lehetnek. A rendelet nyolcadik számú mellékletében található felsorolás, amely a sérülékeny csoportok egészségét potenciálisan károsító, tiltást igénylő megterheléseket tartalmazza, külön csoportba sorolja a várandós, a fiatalkorú és a negyvenöt

[30] Lásd a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 1. § o) és p) pontjait, valamint a 10. §, továbbá a 8. és 9. sz. mellékletet.
[31] 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 8. sz. melléklet.

év alatti, valamint a negyvenöt év feletti nőket. A negyvenöt év alatti nők körében vannak olyan esetek, ahol a jogszabály mérlegelés nélküli foglalkoztatási tilalmat ír elő.[32] Megjegyezzük, hogy ugyan a jogszabály csak néhány esetre határozza meg a tilalmat, mégis az általános tiltás diszkriminációt eredményezhet, mert olyan nőket is elzár bizonyos munkáktól, akik nem terveznek gyermekvállalást.

1.2.2. A munkaszerződés módosítása

Az 1992. évi Mt. értelmében a munkáltatónak kötelezettsége volt a munkaszerződést módosítani, amikor a nő a várandósságáról és a munkaköri alkalmasságáról szóló orvosi igazolást bemutatta. A szerződésmódosítási kötelezettség a munkakört érintette, mivel a nőt a várandóssága megállapításától a gyermeke egyéves koráig az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kellett ideiglenesen áthelyezni vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kellett megfelelően módosítani. Az új munkakör kijelöléséhez a munkavállaló hozzájárulása volt szükséges. A módosítást követően a munkavállaló munkabére nem lehetett kevesebb az előző átlagkereseténél. A bírói gyakorlat szerint a nőt az előző átlagkeresete akkor is megillette, ha rövidebb munkaidejű munkakörbe, vagy ha éjszakai beosztással járó munkakörből más munkakörbe, több műszakos munkakörből egy műszakos munkakörbe helyezték át.[33] Ha a munkáltató nem tudott az egészségi állapotának megfelelő munkakört biztosítani, akkor a nőt a munkavégzés alól fel kellett menteni, és erre az időre részére az állásidőre járó munkabért kellett folyósítani.

Ez a szabályozás modell értékűnek volt tekinthető, mert az áthelyezési kötelezettség a várandós nő kezdeményezésétől függően következett be, vagyis nem automatikusan volt alkalmazandó a védelem, és a foglalkoztatási feltételek átmeneti megváltoztatásához szükséges volt a nő beleegyezése.

---

[32] Ide tartozik a hőexpozícióban végzett nehéz fizikai munka, kéz/kar rezgés 2,5 m/s^2 expozíció felett és az egész testre ható rezgéssel járó munka: 0,5 m/s^2 expozíció felett.

[33] MK. 57. sz.

Előnye a rendelkezésnek, hogy a nő anyagi szempontból nem volt érdekelt a számára kockázatos munkakör fenntartásában, hátránya viszont a munkáltató oldalán jelentkezett, akinek a munkakör megváltoztatásával járó szervezési és munkabér többletköltség terheit viselnie kellett.[34]

A várandós munkavállalók védelméről rendelkező 92/85 EGK irányelv ötödik cikke hasonlóan rendelkezik az egészséget veszélyeztető munkakörülmények esetén a várandós munkavállaló más munkakörbe való helyezéséről, illetve ennek teljesíthetetlensége esetén szabadság biztosításáról.

2002. szeptember 1-jétől a munkavégzés helyét érintően is szerződésmódosítási kötelezettsége keletkezett a munkáltatónak, amennyiben a székhelyének, telephelyének megváltozása miatt a munkavállaló munkavégzésének helye módosult. Ebben az esetben a munkaszerződést módosítani kellett, ha a változás következében a munkahely és a lakóhely közötti naponta – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi esetében egy órával növekedett, vagy a változás a munkavállaló számára személyi, családi vagy egyéb körülményeire, illetve költségeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járt. A szabályozás kifogásolható volt annyiban, hogy magában hordozta azt a sztereotípiát, mely szerint családban élő házastársak esetén a gyermeknevelléssel járó terheket a nők viselik, tehát a kedvezmények is kizárólag a nőket illetik meg, a férfiak csak kivételes esetben jogosultak erre. Álláspontunkat alátámasztja az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye is, amelyben azt hangsúlyozzák, hogy nem elegendő csupán néhány tényező módosítása a teljes rendszerben ahhoz, hogy enyhítsék a nőket sújtó kettős terhelést, amely a munkával és a család, a hivatás és a magánélet összeegyeztetésével jár. Sokkal inkább azt kell célul kitűzni, hogy a férfiak és a nők között újraosszák az olyan munkahelyen kívüli fizetetlen munkákat, mint a gyermeknevelés, a hozzátartozók ápolása, a háztartás vezetése. Valódi, partneri

[34] Lehoczkyné, 1998(a), 34.

szellemben történő tehermegosztásra kell rábírni a férfiakat. Ehhez mélyreható szemléletmódbeli és szerkezeti változásokra van szükség.[35]

A munkáltatónak a munkavállaló személyi alapbérét a gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követően a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére időközben megvalósított átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelően módosítani kellett. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztés mértéke volt az irányadó. Mivel ebben az esetben a munkaviszony hosszabb ideig szünetelt, ezért a munkavállalót nem érhette hátrány amiatt, hogy időközben a munkáltató béremelést hajtott végre és ebben ő nem részesült. A fenti rendelkezés összhangban volt az egyenlő bánásmód követelményével és az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvével. A munkabér módosítása természetesen csak akkor volt kötelező, ha valóban történt bérfejlesztés. Ebben az esetben a távollévő munkavállalót úgy kellett tekinteni, mintha folyamatosan dolgozott volna a munkáltatónál.[36] A munkáltatónak a munkabér módosítását akkor kellett végrehajtania, amikor a munkavállaló ismételten munkába állt és ténylegesen munkát végzett, mert ha más körülmények miatt újra mentesült a munkavégzési kötelezettsége alól, akkor a munkáltatót nem terhelte ez a kötelezettség. A szóban forgó szabálynak ugyanis nem az volt a közvetlen célja, hogy az egyéb munkaviszony alapján járó (például a társadalombiztosítási ellátások) számítási alapját növelje automatikusan a munkáltató.[37]

Ha a munkáltató a jogszabálynak megfelelően végrehajtotta a béremelést, tehát módosította a munkaszerződés személyi alapbérre vonatkozó rendelkezését, erről azonban a munkavállalót nem értesítette, akkor a vélelem az volt, hogy a bérfizetéssel a munkaszerződés módosítása megtör-

[35] Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – Tárgy: A szociális partnerek szerepe – A hivatás, a család és a magánélet összeegyeztetése, (2007/C 256/19).
[36] Berki, 2006, 327.
[37] A munkavállaló személyi alapbérének emelése a munkaviszony szünetelését követően, 2000, 110–111.

tént.[38] Ha a munkavállaló elfogadta a munkabérben történő szerződésmódosítást – akár ráutaló magatartással is – a munkáltató az intézkedését később már egyoldalúan nem vonhatta vissza.[39]

Amennyiben a munkáltató a munkabér módosítási kötelezettségének nem tett eleget akkor, amikor a munkavállaló a gyermekgondozási szabadságról visszatért, nemcsak az Mt. idézett szabályait sértette meg, hanem az egyenlő bánásmód követelményét is. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság egyik határozatában megállapította, hogy a munkáltató a munkavállaló anyaságára tekintettel megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a gyes melletti munkába állásakor a gyes időszaka alatt ki nem vett rendes szabadsága után járó távolléti díjat a hét éve megkötött munkaszerződésben rögzített munkabér alapul vételével számította és fizette ki, azaz nem korrigálta azt az Mt. 84. §-ának megfelelően.[40]

Ez a szabályozás európai szinten kiemelkedő volt, amelyet az is alátámaszt, hogy az Európai Parlament közösségi szintre szeretne emelni egy ehhez hasonló iránymutatást, a 92/85/EGK irányelv módosítása kapcsán. Az Európai Parlament az irányelv módosításhoz fűzött álláspontjában javasolja, hogy rögzítsék a szülési szabadságon lévő munkavállalók arra vonatkozó jogát, hogy adott esetben automatikusan részesüljenek minden fizetésemelésből, anélkül, hogy átmenetileg meg kellene szakítaniuk a szülési szabadságukat annak érdekében, hogy a fizetésemelés rájuk is vonatkozzon.[41]

1.2.3. Munkavégzési és munkaidő-beosztási korlátozások

A munkavégzés szabályai között rendelte el a törvény, hogy nem kötelezhető beleegyezése nélkül más helységben végzendő munkára a nő a várandósság negyedik hónapjától kezdve a gyermeke hároméves koráig. Ez az előírás 1995. szeptember 1-jétől úgy módosult, hogy a kedvezmény lehetősége már a várandósság kezdetétől megillette a nőt, majd 2001. július 1-

[38] Berki, 2006, 327.
[39] Uo.
[40] 32-1-2008. határozat. Lásd még a 835/2010. határozatot.
[41] Lásd az Európai Parlament (2012/C 70 E/26) sz. 2010. október 20-i jogalkotási állásfoglalását.

jétől a rendelkezést megfelelően alkalmazni kellett a gyermekét egyedül nevelő férfira is.[42] Véleményünk szerint – csatlakozva *Lehoczkyné Kollonay Csilla álláspontjához* – az a fajta szabályozás, amely a munkavállaló hozzájárulását kívánja meg, kellően rugalmasnak tekinthető, mert az egyéni választást lehetővé teszi azzal, hogy nem állít fel abszolút tilalmat.[43] A férfiak vonatkozásában azonban diszkriminatív.

A munkavállaló mentesült a munkavégzési kötelezettsége alól a kötelező orvosi vizsgálat (ideértve a várandóssággal összefüggő orvosi vizsgálatot is) teljes időtartamára, amely alatt részére távolléti díj járt. Ez a rendelkezés összhangban volt a 92/85/EGK irányelv kilencedik cikkével, amely szintén biztosítja a munkaidő-kedvezményt a várandóssággal kapcsolatos vizsgálatok idejére.

Rendkívüli munkára és éjszakai munkára nem lehetett igénybe venni a nőt várandóssága megállapításától a gyermeke egyéves koráig. A jogszabály tiltotta a megállapodással való eltérést is, tehát abszolút tilalmat állított fel. 2001. július 1-jétől új, családvédelmi szempontokat kívánt a jogalkotó érvényesíteni a fenti rendelkezés kiegészítésével, mely szerint a gyermekét egyedül nevelő férfi munkavállalót sem lehetett a gyermeke egyéves koráig rendkívüli munkára igénybe venni. Az egyedülálló férfiak kivétele álláspontunk szerint megerősíti a nők szerepének feltételezését, és az apaság uralkodó ideológiáját. Azt sugallja, hogy egy partnerkapcsolatban, ahol a gyermeknevelésen osztoznak, az apa nem jogosult a gyermek gondozására, mivel az a nő elsőrendű kötelessége, és a gyermek gondozása csak akkor lehet az apa elsődleges feladata, ha egyedül neveli a gyermekét. Az abszolút tilalom szabályozását nem tartjuk elfogadhatónak, mert ezzel indokolatlan különbségtétel történik a családos férfiak és nők között. Véleményünk szerint ez nem szolgál családvédelmi szempontokat, hiszen éppen a merev, előítéleteken alapuló, és azt eredményező uralkodó ideológiát erősíti meg, azzal, hogy a kisgyermek gondozásával járó feladatokat kizárólag az anya

[42] Lásd a 2001. évi XVI. törvény 13. §-át.
[43] Gyulavári, 1997, 26.

végzi. Ezen kívül azért is fontos a szabályozás individualizálása a témával összefüggésben, mert a hazai tapasztalatok szerint a nők ritkán térnek vissza a munkaerőpiacra a gyermek egyéves kora előtt. Aki újra munkába áll, feltehetően anyagi okok miatt tér vissza, így viszont el van zárva a magasabb fizetéssel járó munkáktól, a bérpótlékoktól. A várandós munkavállalók védelméről szóló 92/85/EGK irányelv sem állít fel általános jellegű tilalmat, hanem orvosi igazolástól teszi függővé az éjszakai munka tilalmát a várandósság és a szülést követő időszak alatt.

A gyermek egyéves korától annak négyéves koráig pedig a gyermekét egyedül nevelő – akár nő, akár férfi – munkavállaló számára csak beleegyezésével lehetett rendkívüli munkavégzést elrendelni. Ez a rendelkezés figyelembe vette a munkavállaló egyéni döntését, és lehetőséget adott a munkáltató rendkívüli munkavégzést elrendelő utasításának a megtagadására.

1.3. Felmondási tilalmak és munkaidő-kedvezmények a gyermek születése előtt

A munkajogi szabályozás által kialakított felmondási akadályok jelentős része érinti a témánkat. Ebben a pontban kifejezetten a gyermek születését megelőző tilalmakat vizsgáljuk.

A várandósság ideje alatt a munkáltató nem szüntethette meg rendes felmondással a munkavállaló munkaviszonyát. A szülés előtti felmondási tilalom jogintézményének a magyar jogban több mint nyolcvan éves múltja van. A jogtörténeti elemzésből látható, hogy már az 1928. évi V. törvénycikk rendelkezett arról, hogy a szülést megelőző hat heti időtartam alatt a szolgálati viszony felmondása hatálytalan, ha a munkaadónak a felmondáskor tudomása volt a várandósságról, illetve ha erről a tényről a nő a munkaadót szóban közölt felmondás esetén azonnal, más módon történő felmondás esetén, annak közlésétől számított nyolc napon belül írásban értesítette. Később ez a tilalom már a várandósság teljes időtartamára kiterjedt és objektív jellegű volt, vagyis amennyiben a munkavállaló a felmondás közlésekor gyermeket várt, úgy a védelem fennállt abban az esetben is, ha arról

sem a munkáltató, sem a munkavállaló nem tudott.[44] Ez a megközelítés az európai jogban ismeretlen, hiszen a 92/85/EGK irányelv csak azt tekinti várandós munkavállalónak munkajogi értelemben, aki állapotáról tájékoztatja a munkáltatóját. A német és az osztrák jog szintén a munkavállaló bejelentéséhez köti a felmondási tilalmat, azzal, hogy ha a felmondást követően szerez tudomást a munkavállaló a várandósságról, akkor annak meghatározott időn belüli közlése hatálytalanná teszi a felmondást.[45]

A jogszabály a várandós munkavállalót mentesítette a várandóssággal összefüggő orvosi vizsgálat idejére a munkavégzési kötelezettsége alól, amely időre távolléti díja megillette.

2005-ben külön törvény vezette be az emberi reprodukciós eljárásban résztvevő munkavállalókra vonatkozó felmondási tilalmat, és a kezelések idejére munkaidő-kedvezmény igénybevételét tette lehetővé.[46]A törvényjavaslat indokolása szerint a törvény elvi célja társadalmi szempontból a gyermekszületések számának emelése, egyéni szempontból azoknak a gyermeket vállaló személyeknek a támogatása, akik a fejlett orvostudomány segítségét veszik igénybe a gyermekvállalás elősegítése érdekében. Indokoltnak látta a jogalkotó, hogy ne csupán a várandósság bekövetkeztétől, hanem az annak érdekében végrehajtott kezelések megkezdésétől illesse meg munkajogi védelem, valamint munkaidő-kedvezmény az érintett munkavállalókat. Az emberi reprodukcióra irányuló különleges eljárások szakmai szabályait az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény tartalmazza. A törvény e fogalom felhasználásával egészítette ki az Mt. felmondási védelemre vonatkozó szabályait.

Arról azonban a jogszabály nem rendelkezett, hogy milyen időponttól és meddig áll fenn a védelem, ami a joggyakorlatban ellentmondásokhoz vezetett. Egyes álláspontok szerint az emberi reprodukciós eljárásban való

[44] A bírói gyakorlat által kialakított szemléletre lásd az EBH 2005/1242., BH 2005/366. határozatokat.
[45] A német szabályozás tekintetében lásd a Mutterschutzgesetz 9. §-át, az osztrák szabályozásnál pedig a Mutterschutzgesetz 10. §-át.
[46] Lásd a 2005. LVII. törvényt, amely összesen három szakaszból állt, mivel kizárólag ebben a témában módosította a Munka Törvénykönyvét.

részvételre vonatkozó felmondási tilalom objektív jellegű, annak fennállta nem függ össze a munkáltató tudomásával, illetőleg a törvény nem ír elő olyan kötelezettséget, hogy a védelem csak abban az esetben érvényesülne, ha erről a munkáltatót a munkavállaló értesíti. Az emberi reprodukciós eljárásban való részvétel olyan szubjektív körülmény, oly mértékben érinti a munkavállaló magán érdekszféráját, amelyről a munkáltatót tájékoztatni nem köteles.[47] Ez az értelmezés a törvény indokolásából is levezethető volt, amely szerint a felek együttműködési kötelezettségéből eredően a munkaidő-kedvezményben való részesülés feltétele, a lombikbébi programban való részvétellel összefüggő orvosi vizsgálat igazolása a munkavállaló részéről. Az azonban a munkavállaló mérlegelési körébe tartozik, hogy a lombikbébi programban való részvételét a munkáltató tudomására hozza-e, és igénybe veszi-e a munkaidő-kedvezményt, vagy a távollétet más módon, például szabadság kivételével oldja meg.

Ezzel ellentétes álláspont szerint azonban nem volt elfogadható az olyan érvelés, amely szerint az emberi reprodukciós eljárásban való részvétel olyan magán érdekszférát érintő információ, amelyről a munkáltatót sohasem kell tájékoztatnia a munkavállalónak. A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a munkáltató és a munkavállaló a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni. Ennek alapján a munkaviszonyban az egyik fél a jogával a másik fél érdekeit figyelembe véve úgy élhet, hogy azzal a másiknak indokolatlan hátrányt ne okozzon.[48]

Az ehhez hasonló ellentmondások elkerülése végett a munkajogi szabályozásnak figyelemmel kell lennie arra, hogy mind a munkáltató, mind a munkavállaló szempontjai mérlegelésre kerüljenek, és egyik fél se kerülhessen hátrányos helyzetbe. Azt mindenképpen előremutatónak tartjuk, hogy a jogalkotó reagált a társadalmi viszonyok megváltozására és arra,

[47] Lásd a Fővárosi Munkaügyi Bíróság 23. M. 4396/2006/14. számú ítéletét.
[48] Lásd a Fővárosi Bíróság 55. Mf. 637.209/2007/3. számú ítéletét.

hogy egyre többen vesznek részt ilyen eljárásokban, illetve hogy ez a védelem megkülönböztetés nélkül volt alkalmazandó mindkét nemre.

1.4. A gyermekneveléshez kapcsolódó munkaidő-kedvezmények

A magyar jogrendszer a gyermek gondozása céljából igénybe vehető szabadidőket és az erre járó ellátásokat nem egy jogszabály keretein belül szabályozza, hanem több szinten, így a magyar rendszer a szülői szabadságok rendszerét tekintve széttagolt, amely sokszor megnehezíti a szülők/állampolgárok/munkáltatók eligazodását a jogszabályok előírásai között. Ezen kívül a szocialista örökség mind a mai napig megfigyelhető a köznyelvben, illetve a gondolkodásmódban, hiszen változatlanul a gyes fogalmát használják annak kifejezésére, ha valaki gyermeket szül, és e miatt abbahagyja a munkáját, holott ma a gyes egészen mást jelent, mint a gyes bevezetésekor.[49]

Különbséget kell tehát tenni a munkajogi szabadidő-kedvezmények, amelyek a Munka Törvénykönyvében, és az ellátások között, amelyek a társadalombiztosítási, illetve a családtámogatási rendszerben kerültek elhelyezésre. Megfontolandó, hogy indokolt lenne-e egy egységes szabályozás, amely a szabadidőket és az ezekre járó juttatásokat is egy jogszabályban rendezné, mint például Németországban.

1.4.1. A szülési szabadság

A szülési szabadság hossza 1985 óta nem változott, azaz huszonnégy hét maradt a rendszerváltást követően is. Továbbra is fennmaradt az a szabály,

[49] A gyesre megyek, gyesen vagyok, meddig lesz gyesen? kifejezések mindennaposnak tekinthetők. Ezzel a felfogással szembesültünk egy 2011-ben kiadott tájékoztató kiadványban, amelyben ez olvasható: „FIGYELEM! Ausztriában nem egységes fogalomként kezelik a »gyes«-t, hanem lényeges eltérés van a gyermekgondozási szabadság (Karenz), mint egyfajta speciális fizetés nélküli szabadság (azaz munkajogi kategória) és a gyermekgondozási segély (Kinderbetreuungsgeld), mint a családi támogatások egyik formája között!" (IGR: Jogi kisokos magyar munkavállalók számára Ausztriában, 2011, 16.)

hogy a szülési szabadságból négy hetet úgy kell kiadni, hogy négy hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen. Értelmezési kérdésként merült fel, hogy a szülés előtti négy hét kiadását kötelező rendelkezésnek kell-e tekinteni a munkavállaló oldalán. Álláspontunk szerint ez a jogszabályi előírás a munkáltatónak írt elő kötelezettséget, de a munkavállaló kívánságára ettől el lehetett térni. A kismamák egy része a szülési szabadság idejére járó társadalombiztosítási ellátást csak a szülés időpontjától kívánja igénybe venni, azért hogy a gyermek születése után hosszabb ideig részesülhessenek a gyednél kedvezőbb jövedelmet biztosító ellátásban. E megfogalmazás volt a vita tárgya egy konkrét jogesetben, ahol a szülő nő azzal érvelt, hogy álláspontja szerint szélsőséges esetekben a szülési szabadság kiadható úgy is, hogy annak teljes huszonnégy hetes időtartama a szülés várható időpontja elé, de úgy is, hogy a teljes időtartam a szülés utáni időszakra essen.[50] A jogvitában a munkaügyi bíróság a jogszabály szövegének nyelvtani értelmezéséből indult ki, és megállapította, hogy a jogalkotó azzal, hogy a „lehetőleg" szót a négy hét előtt helyezte el, azt jelezte, hogy ez az időpont bizonytalan, éppen ezért előfordulhat, hogy a szülési szabadságból négy hetet vagy annak egy részét nem sikerül a szülés előtt kiadni. Ez azonban semmiképpen nem értelmezhető úgy, hogy az egész időtartam a szülés előtt kivehető lenne, továbbá a jogintézmény elnevezése is arra utal, hogy nem várandóssági szabadságról van szó.

A szülési szabadság megszűnésére vonatkozó rendelkezések néhány ponton módosultak. E szerint a szülési szabadság megszűnt a gyermek halva születése esetén az ettől számított hat hét elteltével, ha a gyermek meghalt, a halált követő tizenötödik napon, ha a gyermek külön jogszabály alapján kikerült a családi gondozásból, akkor az intézményi elhelyezését követő napon. A szülési szabadság időtartama azonban – a szülést követően – egyik esetben sem lehetett hat hétnél rövidebb. Ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozták, a szülési szabadság

[50] Lásd a Legfelsőbb Bíróság Mfv. III. 10.137/2010. határozatát.

igénybe nem vett részét – a szülést követő egy év elteltéig – a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehetett venni.

2011-ben a szülési szabadságra vonatkozó szabályokat a jogalkotó összhangba kívánta hozni a 2010/18/EU irányelvvel, és ennek kapcsán bekerült a jogszabályba, hogy a szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette.[51] Ezzel tulajdonképpen a már kialakult bírói gyakorlat emelkedett törvényerőre, hiszen egy munkaügyi kollégiumi állásfoglalás korábban is megállapította, hogy a csecsemő örökbefogadása esetén a szülő nőkre vonatkozó kedvezmények az örökbe fogadó nőt illetik meg. Az állásfoglalás hivatkozott a házasságról, a családról és a gyámságról szóló 1952. évi IV. törvény 51. §-ának (1) bekezdésére, mely szerint az örökbefogadott mind az örökbefogadóval, mind annak rokonaival szemben az örökbefogadó gyermekének jogállásába lép. Ennek a szabálynak az alapján jutott arra következtetésre a Legfelsőbb Bíróság, hogy a csecsemőkorban örökbefogadott gyermek eltartása és gondozása céljára nyújtott kedvezmények és szolgáltatások az örökbe fogadó anyát illetik meg.[52]

Ezen kívül a jogszabály kiegészült azzal a rendelkezéssel, hogy a szülési szabadság tartamát – a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve – munkában töltött időnek kellett tekinteni azzal, hogy az Mt. 84. §-ának rendelkezéseit is megfelelően alkalmazni kell. Megjegyezzük, hogy a 2010/18/EU irányelv a szülői szabadságról szól, tehát indokolt lett volna ezeket a szabályokat a gyermekgondozási szabadságnál is elhelyezni, mivel az minősül nemzetközi értelemben szülői szabadságnak. Álláspontunk szerint a szülési szabadság tekintetében a 92/85/EGK irányelv rendelkezéseit kellett volna megvizsgálni és az irányelvvel összhangba hozni. A módosítás ezen kívül pontosította a szülési szabadság igénybevételével kapcsolatos rendelkezést, amely szerint az egybefüggő szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható idő-

[51] Lásd a 2011. évi CXCI. törvény 61. §-át.
[52] MK 57. sz.

pontja elé essen. Ennek alapján a szülési szabadság felosztása tekintetében a felek megállapodása az irányadó, tehát a jogalkotó rögzítette a rendelkezés diszpozitív jellegét, továbbá azt is, hogy fő szabály szerint a szülési szabadság nagyobb részének a szülés utáni időre kellett esnie.

A szülési szabadság hossza tekintetében hazánk messzemenően teljesíti a nemzetközi dokumentumokban vállalt kötelezettségeit, amelyek tizennégy hetes szülési szabadság biztosítását írják elő.[53]

1.4.2. A gyermekgondozási szabadság

Az 1992. évi XXII. törvény a gyermekgondozási szabadság tekintetében megszüntette a korábbi nemek szerinti megkülönböztetést és a szabadság igénylését mindkét szülő számára lehetővé tette, azonban továbbra is csak a szülési szabadság letelte után, a gyermek harmadik életéve betöltéséig, illetve súlyosan fogyatékos vagy tartósan beteg gyermek esetén annak tíz éves koráig.

Ez a szabályozás 2000. január 1-jétől annyiban megváltozott, hogy a fizetés nélküli szabadság már nemcsak a szülési szabadság leteltét követően illette meg a szülőt, a jogszabály ugyanis csak a végső határidőt rögzítette, amely a gyermek három éves koráig terjedt. A módosítást követően a gyermekgondozási szabadság a gyermek tizennégy éves koráig terjedt, ha a szülő gyermekgondozási segélyben részesült.[54] 2006. január 1-jétől a gyermekgondozási segélyről szóló jogszabályhoz igazodóan a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt a gyermek tizedik életéve betöltéséig jár fizetés nélküli szabadság a munkavállalónak. A szabályozás megfogalmazásából látszik, hogy a gyermek három éves koráig a szülő mindenképpen jogosult volt erre a szabadságra, függetlenül attól, hogy részesül-e ez idő alatt valamilyen társadalombiztosítási vagy családtámogatási ellátásban. A gyermek tizedik életéve betöltéséig azonban csak akkor ké-

[53] Lásd az Európai Szociális Karta, a 92/85/EGK irányelv, valamint a 183. számú ILO Egyezmény rendelkezéseit.

[54] A módosított rendelkezéseket a gyed visszaállításával kapcsolatos jogszabály változtatások között fogadta el az Országgyűlés. Lásd az 1999. évi XCVII. törvényt.

relmezhette ezt a munkaidő-kedvezményt, ha gyermekgondozási segélyben részesült. Ezt azért tartjuk fontosnak kiemelni, mert amikor a gyermekgondozási segélyre való jogosultságot a jogalkotó a gyermek két éves koráig tette lehetővé, a Munka Törvénykönyvének a gyermekgondozási szabadságra vonatkozó szabályozása nem változott, tehát munkajogi szempontból továbbra is fennállt a lehetőség, hogy a szülő a gyermek három éves koráig maradjon otthon, igaz, hogy ellátás nélkül. A magyar lakosságban azonban ez nem tudatosult, mivel az otthonmaradás lehetőségét általában a gyes idejével azonosítják.

A jogalkotó 2011-ben a jogalkalmazási gyakorlat alapján célszerűnek tartotta szabályozni, hogy a munkavállaló a huzamosabb időn át tartó, gyermek gondozása, ápolása céljára kapott fizetés nélküli szabadságáról való visszatérését megfelelő idővel korábban a munkáltató tudomására hozza. Ennek hatására került a Munka Törvénykönyvébe az a rendelkezés, amely szerint, ha a munkavállaló a gyermekgondozási szabadságát meg kívánja szakítani, a megszakítási szándékát előzetesen közölnie kell a munkáltatóval. A munkáltató, ha a munkavállaló a fizetés nélkül szabadság kezdetétől számított hat hónap letelte előtt kívánt munkába állni, a bejelentést követő legfeljebb harminc nap, abban az esetben, ha hat hónap elteltével vagy azt követően szeretett volna munkába állni, a bejelentést követő legfeljebb hatvan nap elteltével volt köteles foglalkoztatási kötelezettségének eleget tenni.[55]

Ennek az előírásnak a beiktatását fontosnak tartjuk, hiszen ezt megelőzően a munkáltatók „kiszolgáltatott" helyzetben voltak, mert nem is volt lehetőségük a munkavállaló visszatérésére való felkészülésre, mivel a munkavállaló maga dönthette el, hogy meddig igényli a fizetés nélküli szabadságot, és azt is, hogy annak megszakítását mikor jelenti be. Ennek alapján a fenti módosítás mindenképpen előremutató volt, de nem kielégítő. Vélemé-

[55] Ez a bejelentési kötelezettség a rendszerváltást megelőzően ismert volt, hiszen azt a gyermekgondozási segélyről szóló jogszabály is előírta, hogy a fizetés nélküli szabadság megszakítását harminc nappal előbb be kell jelenteni a munkáltatónak.

nyünk szerint egyensúlyhiányosnak tekinthető az a helyzet, amelyben az egyik fél nincs azon információk birtokában, amelyek ismeretében tervezni tud. E tekintetben tehát a munkajog a munkáltató pozícióját az alá-fölérendeltségi viszonyban éppen megfordítja, és a munkáltatót passzív szerepbe helyezi, ami *Román László* szóhasználatával élve a demokratikus reláció szintjét nem éri el. *Román László* rendes szabadsággal kapcsolatos okfejtését alapul véve, szükségesnek tartjuk annak a kérdésnek a megválaszolását, hogy a gyermekgondozási szabadság tekintetében melyik alanyt tekintsük a helyzet urának, azaz közel egyenlő állás esetén kinek a javára foglaljunk állást.[56] Ahhoz nem férhet kétség, hogy e vonatkozásban a munkavállalót kell az erősebb pozícióba helyezni, hiszen a gyermekvállalás és nevelés társadalmi érdekként túlmutat a munkaviszony határain, és a munkáltató társadalmi felelősségvállalását is érinti. A munkáltatóval való egyeztetésre azonban szükség van, hiszen a munkáltató szervezeti működése múlhat a szabadsághoz való jog időbeli érvényesítésén.[57]

Ha a munkáltató nem tud a munkavállaló szándékairól a visszatérést illetően, akkor nem tud dönteni arról sem, hogy milyen időre gondoskodjon a munkavállaló helyettesítéséről. Ez pedig tovább mélyíti a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetést a munka világában. Ezen kívül nem is teszi érdekeltté a munkáltatókat abban, hogy elősegítsék a gyermeket nevelő munkavállalók visszafogadását a munkahelyükre. Amennyiben a szabályozás azt tükrözné, hogy a gyermekgondozási szabadság időtartamát a munkáltató és a munkavállaló közösen határoznák meg, kölcsönösen együttműködve és egymás érdekeit figyelembe véve, akkor ez a munka és a családi feladatok összeegyeztetését is megkönnyítené. A munkavállaló számíthatna arra, hogy a munkáltató számol az ő visszatérésével, és talán a felek együttműködési hajlandósága is növekedne. A több mint negyven éve kialakított gyermekgondozási rendszer eltávolította a munkáltatót és a mun-

[56] Román, 1996, 230.
[57] *Román László* a rendes szabadság időpontjának meghatározásánál érvel ezzel a megfogalmazással.

kavállalót egymástól, és kialakította a gyermeket nevelő nők foglalkoztatásától való tartózkodást.

A javasolt szabályozási modell az európai országokban nem ismeretlen, sőt a 2010/18/EU irányelv kifejezetten javasolja, hogy a munkába való visszatérés megkönnyítése érdekében a szülői szabadság ideje alatt a munkavállalók és munkáltatók maradjanak kapcsolatban, így együtt határozhatják meg az érintett felek közötti, megfelelő újbóli beilleszkedési intézkedéseket.

1.4.3. A szülési és a gyermekgondozási szabadság munkajogi következményei

A szülési és a gyermekgondozási szabadság időtartama alatt szünetelt a munkaviszony, vagyis szüneteltek mind a munkavállaló, mind a munkáltató jogai és kötelezettségei. A rendes szabadság szempontjából ez az időszak részben minősült jogszerző időnek, mivel a szülési szabadság egészére, azt követően pedig a gyermekgondozási szabadság első hat hónapjára – a korábbi egy év helyett – járt a szabadság.[58] Több gyermek időben eltérő születése esetén a szülési szabadság és a gyermekgondozási szabadság válthatta egymást, ezért a szabadságra jogosító időtartamokat minden egyes gyermek után figyelembe kellett venni, és a szabadságot a munkavállalónak ki kellett adni a munkahelyére történő visszatérése után.[59] Erre vonatkozóan sokáig az az eljárás volt alkalmazandó, hogy a munkáltatónak a szabadságot a munkavállaló munkába való visszatérését követően harminc napon belül kellett kiadnia. 2011. augusztus 1-jétől azonban, ha az akadályoztatás időtartama egybefüggően a száznyolcvanhárom napot elérte vagy meghaladta, akkor az akadályoztatás megszűnésétől számított száznyolcvanhárom napon belül kellett intézkedni a szabadság kiadásáról. Ehhez kapcsolódó változás volt az, hogy a gyermekgondozási szabadság lejártát követően lehetőség volt a ki nem adott szabadság – csak a gyermekgondozási szabadság idejére járó – pénzbeli megváltására a felek megállapodása alapján, míg erre

[58] Ez a rendelkezés 2011. augusztusa óta él.
[59] Szabadság kiadása gyesről visszatérő munkavállalónak, 2002, 218.

korábban nem volt lehetőség. A szülési szabadság idejére a munkavállalót megillető szabadság továbbra sem volt megváltható. A jogalkotó szándéka szerint ez a lehetőség a munkába visszatérő kismamákat plusz juttatáshoz segítette hozzá.

A jogalkotó a munkáltatói terheket kívánta csökkenteni a gyermekgondozási szabadság idejére járó szabadság megrövidítésével, illetve a felgyülemlett szabadságok későbbi kiadásának lehetővé tételével. Álláspontunk szerint szükséges lett volna a szabályozás további újragondolása is, hiszen ennek a jogintézménynek a fenntartását nem tartjuk szükségszerűnek. Különösen, ha a rendes szabadság, mint jogintézmény rendeltetésére tekintünk, amely a munkavállalók regenerálódását, hosszabb idejű pihenését szolgálja az adott évben végzett munka alapján.

A gyermeket vállaló nők védelmére hivatott munkajogi szabályok rendszere már régóta azt a sztereotípiát és hozzáállást alakította ki a munkáltatókban, hogy a fogamzóképes korú nők foglalkoztatása előnytelen és kockázatos, valamint költséges.[60] A nők egyenlőségének biztosítására hivatott jogszabályi rendelkezések „visszaütnek" a munkaerőpiacon és a nők hátrányos megítélését idézik elő. Véleményünk szerint a fenti szabadságra vonatkozó szabályok munkáltatói oldalon magas költséget jelentettek, különösen több gyermek esetén, amikor akár hat-hét havi munkabér kifizetésére is sor kerülhetett. Nem beszélve arról a sokáig fenntartott helyzetről, hogy a felgyűlt szabadságot a munkavállaló visszatérése után szinte azonnal ki kellett adni. Ez tulajdonképpen az otthonlét idejének további meghosszabbítása volt, vagyis a gyermek gondozását hosszabb időtartamra tette lehetővé úgy, hogy erre az időszakra teljes munkabérben részesülhetett az anya.

Azzal, hogy lehetővé vált a szabadság pénzbeli megváltása, részben rugalmasabbá válhatott a munkába való visszatérés, de a munkáltatói terhek csak kis részben csökkentek. A nők munkába való visszatérésének ösztönzésére rugalmasabb szabályozásra lenne szükség, akár úgy, hogy a visszatérés időszaka alatt az apák lennének jogosultak szabadságra, vagy az első

[60] Lásd bővebben Nemes, 2006, 43–48.

időben csökkentett munkaidő biztosítását lehetne kérni, amellyel a munkavállaló nők és a munkáltatók közötti aktívabb együttműködés lehetne elérhető.

A Munka Törvénykönyve felmondási tilalomra vonatkozó rendelkezései többször változtak az elmúlt húsz évben, azonban az mindvégig változatlan maradt, hogy a várandósság, a szülési szabadság időtartama, a gyermekgondozási szabadság, valamint a gyermekápolási szabadság/gyermekápolási táppénz ideje alatt a munkaviszony nem volt megszüntethető rendes felmondással.

2006. január 1-jétől jogalkotó a felmondási tilalmat kiterjesztette a gyermek hároméves koráig azzal, hogy a munkavállaló – fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermekgondozási segély folyósításának az időtartama alatt felmondási tilalmat élvez. Erre a jogalkotói szándék szerint az egyes családtámogatási ellátások alatti teljes munkaidőben történő munkavégzés lehetővé tételére irányuló szabályozás összhangjának biztosítása miatt volt szükség. A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 2006. január 1-jétől a jogalkotó lehetővé tette, hogy a gyermekgondozási segélyben részesülő személy a gyermek egyéves kora után keresőtevékenységet folytasson. A Munka Törvénykönyve ezzel a szabállyal összhangban a felmondási tilalmat a gyermek hároméves koráig kiterjesztette a gyermekgondozási segély folyósításának az idejére is. Később azonban a szabályozás eltörölte a tilalom gyermekgondozási segély folyósításához kötését, viszont a gyermek három éves koráig terjedő tilalmat fenntartotta.[61] Ehhez kapcsolódóan rögzítette, hogy a védelem a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül azt a szülőt illeti meg, aki a fizetés nélküli szabadságot utoljára igénybe vette.

A gyermekgondozási segély melletti munkavégzés lehetővé tételével a gyermek első életévének betöltése után a szülő dönthetett arról, hogy újra munkaviszonyba áll akár az eredeti, akár más munkáltatónál. A munkáltatók oldalán eleinte többször felmerült az a kérdés, hogy az eredeti munkál-

[61] 2010. május 1-jétől. Lásd a 2009. évi CXXVI. törvény 17. §-át.

tató, akitől a munkavállaló a fizetés nélküli szabadságot igényelte, köteles-e foglalkoztatni a munkavállalót, ha a gyermekgondozási segély folyósítása mellett munkát kíván végezni. Erre a kérdésre a választ a Munka Törvénykönyve gyermekgondozási szabadsággal kapcsolatos szabályainak elemzésével lehetett megadni. Az Mt. a gyermek gondozása céljából igényelhető fizetés nélküli szabadság vonatkozásában csak az időtartam felső határát szabta meg, ezért a gyermekgondozási szabadság tényleges ideje a munkavállaló döntésén múlt. Mivel a munkáltató köteles volt a fizetés nélküli szabadságot kiadni, ezért annak igénybevétele a munkavállalótól függött, így a munkavállaló mind a szabadság kivétele, mind megszüntetésének időpontját maga határozhatta meg. Amennyiben a munkavállaló úgy döntött, hogy a fizetés nélküli szabadságot megszünteti és a gyermekgondozási segély igénybevétele mellett újra munkába áll, a munkaviszony szüneteléséne oka megszűnt, a felek jogai és kötelességei újra feléledtek, és így a munkáltató köteles volt a munkavállalót foglalkoztatni. A munkáltató nem hivatkozhatott arra sem, hogy határozatlan idejű munkaviszonyt létesített a távollévő munkavállaló helyettesítése céljából. A munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége a gyermek hároméves koráig mindenképpen fennállt, mert a munkavállaló felmondási védelem alatt állt. Ha a munkáltató a működési körében felmerült valamilyen okból nem tudta munkával ellátni a munkavállalót, akkor őt az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) a személyi alapbére illette meg.

Álláspontunk szerint a felmondási tilalmak ilyen mértékű kibővítése nem feltétlenül szolgálta az elérendő célt, vagyis a gyermeket nevelő munkavállalók munkaerőpiaci védelmét, mivel éppen az ellenkező hatást váltotta ki, még nehézkesebbé és nem utolsósorban költségesebbé tette a gyermekes nők foglalkoztatását. A munkajogi védelem ilyen formája, amely a munkáltatóknak nem hagy mozgásteret, és tervezhetetlenné teszi a munkaerő gazdálkodást, a nők hátrányos megkülönböztetéséhez vezet már a munkaerő-felvétel során. Ezáltal minden potenciális fogamzó képes korú nő

helyzetét veszélyezteti. Továbbá a kisvállalkozók nagyon súlyos hátrányba kerülnek, ha ilyen korú nőt alkalmaznak és gyermeke születik.

A fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül, a gyermek három éves koráig terjedő felmondási tilalom jogintézménye megítélésünk szerint csak úgy lehetne elfogadható, ha a munkavállaló és a munkáltató előre megállapodna a gyermekgondozási távollét időtartamáról, amelyet mindkét fél oldalán csak kivételesen esetekben lehetne módosítani.[62] A munkáltatóknak biztosítani kell, hogy előre tervezhessenek a gyermekes munkavállalóval kapcsolatban. Igazolható és elfogadható érdekük az, hogy tudják, mely időszakra kell helyettesítésről gondoskodniuk, és mikortól számíthatnak a gyermeket gondozó munkavállaló visszatérésére. Álláspontunkat a 2010/18/EU irányelv előírásai alátámasztják, melyek szerint a szülői szabadságot igénybe venni kívánó munkavállalóknak tiszteletben kell tartaniuk a munkaadójuk megfelelő időben való tájékoztatásának kötelezettségét. Az értesítési időszak meghatározásakor figyelembe kell venni a munkavállalók és a munkáltatók érdekeit is.

1.4.4. A gyermekek utáni pótszabadság

A Munka Törvénykönyve 1992. július 1-jétől a gyermekek számától függően (egy gyermek után kettő, két gyermek után négy, kettőnél több gyermek után összesen hét nap) pótszabadságot állapított meg a szülők döntése alapján a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalónak. A pótszabadság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kellett figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betöltötte. A pótszabadságot bármelyik szülő igénybe vehette, de egyidejűleg csak egyikük, így a munkaviszonyban álló szülőt akkor is megillette ez a pótszabadság, ha a másik szülő szülési szabadságot vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vett igénybe. 2012. január 1-jétől azonban már mindkét szülőt megkülönböztetés

[62] Példaként hozható a német szabályozás, lásd a BEEG 16. §-át.

nélkül megillette a pótszabadság, tehát egyidejűleg igénybe vehették azt.[63] Ennek a rendelkezésnek a bevezetését előremutatónak tartjuk, egyrészről azért, mert ezáltal az apák is ösztönözve vannak abban, hogy több időt töltsenek a gyermekeikkel, másrészről megszünteti azt a polémiát, hogy ki tekinthető a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló szülőnek.[64]

1.4.5. Gyermekápolási szabadság

A gyermekgondozási szabadságon kívül a Munka Törvénykönyve a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás céljára fizetés nélküli szabadságot biztosított a szülőknek. A gyermekápolási szabadság idejére gyermekápolási táppénz illeti meg a szülőket az egészségbiztosításra vonatkozó szabályok szerint. Ez alatt az idő alatt a szülő felmondási védelemben részesült.

Az 1975. évi II. törvény hatálya alatt a gyermek tízéves koráig volt igényelhető ez a fajta táppénz, ehhez igazodóan a fizetés nélküli szabadság is a gyermek tízéves koráig járt. Az 1997. évi LXXXIII. törvény rendelkezései szerint a gyermekápolási táppénz egyévesnél fiatalabb gyermek szoptatása, illetőleg ápolása címén a gyermek egyéves koráig jár. Ezt követően a gyermek életkora és az határozza meg a táppénz idejét, hogy a szülő egyedülálló-e vagy sem. Egyévesnél idősebb, de háromévesnél fiatalabb gyermek ápolása címén évenként és gyermekenként nyolcvannégy naptári napon át, háromévesnél idősebb, de hatévesnél fiatalabb gyermek ápolása címén évenként és gyermekenként negyvenkettő, egyedülállónak nyolcvannégy naptári napon át, hatévesnél idősebb, de tizenkét évesnél fiatalabb gyermek ápolása címén évenként és gyermekenként tizennégy, egyedülállónak huszonnyolc naptári napon át folyósítható az ellátás. Hazánk Európai Unióhoz való csatlakozását megelőzően hatályban volt egy diszkriminatív rendelkezés, amely alapján a gyermek egy éves kora előtt az apa csak akkor szerezhetett jogosultságot a táppénzre, ha egyedülálló volt, holott a Munka

[63] Lásd a 2011. évi CXCI. törvény 60. §-át.
[64] Lásd a 2010. 2251. sz. EBH tartalmát.

Törvénykönyve minden munkavállalónak biztosította a fizetés nélküli szabadságot. Ennek kapcsán is látható, hogy a Munka Törvénykönyvének a család és a munka összehangolásával kapcsolatos jogintézményei nincsenek mindig összhangban a kapcsolódó jogszabályokkal.

1.4.6. Családi okok miatti távollét

A 2010/18/EU irányelv arra vonatkozó rendelkezését, amely biztosítja a munkavállalóknak, hogy sürgős családi okból kérhetik a munkából való távolmaradásukat, a jogalkotó 2012. január elsejével beiktatta a magyar jogrendbe a Munka Törvénykönyve módosításával. E szerint a munkavállaló mentesült rendelkezésre állási vagy munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét időtartamára. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj járt.[65]

1.4.7. Szoptatási munkaidő-kedvezmény

A szoptatási munkaidő-kedvezményre vonatkozó szabályok az 1992. évi XXII. törvény hatálya alatt mindvégig változatlanok voltak, amely szerint a nőnek a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra munkaidő-kedvezmény járt. Ikrek esetében a munkaidő-kedvezmény az ikrek számának megfelelő mértékben illette meg az anyát. Kutatásaink során nem találkoztunk olyan felméréssel, amely kimutatta volna, hogy hányan éltek ezzel a lehetőséggel a munkahelyeken. Ennek oka lehet az, hogy a szülő nők többsége általában teljes mértékben igénybe veszi a szülési szabadságot, majd azt követően a gyermekgondozási szabadságot, legalább a gyermek kétéves koráig, tehát nagy valószínűséggel nem térnek vissza a munkába a gyermek kilenc hónapos kora előtt.[66]

[65] 1992. évi XXII. törvény 138. § (7) bekezdése.
[66] A munkaerőpiacra való visszatérésről lásd bővebben: KSH, 2006.

1.4.8. Apasági szabadság

Hazánk 2002-ben vezette be az apasági szabadság intézményét, mely szerint a gyermeke születése esetén öt munkanap munkaidő-kedvezmény illette meg az apát, melyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig kérésének megfelelő időpontban köteles a munkáltató kiadni. A munkaidő-kedvezmény tartamára távolléti díj járt. A munkaidő-kedvezmény abban az esetben is megillette az apát, ha gyermeke halva született, vagy meghalt. A kedvezményre az örökbe fogadó apa is jogosult volt, bár a jogszabály azt nem tartalmazta, hogy örökbefogadás esetén milyen időponttól kérhette a szabadság kiadását. A szabályozás bevezetését tartalmazó törvényjavaslat indokolása szerint örökbefogadás esetén a munkaidő-kedvezmény az örökbefogadó apát – az általános szabályok szerint – az örökbefogadott gyermek születését követő két hónapon belül illette meg. Nem ésszerű az örökbefogadott gyermek születéséhez kötni a kezdő időpontot, hiszen az örökbefogadásra nem kizárólag közvetlenül a gyermek születését követően kerülhet sor. A munkaidő-kedvezmény tartamára járó távolléti díjat a központi költségvetés finanszírozta. Magyarországon nagyon alacsony volt az igénybevételi arány, mivel az érintettek húszhuszonöt százaléka élt csak ezzel a lehetőséggel. Az alacsony igénybevételi arány utalhat arra is, hogy a köztudatban nem terjedt el ez a fajta munkaidő-kedvezmény.

1.5. A szülési és a gyermekgondozási szabadság idejére járó ellátások

1.5.1. A terhességi-gyermekágyi segély

A szülési szabadság időtartamára járó ellátásokat a rendszerváltást követően is külön – a társadalombiztosításról, a gyermekgondozási segélyről, valamint a családtámogatásokról szóló – jogszabályok rendezték. Az ellátásokra való jogosultság attól függ, hogy az anya a szüléskor rendelkezett-e társadalombiztosítási jogviszonnyal, illetve a jogszabályokban előírt

biztosításban töltött idővel. A biztosítási jogviszony ugyanis magasabb összegű juttatásra teremt jogosultságot. A szülési szabadság idejére társadalombiztosítási alapon az anyát terhességi-gyermekágyi segély illeti meg, biztosítási jogviszony hiányában pedig gyermekgondozási segélyt kaphat alanyi jogon. A gyermekgondozási segély szabályait külön pontban tárgyaljuk tekintettel arra, hogy ez az ellátás nem kizárólag a szülési szabadsághoz, hanem a gyermekgondozási szabadság egészéhez kapcsolódik.

A terhességi-gyermekágyi segély rendelkezései a rendszerváltást követően nagyrészt változatlanok maradtak az 1975. évi II. törvény hatályának fennállása alatt. Jelentős változások az ellátás összegét érintették elsősorban. A törvény az ellátásban való részesülés továbbra is száznyolcvan napi előzetes biztosítási jogviszonyhoz volt kötötte és a biztosítási jogviszony megszűnése után is igényelhető volt meghatározott időn belüli szülés esetén.[67] 1996. április 15-től azonban már nem lehetett jogot szerezni a napi átlagkereset teljes összegének megfelelő juttatásra, mivel a 1996. évi XXII. törvény lényegesen csökkentette a terhességi-gyermekágyi segély összegét, amelyet a táppénz összegével azonos módon határozott meg. Az újabb rendelkezések szerint a terhességi-gyermekágyi segély a napi átlagkereset hetven százaléka lett, ha a szülő nő a szülést megelőző két éven belül legalább kettőszázhetven napon át biztosított volt. Ennél kevesebb, de legalább száznyolcvan napos biztosítási idő esetén a terhességi-gyermekágyi segély a napi átlagkereset hatvan százaléka lett a korábbi hatvanöt százalék helyett. A módosítás egyik eleme volt a családi támogatások átalakítására vonatkozó koncepciónak, amely az eredeti elképzelések szerint a terhességi-gyermekágyi segélyt ötvenkét hétre biztosította volna a szülő nőnek úgy, hogy a szülési szabadság első huszonhat hetében az átlagkereset hatvan, illetve hetven százalékára lett volna jogosult attól függően, hogy két éven belül rendelkezett-e kettőszázhetven vagy száznyolcvan napi biztosítási idővel. A szülési szabadság második huszonhat hetében pedig az átlagkere-

[67] Lásd az 1975. évi II. törvény ismertetésénél.

set ötven százaléka lett volna az ellátás összege.[68] Ezzel összefüggésben a Munka Törvénykönyve ötvenkét hét szülési szabadságot biztosított volna a szülő nőnek.[69]

A később életbe lépő egészségbiztosításról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban Ebtv.) a terhességi-gyermekágyi segély összegét a jogosulti kört tekintve egységesen a napi átlagkereset hetven százalékában határozta meg, megszüntetve a magasabb biztosítási időtől függő finanszírozást. Az egyéb rendelkezések változatlanok maradtak.

2009-ben jelentős módosítás következett be a jogszerzéshez szükséges biztosítási idő tekintetében, mivel a jogalkotó a szülést megelőző két éven belül háromszázhatvanöt napos előzetes biztosítási időtől tette függővé az ellátás igénylését.[70] A törvényjavaslat indokolása szerint meg kell találni azt az optimális időtartamot, amely ésszerűen hosszú ahhoz, hogy a szülő munkaerőpiactól távollétének idejével mind a szülő, mind a munkáltató tervezni tudjon. Erre tekintettel a jogalkotó háromszázhatvanöt napban látta az ésszerű időtartamot. Véleményünk szerint ez az indokolás azért nem állja meg a helyét, mert a mai munkaerőpiaci tapasztalatok szerint a munkavállaló nem feltétlenül tölt el hosszú időt ugyanannál a munkáltatónál, különösen nem a pályakezdők, akiket pedig éppen a szülési kedv növelésére kellene ösztönözni demográfiai okok miatt. A Népesedési Kerekasztal javaslatai szerint támogatni kellene a tervezett gyermekek megszületését a biológiailag és pszichológiailag legmegfelelőbb korban, különösen a felsőoktatásban résztvevő nők esetén, mivel a magasabb végzettségű nők körében az első szülések ideje jelentősen kitolódott.[71] Ugyanebből a szempontból kifogásolható az a változtatás is, hogy az előzetes biztosítási időbe a felsőoktatási intézmény nappali tagozatán folytatott tanulmányok idejéből csak százhetvenöt nap számítható be, míg korábban ez az időbeli korlát nem létezett.

[68] Lásd az 1995. évi XLVIII. törvény 83. §-át. A 43/1995. (VI. 30.) AB határozat megsemmisítette a rendelkezést.
[69] Lásd az 1995. évi LV. törvény 40. §-át.
[70] Lásd a 2009. évi LXXIX. törvény 40. §-át. A rendelkezés 2010. május elsején lépett hatályba.
[71] Lásd bővebben Kapitány – Spéder, 2009(a), 29–40.

2012. január 1-jétől újabb módosítások beiktatására került sor.[72] Ennek kapcsán a Munka Törvénykönyve és az egészségbiztosításról szóló törvény szülési szabadsággal kapcsolatos rendelkezéseit hozta összhangba a jogalkotó az értelmezésből eredő jogviták elkerülése érdekében, és rögzítette, hogy a terhességi-gyermekágyi segély legfeljebb a gyermek születését követő százhatvannyolcadik napig jár, kivéve az Mt. koraszülöttekre vonatkozó szabályát. Abban az esetben, ha a terhességi-gyermekágyi segély iránti kérelem a szülés várható időpontját megelőző huszonnyolc napnál korábban kerül benyújtásra, akkor a kérelem elbírálására vonatkozó határidő a szülés várható időpontját megelőző huszonnyolcadik napon kezdődik.[73]

A rendelkezések kiegészítésének másik oka az volt, hogy a jogalkotó orvosolni akarta azt a diszkriminációs helyzetet, amelynek alapján a szülő, illetve a csecsemőt örökbe fogadni szándékozó nőn kívül más személyek ki voltak zárva az ellátás igényléséből. Az ellátásra jogosult személyek meghatározása vonatkozásában utólagos normakontroll keretében az Alkotmánybíróság 1997-ben nem tekintette Alkotmányba ütközőnek az Ebtv. azon rendelkezését, amely terhességi-gyermekágyi segélyt biztosított a csecsemőt örökbefogadási szándékkal nevelésbe vevő nőnek a nevelésbe vétel napjától a szülési szabadság még hátralévő időtartamára. Az anyja által elhagyott csecsemőt gondozó apa, egyéb rokon számára azonban ezt a kedvezményt nem biztosította.[74] Az Alkotmánybíróság szerint ez a különbségtétel nem sérti a férfiak és a nők egyenjogúságának az elvét, hiszen a terhességi-gyermekágyi segély az anya speciális állapotához kapcsolódó ellátás, amely a szülés tényéhez kötődik. Alapvető rendeltetése, hogy a várandósságot, illetve a szülést követő eltérő fiziológiás állapot következményeinek elviselését megkönnyítve, az anya számára pénzbeli ellátást nyújtson. A terhességi-gyermekágyi segély nem szociális ellátás, hanem a keresőképtelenség esetén járó ellátásnak egy speciális esete, amely az anyát

[72] Lásd a 2011. évi CLXXVI. törvény 30. §-át.
[73] Ezzel a Legfelsőbb Bíróság Mfv. III. 10.137/2010. határozatában kifejtett jogértelmezés került elfogadásra az ellátás iránti igény kezdő időpontját tekintve.
[74] Lásd a 867/B/1997. AB határozatot.

a kockázat viselése miatt pozitívan diszkriminálja. Az Alkotmánybíróság szemlélete tükrözi azt a felfogást, amely szerint a kisgyermek gondozása kizárólag az anya feladata, mivel arra hivatkozik a határozat, hogy a terhességi-gyermekágyi segély a szülő nő élettani állapotára tekintettel folyósított ellátás, amely – a szülés természeténél – fogva a gyermek apjához, egyéb családtagjaihoz, és a gyermeket gondozó más személyekhez nem kötődhet. Ezzel a megállapítással az Alkotmánybíróság lényegében kizárta a magasabb jövedelmet biztosító ellátásból az apákat, tekintet nélkül arra, hogy lehetnek olyan élethelyzetek, amikor a gyermeknek, családnak az a legmegfelelőbb, vagy egyetlen megoldás, ha a gyermeket az apa gondozza.

A jogalkotó 2011-ben – az Alkotmánybírósággal ellentétben – már figyelemmel volt arra a helyzetre, amikor az említett személyeken kívül más gondozta a csecsemőt, aki csak a gyermekgondozási díjra lehetett jogosult. A gyed összege azonban maximálva van és így előfordulhatott, hogy a terhességi-gyermekágyi segély összegénél alacsonyabb összegű ellátást kapott. Ezt orvosolva, a jogszabály 2012. január 1-jétől lehetővé teszi, hogy az ellátást a szülési szabadságnak megfelelő időtartam még hátralévő tartamára igénybe vegye a gyám, a csecsemőt gondozó vér szerinti apa, de csak akkor, ha a szülő nő igazoltan, az egészségi állapota miatt kikerül abból a háztartásból, ahol a gyermeket gondozzák, vagy ha a szülő nő meghal. Ezen kívül járhat annak a férfinak, aki a csecsemőt örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette, akkor, ha a vele együtt örökbe fogadni szándékozó nő egészségi állapota miatt erre nem képes, vagy meghal, illetve annak a férfinak is, aki a csecsemőt egyedül vette örökbefogadási szándékkal nevelésbe. A jogalkotó álláspontja szerint ezzel feloldotta a diszkriminációt azon néhány érintett számára, akik csak gyedre szerezhettek jogosultságot. A módosítás indokolása előremutató, azonban az új rendelkezésekkel újabb diszkriminációt generált a jogalkotó, hiszen nem szüntetett meg hátrányos megkülönböztetést eredményező helyzeteket és meghatározott személyek továbbra is kizártak a jogosultságból. Először is szembetűnő az a megkülönböztetés, hogy a szabályozás a gyermeket örökbe fogadó egyedülálló

férfit előnyben részesíti a családos férfivel szemben, mivel a családos férfi csak akkor lehet jogosult az ellátásra, ha a vele együtt élő nő erre nem képes, vagy meghalt. A másik egyenlőtlenség az, hogy azok a férfiak, akik a gyermek születése esetén vállalnák a csecsemő gondozásával járó teendőket, és bizonyos ideig otthon maradnának a gyermekükkel, ki vannak zárva a munkabérkiesést aránylag megfelelően pótoló juttatásból, mivel sem terhességi-gyermekágyi segélyre, sem gyermekgondozási díjra nem jogosultak, csak az alacsony összegű gyermekgondozási segélyt kaphatják.[75] Ezzel a jogalkotó továbbra is a hagyományos családmodellen alapuló gondolkodásmódot támogatja, a nők munkaerő-piaci részvételét erősítő családi munkamegosztás előtérbe helyezése helyett, valamint ideológiáktól függetlenül nem ad választási lehetőséget azoknak a családoknak, ahol az anyagi, pénzügyi helyzet is befolyásolhatja azt, hogy melyik szülő látja el a gyermekgondozással kapcsolatos teendőket.

1.5.2. A gyermekgondozási díj

A gyermekgondozási szabadság idejére társadalombiztosítási vagy családtámogatási ellátás járhat. A társadalombiztosítási ellátások folyósítása mellett a kereső tevékenység végzése nem engedélyezett, mert azok szándékuk szerint a kiesett jövedelem pótlását szolgálják. Ezzel szemben a gyermekgondozási segély, mint családtámogatási ellátás mellett bizonyos korlátozásokkal lehetőség van munkavégzésre. A munkavégzést a gyes alatt 1990-től kezdve részmunkaidőben engedélyezték, a gyermek másfél éves korától, majd fokozatosan lehetővé vált a teljes munkaidős foglalkoztatás is, otthoni munkavégzés esetén 1999-től, feltétel nélkül pedig 2006 januárjától. Ez utóbbi lépéssel *Köllő János* szerint a gyes közgazdasági értelemben megszűnt, tulajdonképpen csak a jogi szabályozásban van különbség a családi pótlék és a gyes között. Kifejezetten a munkától való átmeneti

[75] Amelynek összege hosszú ideje változatlanul 28.500 Ft.

távollétet finanszírozó programnak ma már csak a terhességi-gyermekágyi segély és a gyermekgondozási díj tekinthető.[76]

Amennyiben a jogosult rendelkezik biztosítási jogviszonnyal, jogosultságot szerezhet a gyermekgondozási díjra (gyed). A gyermekgondozási díjra vonatkozó szabályok a rendszerváltást követően nem változtak, a gyermek egyéves koráig továbbra is csak az anya igényelhette az ellátást, függetlenül attól, hogy a Munka Törvénykönyve már nem tett nemi alapon különbséget a gyermekgondozási szabadság tekintetében. 1996. április 15-től azonban jelentős változás történt, a jogalkotó ugyanis megszüntette a gyed jogintézményét és a visszaállítására csak 2000. január 1-jétől került sor az egészségbiztosításról szóló 1997. évi LXXXIII. törvényben.[77]

A gyed megszüntetése a családi támogatások rendszerének megreformálásra irányuló jogalkotási csomag része volt. A családtámogatási és ezzel összefüggésben a gyermekek gondozásához kapcsolódó ellátásokat alapjaiban kívánta megváltoztatni a jogalkotó. A gyed megszüntetéséről először a gazdasági stabilizációt szolgáló egyes törvénymódosításokról szóló 1995. évi XLVIII. törvény rendelkezett, amely 1995. július 1-jével lépett volna hatályba, az Alkotmánybíróság azonban a jogszabály több rendelkezését alkotmányellenesnek nyilvánította.[78]

A bevezetni kívánt szabályozás rászorultsági alapú úgynevezett segélyezési rendszert akart kialakítani, amely a gyed megszüntetését is tartalmazta. A gyed eltörlését a hosszabb ideig folyósított terhességi-gyermekágyi segéllyel akarták kompenzálni. Egy ilyen szabályozás álláspontunk szerint a családi és a munkahelyi kötelezettségek összehangolását csak nehezítette volna és e mellett diszkriminatív is, mivel az egy évig terjedő szülési szabadságot csak a nők vehették volna igénybe. Egy 1995-ben készült országos közvélemény kutatás szerint a lakosság már a korlátozások életbe lépése előtt nagyon határozottan reagált a változásra. A megkérdezettek

[76] Lásd Bálint – Köllő, 2008, 10.
[77] Az 1999. évi XCVII. törvény elfogadásával.
[78] Lásd a 43/1995. (VI. 30.) AB határozatot. A törvény az ún. Bokros csomag részét képezte.

nyolcvankét százaléka úgy gondolta, hogy a gyermekes családok támogatását jelentős áldozatok árán is meg kell védeni, mert a gyermekek az ország jövőjét jelentik.[79]

Az Alkotmánybíróság döntését követően a Kormány új koncepciót dolgozott ki a családi támogatások átalakítására, és végül mégis sor került a gyed eltörlésére a 1996. évi XXII. törvényben.

2001. január 1-jétől ismét lehetővé vált a gyermekgondozási díj igénylése. A gyed visszaállításával kapcsolatosan a közgondolkodás úgy vélte, hogy az elsősorban az iskolázottabb, biztos állással rendelkező szülők körében lehet kedvező hatású, hiszen az alacsonyabb jövedelmű vagy saját jövedelem nélküli szülők alanyi jogon csak a jóval alacsonyabb összegű gyermekgondozási segélyre jogosultak. Ennek alapján úgy vélték, hogy a gyed annak a középrétegnek nyújthat nagyobb biztonságot, amelyben az eredeti családtervek leépítése, a tervezett gyermekszám korlátozása lett az egyedüli védekezési stratégia az ellen, hogy a szülők munkahelyi, szakmai előrejutása ne csorbuljon a gyermekszülés miatt.[80] Későbbi kutatások megerősítették, hogy a gyed megszüntetése leginkább az érettségizett és a diplomás nők gyermekvállalási gyakorlatát fogta vissza.[81]

Az új szabályozás szerint a gyedet bármelyik szülő igényelheti abban az esetben, ha biztosítotti jogviszonyban áll és a gyed igénylését – a gyermeket szülő anya esetén a szülést – megelőző két éven belül rendelkezik meghatározott idejű biztosítási idővel. A biztosítási idő hosszú ideig száznyolcvan nap volt, majd 2010. május 1-jétől a terhességi-gyermekágyi segélyhez hasonlóan háromszázhatvanöt nap előzetes biztosítási idő szükséges az ellátásra való jogosultsághoz. Ezen kívül az az anya is jogosult erre a juttatásra, akinek a biztosítási jogviszonya a terhességi-gyermekágyi segély igénybevételének időtartama alatt megszűnt, feltéve, hogy a terhességi-gyermekágyi segélyre való jogosultsága a biztosítási jogviszonyának fenn-

[79] S. Molnár, 2009, 178–179.
[80] Uo. 181.
[81] Kapitány– Spéder, 2009(b), 81.

állása alatt keletkezett és a szülést megelőzően két éven belül háromszázhatvanöt napon át biztosított volt.

A jogszabály a gyed igénylését a szülési szabadság lejárta utáni időponttól teszi lehetővé, mivel az legkorábban a terhességi-gyermekágyi segély, illetőleg az annak megfelelő időtartam lejártát követő naptól vehető igénybe. A terhességi-gyermekágyi segély fentebb ismertetett 2011. évi módosítását megelőzően a gyedre vonatkozó rendelkezések között szerepelt, hogy ha a gyermeket szülő nő – ideértve a gyermeket örökbe fogadni szándékozó nőt is – meghal, vagy a gyermek nem az ő háztartásában nevelkedik, úgy a gyermekgondozási díj az arra jogosult személynek a terhességi-gyermekágyi segélyre jogosító időtartamra, illetőleg annak fennmaradó részére is jár.

A gyermekgondozási díj összege 2001 óta változatlanul a naptári napi átlagkereset hetven százaléka, jogszabály azonban felső határhoz köti az összeget, amely 2006. január 1-jétől a mindenkori minimálbér kétszeresének a hetven százaléka. *Tóth Hilda* álláspontja szerint az ilyen korlátozás nem felel meg a járulékarányosság elvének, amely álláspontja szerint kizárólag a terhességi-gyermekágyi segély esetében áll fenn, amióta a táppénz összegének a maximalizálása is megtörtént.[82] A folyósítási idő 2010. május 1. előtt a gyermek két éves koráig tartott, függetlenül attól, hogy milyen időtartamú előzetes biztosítási idővel rendelkezett a jogosult. Ezt követően azonban már csak a két éven belül megszerzett biztosításban töltött napoknak megfelelő időtartamra jár, továbbra is legfeljebb a gyermek két éves koráig.

1.5.3. A gyermekgondozási segély mint családtámogatási ellátás

A gyermekgondozási segélyre vonatkozó szabályokat 1996. április 15-ig a korábban már ismertetett 10/1982. (IV. 16.) MT rendelet tartalmazta, fenntartva ezzel a gyermekgondozási segélynek a munkaviszonyban és biztosítási jogviszonyban töltött időtől való függővé tételét, mivel továbbra

[82]Tóth, 2010, 115.

is akkor járt ez az ellátás a munkavállalóknak, ha megelőzően részesült gyedben, vagy rendelkezett a gyedhez szükséges jogosultsági feltételekkel. A rendelkezések hatályának fennállása alatt nem történt változás abban, hogy a családos apák csak a gyermek egy éves kora után lehettek jogosultak a gyesre.

1996. április 15-től a gyermekgondozási segély intézménye a családi pótlékról és a családok támogatásáról szóló 1990. évi XXV. törvényben került szabályozásra az ún. „Bokros csomag" jogalkotási reformja következtében, és jövedelmi viszonytól függő ellátás lett. Nem hagyható figyelmen kívül azonban az a módosítás, amely a gyermekkel közös háztartásban élő mindkét szülőt feljogosította az ellátás igénylésére.

1998-tól a gyermekgondozási segély alanyi jogon járó juttatássá vált, amely nem függ sem munkaviszonyban, sem biztosítási jogviszonyban töltött időtől. Általános esetben a gyermek három éves koráig vehető igénybe, de a jogalkotó figyelembe vette a különleges gondozást igénylő gyermekek helyzetét is azzal, hogy tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek esetén a gyermek tíz éves koráig biztosítja az ellátást. 2003. január 1-jétől az ikergyermekek neveléséhez biztosít kedvezőbb feltételeket az a rendelkezés, amely a gyermekgondozási segélyre való jogosultságot kiterjeszti annak a naptári évnek a végéig, amelyben a gyermekek tankötelessé válnak. Amennyiben nem egyszerre válnak tankötelessé, abban az esetben a legkésőbb tankötelessé váló gyermeket kell figyelembe venni.

A gyermekgondozási segély összege az öregségi nyugdíj legkisebb összegéhez igazodik, tehát nem keresettől függő ellátás, viszont a jogalkotó változó feltételekkel ugyan, de mindig lehetővé tette a gyes melletti munkavégzést.[83] A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény hatálybalépésekor a gyermek másfél éves kora után volt lehetőség keresőtevékenység

[83] A gyermekgondozási segély havi összege – függetlenül a gyermekek számától – azonos az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegével, töredékhónap esetén egy naptári napra a havi összeg harmincad része jár. A gyermekgondozási segély havi összege ikergyermekek esetén azonos az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének két gyermek esetén 200%-ával, három gyermek esetén 300%-ával, négy gyermek esetén 400%-ával, öt gyermek esetén 500%-ával, hat gyermek esetén 600%-ával.

végzésére napi négy órában, vagy otthoni munkavégzés esetén időkorlátozás nélkül. Ezt követően 2006. január 1-jétől jelentős változás volt, hogy a gyermek egyéves kora után időkorlátozás nélkül lehetett munkát végezni a gyes folyósítása mellett. A jelenlegi szabályok szerint a gyesben részesülő személy keresőtevékenységet a gyermek egyéves koráig nem, a gyermek egyéves kora után heti harminc órát meg nem haladó időtartamban folytathat, vagy időkorlátozás nélkül, ha a munkavégzés az otthonában történik. A tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermek esetén a gyermek egyéves kora után továbbra is időkorlátozás nélkül lehet keresőtevékenységet végezni, csakúgy mint ikergyermekek esetében, de utóbbi esetben azzal a megkötéssel, hogy a gyermekgondozási segélyben részesülő személy ikrek esetében egy gyermek után jogosult a gyermekgondozási segélyre.

A gyermekgondozási segélyt bármelyik szülő igényelheti, a gyermek megszületésétől kezdve, tehát a szabályozás nem minősíthető diszkriminatívnak. A terhességi-gyermekágyi segélynél kifejtettekkel összhangban azonban nem hagyhatjuk figyelmen kívül a gyermekgondozási rendszer azon anomáliáját, amelynek alapján az az apa, aki a szülési szabadságnak megfelelő időtartam alatt vállalná a gyermek gondozását, nem kaphat a jövedelmével arányos ellátást, csak a fix összegű gyesre jogosult.

2. Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

Az 1992. évi XXII. törvényt húsz év után felváltó újabb Munka Törvénykönyve a témánkat érintően nagyrészt – kisebb változtatásokkal – fenntartotta az eddigi szabályozást, tehát reformjellegű rendelkezéseket nem tartalmaz e tekintetben. Bizonyos jogintézményeket rendszertanilag máshol helyezett el a jogalkotó, mint a korábbi jogszabály. Figyelemre méltónak tarjuk azt, hogy a jogszabály a terhesség szó helyett a várandósság kifejezést használja. A szabályozás áttekintése előtt fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a törvény a záró rendelkezéseknél a fogalommeghatározások között rögzíti a szülő fogalmát, amelynek alapján szülő alatt

kell érteni a vér szerinti és az örökbefogadó szülőt, továbbá az együtt élő házastársat, azt, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van, a gyámot, a nevelőszülőt és a helyettes szülőt.

2.1. A személyhez fűződő jogok védelme

A jogszabály a bevezető rendelkezésekről szóló fejezetben rögzíti a törvény hatálya alatt állók személyhez fűződő jogainak tiszteletben tartását. A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges. A várandóssági vizsgálat elvégzésére, illetve az erről szóló igazolás bemutatására való kötelezés tilalma kikerült a jogszabályból. Véleményünk szerint valószínűleg azért, mert a várandósság alatti felmondási tilalom az új rendelkezések szerint csak akkor áll fenn, ha a munkavállaló tájékoztatta a munkáltatót az állapotáról. Ettől függetlenül, a tiltó jellegű szabály nem állna ellentétben a bejelentéstől függő felmondási tilalommal, hiszen a munkavállaló eldöntheti, hogy a különleges adatnak minősülő információt mikor közli a munkáltatóval. Álláspontunk szerint a munkáltató és a munkavállaló alá-fölérendeltségi relációja szükségessé tenné a speciális tilalom fenntartását, különösen azért, mert egyes munkahelyeken – különösen a fizikai munkát végző munkavállalók esetén – gyakorlattá vált a várandóssági teszt elvégzésére való kötelezés. A munkavállalók jogtudatossága és jogérvényesítési képessége egyébként is alacsony a munkaviszony fennállása alatt, ezért az általános személyiségi- és adatvédelmi jogi rendelkezések mellett a speciális védelem is indokolt. Továbbá az anyaság védelméről szóló 183. ILO Egyezmény – amelyet hazánk is ratifikált – kilen-

cedik cikke kifejezetten előírja, hogy a nemzeti jogszabályok tiltsák meg a terhességi teszt alkalmazását.[84]

2.2. A munkaszerződés teljesítése

A munkaszerződés teljesítésére vonatkozó VIII. fejezetben több rendelkezés található, amely a gyermeket váró és nevelő munkavállalók jogait és kötelezettségeit érinti.

2.2.1. Alapvető kötelezettségek

A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. Ez a rendelkezés a korábbiaktól eltérően már nem csak a nőkre és a fiatal munkavállalókra, hanem nemre és korra való tekintet nélkül minden munkavállalóra vonatkozik, amely megfelel az egyenlő bánásmód követelményének.

2.2.2. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás

A munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára a várandóssága megállapításától a gyermeke három éves koráig, valamint a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló a gyermeke tizenhat éves koráig. A munkáltató egyoldalú utasítással nem kötelezheti a kisgyermeket nevelő nőt más helységben végzendő munkára, ami megegyezik a korábbi szabályozással, vagyis a férfiak vonatkozásában továbbra is hátrányos megkülönböztetést valósít meg. E tekintetben ez az előírás a hagyományos családmodell mintáját tükrözi, és ezáltal a nők foglalkoztatására előnytelen hatású, mivel a munkáltató szempontjából több kötelezettséggel jár a kisgyermeket nevelő nő foglalkoztatása. A munkajogi szabályozásnak az uniós joggal összhangban a nemtől független szülőség elvét

[84] Lásd a tanulmány IV. fejezet 7. pontját.

kellene szem előtt tartania, amelyet a fentihez hasonló rendelkezéseknek is közvetíteni kellene.

2.2.3. Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól távolléti díj fizetése mellett

A jogalkotó a szoptatási munkaidő-kedvezményre vonatkozó szabályokat a munkavégzés alóli mentesülés esetei közé sorolja, amelynek alapján a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alól. Erre az időre távolléti díj illeti meg.

2.2.4. Mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól távolléti díj fizetése nélkül

A törvényhozó továbbra is jogszerűnek minősít bizonyos távolléteket a munkából, de távolléti díj fizetése nélkül. Ide tartozik a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét időtartama, amelyet a korábbi szabályozás 2012. január 1-jétől vezetett be a 2010/18/EU irányelvnek megfelelően, de távolléti díj fizetése mellett. Felmerül a kérdés, hogy az irányelv értelmében ez nem minősül-e az általános védelmi szint csökkentésének, amelyet az irányelv fő szabály szerint nem engedélyez. A törvény egyik kommentárja szerint akkor minősülhet indokoltnak a távollét, amennyiben az tipikusan váratlanul, előre nem látható módon merült fel és a közfelfogás szerint is a munkahelytől való távolmaradást indokolja.[85] Példaként említi azt az esetet, amikor a szülőt értesítik az óvodából, hogy a gyermeke megbetegedett. Mivel ezekkel a helyzetekkel általában az anyák szembesülnek, a távolléti díj fizetésének az elmaradása tovább növeli a nők és férfiak bére közötti különbségeket.

A munkavállaló az új szabályok értelmében is mentesül a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól abban az esetben,

[85] Kardkovács, 2012, 111.

ha emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésen vesz részt egészségügyi intézményben.

A munkavállaló a kötelező orvosi vizsgálat tartamára távolléti díjának megtartása mellett mentesítve van a munkavégzési kötelezettség alól, viszont a jogszabály már nem tartalmazza azt a korábbi fordulatot, amely szerint ez alatt a várandóssággal kapcsolatos orvosi vizsgálatot is érteni kell. Kötelező orvosi vizsgálatnak pedig azt az orvosi vizsgálatot kell tekinteni, amelyen a munkavállaló egészségi állapotától függetlenül, jogszabály rendelkezése folytán köteles megjelenni.[86] Értelmezési kérdésként merül tehát fel, hogy a várandóssággal összefüggő orvosi vizsgálaton való részvételt a munkaidő alatt lehetővé teszi-e a jogszabály, és arra távolléti díj megilleti-e a várandós nőt. Álláspontunk szerint a jelenlegi szabályok ezt nem rögzítik egyértelműen, így viszont a Munka Törvénykönyve e tekintetben nem felel meg a 92/85/EGK irányelv azon követelményének, amely szerint biztosítani kell a várandós munkavállalóknak, hogy munkabérük fenntartásával munkaidő-kedvezmény illesse meg őket a terhesgondozás idejére, ha e vizsgálatokat munkaidőben kell elvégezni.

2.3. A munkaszerződés módosítása

A szülési szabadság, valamint a gyermekgondozási szabadság lejárta utáni béremelést az új törvény megtartja, azzal a szövegezéssel, hogy ezen időtartamok lejárta után a munkáltató ajánlatot tesz a munkavállaló számára a munkabér módosítására. Ennek során a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában pedig a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó.

A korábbi szabályozáshoz hasonlóan a törvény munkáltatói kötelezettségként írja elő, hogy a munkavállaló számára egészségi állapotának meg-

[86] MK 23.

felelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától a gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges. A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alapbérénél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alapbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

Az előző Munka Törvénykönyvéhez képest jelentős változás, hogy más munkakörbe való helyezés esetén már nem az átlagkeresetére, hanem az alapbérére szerez jogosultságot a várandós nő, ami viszont ellentétes hatást válthat ki, hiszen nem teszi ellenérdekeltté abban, hogy az állapotának megfelelő körülmények között dolgozzon, ha ezáltal számára jelentős munkabértől esne el.

2.3.1. A részmunkaidős foglalkoztatáshoz való jog

A szabályozás nóvuma a részmunkaidőhöz való jog bevezetése. E szerint a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek ötéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. A felek ezektől a feltételektől eltérhetnek, azaz közös megállapodással rövidebb vagy hosszabb időtartamú részmunkaidő is meghatározható.

A törvény átvette a közszféra munkavállalóira már korábban bevezetett rendelkezéseket, amelyek lehetővé tették a gyermek három éves kora előtt a teljes munkaidő felének megfelelő időtartamú munkavégzést.[87]

Az Európai Parlament a 92/685/EGK irányelv módosításával kapcsolatos javaslatában ösztönzi a részmunkaidős munkavégzés lehetővé tételét legalább egy éves időtartamra.

[87] Lásd a Kjt. 23/B. §-át, a Ktv. 11/B. §-át, a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény 50. §-át.

A rendelkezés alapján a részmunkaidőhöz való jog mindkét szülőt megillető egyéni jog, tehát akár mindkét szülő egyidejűleg is igényt tarthat rá. Tekintettel arra, hogy a részmunkaidős végzés elsősorban a nők körében terjedt el, ezért kétségesnek mutatkoznak az effajta rendelkezés munkaerőpiaci hatásai, mivel a részmunkaidős munkavállalók gyakran szenvednek el hátrányos megkülönböztetést, amelynek felszámolására egyaránt törekszik az uniós jogalkotás és joggyakorlat is.[88]

2.3.2. A részmunkaidős foglalkoztatás dilemmái, figyelemmel a holland és a német szabályozásra

Egyes vélemények szerint a részmunkaidős állások hiánya és az atipikus munkától való idegenkedés lehet az oka, hogy hazánkban kevesebb nő dolgozik, mint az Európai Unióban.[89]

A részmunkaidőre sokan úgy tekintenek, mint a családi és a munkahelyi feladatok összehangolásának egyedüli és jó megoldására.[90] Ez a felfogás azonban a hagyományos családmodell alapján kizárólag a nők feladatának tekinti a munka és a család összeegyeztetését. A női munkavállalás viszonylagos rugalmassága általában nem jár automatikusan együtt a tradicionálisan női szerepekhez kötött háztartási és gondozási munkák családon belüli munkamegosztásának átrendeződésével.[91] A probléma feloldásához olyan mintából kell kiindulni, ahol a munka és a családi kötelezettségek terén is egyenlőségelvű társadalom biztosítja a gyerekek és a családtagok jólétét. A család, munka, magánélet összeegyeztethetősége területén akkor lehetne egyenlőségről beszélni, ha a kétkeresős, ámde hagyományos családmodellre épülő társadalom helyett kialakulna a kétkeresős-kétgondozós társadalom, ahol a nők és férfiak szimmetrikus szerepet töltenek be a családban és a munkahelyükön is. Ez azonban jelenleg még utópiának tűnik,

[88] Lásd Bankó, 2010, 91.
[89] Koltai – Vucskó, 2007, 5.
[90] Lásd például Nagy-Britanniát, ahol a nők fele részmunkaidőben dolgozik, ezek az állások általában alulfizetett, alacsony státuszt biztosító munkakörök. Collins, 2005(a), 342.
[91] Surányi – Danis – Herczog, 2010, 14.

de mindenképpen törekedni kell az optimálisabb állapot megvalósítására. Ebből a nézőpontból vizsgálva a részmunkaidős foglalkoztatás nem feltétlenül a legideálisabb eszköz a szemlélet megváltoztatására, mivel kérdéses, hogy a részmunka lehetőségét az apák igénybe vennék-e. Amennyiben ezzel a lehetőséggel nem élnek, azzal tovább mélyülhet a nemek közötti egyenlőtlenség.[92] Nemzetközi viszonylatban is megállapítható, hogy a nők gyermekgondozás miatti keresetkiesésének három fő összetevője van: a munkából való távollét ideje alatt kieső keresetek, a részmunkaidő miatti elvesztett órák, és a részmunkaidős munkavállalók eleve alacsonyabb fizetése.[93] Természetesen nem hagyhatjuk figyelmen kívül azt sem, hogy a részmunkaidős munkavállalás megkönnyítheti az anyák visszatérését a munkaerőpiacra. Az alacsony magyar foglalkoztatási mutatók szoros összefüggést mutatnak a részmunkaidő szűkös elterjedtségével, amely nem új jelenség. Egyesek szerint részben ennek hiányára vezethető vissza, hogy a kisgyermekes nők közül sokkal kisebb arányban dolgoznak nálunk, mint az Európai Unió tagországainak átlagában.[94]

Az elmúlt évtizedekben a részmunkaidős foglalkoztatás számos országban képezte a szabályozási tevékenységek fő tárgyát.[95] A rendelkezések célja elsősorban a részmunkaidős munkavállalók hátrányos megkülönbözetésének a megszüntetése volt. Mivel e foglalkoztatási forma elsősorban a nők körében terjedt el, a jogalkotói beavatkozás a nemi alapú egyenlőtlen bánásmód felszámolására irányult.[96]

A részmunkaidővel kapcsolatos másik szabályozási irányvonal arra törekszik, hogy biztosítsa a munkavállalók részére a teljes munkaidős állás részidősre való átváltását. A holland törvényhozásban a munkaidőről szóló jogszabály teremtette meg a jogot a teljes munkaidős állás részmunkaidősre

[92] Neményi, 2010, 101.
[93] Collins, 2005(b), 114.
[94] Frey, 2010, 50.
[95] A brit szabályozásra lásd Collins, 2005 (a), 343–355. A holland szabályozásra lásd Jacobs, 2004, 97–98.
[96] A részmunkaidőben foglalkoztatottak döntő többsége – a tagállamok átlagában 81.8%-a – női munkavállaló. (Bankó, 2010, 88. Honeyball, 2006, 264–265.)

való felcserélésére. Hollandiában a részmunkaidős munkához való jog akkor került bevezetésre, amikor a részmunkaidős munkavégzés rátája messze a legmagasabb volt Európában, ami majdnem negyven százalékos arányt tett ki. A holland jogalkotó tehát elsődlegesen nem a részmunkaidős foglalkoztatás kiszélesítését célozta meg, inkább a munkavállalók számára kívánt egy olyan lehetőséget kínálni, amellyel összhangba tudják hozni a munkaidejüket a saját szükségleteikkel és azt remélte, hogy ezzel megkönnyíti a családi és munkahelyi feladatok jobb megosztását a szülők között. Erre tekintettel a szabályozás nemcsak az egyéni munkaidő csökkentéséhez való jogot vezette be, hanem az annak meghosszabbításához való jogot is, ugyanis kutatások mutattak rá arra a jelenségre, hogy sok női dolgozó több órát kívánt munkában tölteni, miközben sok férfi inkább csökkentette volna a munkaórái számát.[97] A holland jogszabály nem használja a részmunkaidős kifejezést, hanem annál tágabb értelemben a munkavállaló egyéni munkaidejét említi, mivel a munkavállaló mind a munkaidő csökkentését, mind annak felemelését kérheti. Továbbá a munkaidő elosztására vonatkozóan is élhet kérelemmel a munkavállaló, például heti öt nap hat órás munkavégzést átalakíthat heti négy hét és fél órás munkanappá.[98]

Németországban a részmunkaidőhoz való jog megteremtését alapvetően két cél motiválta, egyrészt a munkanélküliség csökkenését remélték a bevezetésétől, másrészt arra számítottak, hogy hozzájárul a részmunkaidőben dolgozó férfiak számának növekedéséhez, ezáltal pedig a férfiak és a nők egyenlőségéhez vezet.[99] Németországban ekkor a részmunkaidőben foglalkoztatottak nyolcvanhét százaléka nő volt, és döntő többségben a kisgyermekes anyák dolgoztak ebben a formában.[100] A részmunkaidőhöz való jog bevezetése először rendkívüli ellentmondásokat váltott ki elsősorban a szakszervezetek részéről, akik azt követően támogatták a szabályozást,

[97] Jacobs – Schmidt, 2001, 374.
[98] Uo. 375.
[99] Uo. 373.
[100] A részmunkaidős foglalkoztatásról és a határozott idejű szerződésekről szóló törvény (Gesetz über Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge) 2001. január 1-jén lépett hatályba.

miután az a munkaidő kiterjesztésére vonatkozó kéréseket is hatálya alá vonta.

Mind a német, mind a holland rendelkezések két feltételtől teszik függővé a munkavállaló munkaidő megváltoztatására vonatkozó kérelmének teljesítését. Egyrészt a munkáltatónál foglalkoztatott létszámtól, másrészt a munkaviszonyban töltött időtől.[101] A munkaadó köteles megvitatni a munkavállaló által kért változtatásokat és a német jogszabály kifejezetten rögzíti, hogy a tárgyalásnak egyezség elérésére kell irányulnia. Amennyiben semmilyen különleges működési ok nem áll fenn a munkáltató oldalán, köteles a munkavállaló kérését teljesíteni.[102]

A részmunkaidős foglalkoztatással foglalkozó kutatók többször rámutatnak arra, hogy a holland és német társadalom és munkáltatók szemlélete jelentősen eltér egymástól, mivel Hollandiában a szabályozás bevezetése előtt is a férfiak magas arányban – huszonhat százalékuk – dolgoztak részmunkaidőben, míg Németországban ez az arány alig érte el a tizenegy százalékot. Ezzel arra hívták fel a figyelmet, hogy egy hasonló jogszabály más társadalmi környezetben, más értékrendet követő lakosság esetén, markánsan különböző hatást válthat ki. Attól féltek az elemzők, hogy a részmunkaidőhöz való jog iránti igény csak azon női munkavállalók részéről merül fel, akiknek a gyermekgondozási teendőik miatt ez az egyetlen lehetőségük, hogy összeegyeztessék a családi életüket a munkával. Ekkor viszont a jogi szabályozás éppen bumeránghatást vált ki az egyenlő foglalkoztatási lehetőségek tekintetében, hiszen újabb visszatartó erőt jelent a fiatal nők alkalmazásakor.[103]

A német és holland jogszabályok alkalmazásával kapcsolatos esetjog azt mutatta, hogy a munkaidő csökkentési kérelmek munkahelyi-családi

[101] Hollandiában tíz, Németországban tizenöt fő munkavállalót foglalkoztató munkáltatókra vonatkozik a jogszabály, a megkívánt folyamatos foglalkoztatás előzetes ideje pedig egy év, illetve kilenc hónap. Jacobs – Schmidt, 2001, 376–377.
[102] Lásd bővebben Uo. 377–378.
[103] Schmidt, 2001, 351.

problémákkal voltak összefüggésben, viszont a felperesek többsége nő volt, ami a fenti félelem beigazolódását mutatja.[104]

Összegezve megállapíthatjuk, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásnak előnyei és hátrányai is vannak. A családi kötelezettségek igazságosabb megosztása nélkül még mindig a nőknek kell a részmunkaidős állások hátrányait és kockázatait viselniük, ami jövedelem-kieséssel, korlátozottabb karrier lehetőségekkel és kevesebb nyugdíjjal jár.

2.4. A felmondási tilalmak

A 2012. évi I. törvény a szülési szabadságra vonatkozó felmondási tilalmat tartja fenn változatlanul, a várandósság és az emberi reprodukciós eljárásban részvétel ideje alatti felmondási tilalom feltételei azonban változtak. A törvény hatályba lépésekor a várandósság és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezeléssel kapcsolatos felmondási tilalom csak akkor érvényesült, ha a munkavállaló e körülményről a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta a munkáltatót. A „felmondás közlését megelőző" feltételt az Alkotmánybíróság azonban alaptörvény-ellenesnek nyilvánította és megsemmisítette ezt a szövegrészt.[105] Az utólagos normakontroll eljárást az alapvető jogok biztosa kezdeményezte, aki indítványában azt kifogásolta, hogy az Mt. 65. § (5) bekezdésében rögzített feltétel alkotmányos indok nélkül korlátozza az érintett személyek emberi méltósághoz és magánszférához való jogát, ezért ellentétes az Alaptörvény II. cikkével, valamint VI. cikk (1) bekezdésével. Az Alaptörvény hivatkozott rendelkezései szerint az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg [Alaptörvény II. cikk]. Mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák [Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdés].

[104] Az esetjoggal kapcsolatos megállapításokat lásd bővebben Burri – Opitz – Veldman, 2003, 321–346.
[105] Lásd a 17/2014. (V. 30.) AB határozatot.

Az Alkotmánybíróság a magánszférához való jog és a személyes adatok védelméhez való jog összefüggéseit is vizsgálta, tekintettel arra, hogy a gyermekvárással kapcsolatos egészségi állapot e körbe tartozik. Az Alkotmánybíróság a személyes adatok védelméhez való jogot nem hagyományos védelmi jogként értelmezte, hanem annak aktív oldalát is figyelembe véve, információs önrendelkezési jogként.[106] Az információs önrendelkezési jog szorosan kapcsolódik a magánszférához való joghoz, mivel az arról való döntést foglalja magában, hogy az egyén mikor és milyen korlátok között fedi fel a személyéhez köthető adatokat. Az információs önrendelkezési jog korlátozása – a magánszférához való joggal ellentétben – nem elsősorban az adat jellegéhez, hanem annak felhasználásához igazodik. Az információs önrendelkezési jog átfogóan védi az egyén személyes adatait, attól függetlenül, hogy azok hogyan jutottak az adatkezelő birtokába.[107] Az Alkotmánybíróság határozatában kiemelte, hogy a várandósság és az emberi reprodukciós eljárásban való részvétel egyértelműen a gyermeket vállaló nő magán szférájába tartozó körülmények, vagyis az adatok jellege és nem azok felhasználása a meghatározó. Ezek alapján az a törvényi előírás, amely kötelezővé teszi ezeknek az adatoknak a munkáltató részére történő kötelező kiszolgáltatását, a magánszférába történő beavatkozást valósít meg. Különösen súlyos a magánszféra sérelme a reprodukciós eljárásban való részvételről történő kötelező tájékoztatás előírása esetén, mivel az minden esetben az intim szférába tartozó körülmény feltárására irányul. Figyelemmel kell azonban arra is lenni, ahogy azt az Alkotmánybíróság levezeti, hogy a felmondási védelem a gyermeket vállaló nők többletvédelmét szolgáló olyan kedvezmény szabály, amelyre senkinek sincs alanyi joga. Az állam alapvetően szabadságot élvez abban, hogy, milyen módon biztosítja a gyermeket vállaló nők számára a többletvédelmet a munka világában. A gyermeket vállaló nő pedig – várandósság esetén a magzat védelmére tekintettel – szabadon dönthet arról, hogy a többletvédelmet igénybe

[106] Lásd a 15/1991. (IV. 13.) AB határozatot.
[107] Lásd a 17/2014. (V. 30.) AB határozatot.

kívánja-e venni. A védelem igénybevétele ennek megfelelően feltételekhez köthető, ezek azonban nem vezethetnek a munkavállaló alapjogai szükségtelen és aránytalan korlátozásához.108 Az alapjog korlátozása szempontjából annak van jelentősége, hogy a korlátozás az állam intézményvédelmi kötelezettsége érvényesülése érdekében feltétlenül szükséges-e, az elérni kívánt céllal arányos-e, illetve nem sérti-e az alapjog lényeges tartalmát. Az Alkotmánybíróság a fentiek szerint arra a következtetésre jutott, hogy az Mt. 65. § (5) bekezdésében foglalt tájékoztatási kötelezettség önmagában szükséges a felmondási védelem érvényesülése céljából. A várandósság és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésben való részvétellel kapcsolatos speciális tájékoztatási kötelezettség erre vonatkozó külön rendelkezés hiányában az Mt. kölcsönös együttműködési és általános tájékoztatási kötelezettséget előíró szabályaiból is következne. A munkavállaló – különösen a várandósság első szakaszában, amikor ennek külső jelei nincsenek, illetve az emberi reprodukciós kezelés alatt – csakis úgy érvényesítheti a rá vonatkozó védelmet, ha az előírt tájékoztatást megadja. Mivel azonban a tájékoztatási kötelezettség korlátozza a gyermeket vállaló munkavállalók magánélethez való jogát, az nem választható el az elérni kívánt céltól, a többletvédelem érvényesítésétől. Ennek értelmében a magánszférába tartozó adatokról való tájékoztatás csak akkor szükséges, ha a felmondási védelem érvényesítése szempontjából releváns esemény (felmondás közlése) bekövetkezik, de legalább a munkaviszony megszüntetésének munkáltatói szándéka megnyilvánul. A kifejtett indokok alapján az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az Mt. 65. § (5) bekezdésében szereplő „a felmondás közlését megelőzően” szövegrésze azzal, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói szándék megnyilvánulásától függetlenül ír elő a munkavállalók számára a magánszférába tartozó adatokra vonatkozó tájékoztatási kötelezettséget, szükségtelenül korlátozza a gyermeket vállaló munkavállalók magánélethez és emberi méltósághoz

[108] Lásd a 17/2014. (V. 30.) AB határozatot.

való jogát, ezért az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdésébe, valamint II. cikkébe ütközik.

A német és az osztrák jog szintén a munkavállaló bejelentéséhez köti a felmondási tilalmat, azzal, hogy ha a felmondást követően szerez tudomást a munkavállaló a várandósságról, akkor annak meghatározott időn belüli közlése hatálytalanná teszi a felmondást.[109] A fentiekre tekintettel önmagában a tájékoztatás előírása nem sért alapjogokat és szükséges is a felmondási védelem érvényesítéséhez, de azt nem lehet olyan formában kötelezővé tenni, hogy az a magánszférába való súlyos beavatkozást jelentsen.

Az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés időtartama alatti felmondással kapcsolatban további lényeges változás, hogy a tilalom csak a nőkre terjed ki, és időbeli korlátja is van, a kezelés kezdetétől számított hat hónapig terjed. Egyes vélemények szerint a korábbi jogszabály szövege félreérthető volt a tekintetben, hogy kit illet meg a védelem, ezért az új törvény a szöveget pontosítani kívánta, eszerint a kezeléssel összefüggésben a védelem alanya a nő.[110] A jogalkotó azonban azt nem indokolta meg, hogy miért csak a nőkre terjed ki ez a tilalom, hiszen ilyen kezelésekben férfiak is részesülnek. Megítélésünk szerint ez a rendelkezés a 2006/54/EK irányelv tizennegyedik cikkében megtiltott közvetlen nemi alapú megkülönböztetésnek minősül a munkafeltételek/elbocsátás tekintetében. Ráadásul munkaerő-piaci hatását illetően is kedvezőtlen hatású a nők foglalkoztatására.

A gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság ideje alatt változatlanul felmondási tilalom alatt áll a munkavállaló azzal, hogy a védelem az anyát illeti meg, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi.

[109] A német szabályozás tekintetében lásd a Mutterschutzgesetz 9. §-át, az osztrák szabályozásnál pedig a Mutterschutzgesetz 10. §-át.
[110] Kardkovács, 2012, 138.

2.5. Felmondási korlátozás

A munkaviszony felmondással történő megszüntetése esetén a védett korú munkavállalókra irányadó felmondási korlátozásokat kell alkalmazni a gyermek hároméves koráig arra az anyára és a gyermekét egyedül nevelő apára, aki a szülési szabadságot, vagy a gyermekgondozási szabadságot nem veszi igénybe. A munkaviszony ebben az esetben akkor szüntethető meg a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával összefüggő okból, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi. A munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból való megszüntetésre akkor van lehetőség, ha a munkaszerződés szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

2.6. A felmondás hatályba lépésének kitolódása

A beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség ideje alatt az új normaszöveg értelmében közölhető a felmondás, azonban a felmondási idő csak a keresőképtelenség megszűnését követően veszi kezdetét. E körülmény tekintetében a korábbi felmondási tilalom megszűnt.

2.7. A munkaidő beosztásával kapcsolatos védelem

A munkaidő-beosztással kapcsolatos korlátozó szabályokat az új törvény nem az egyes jogintézményeknél, hanem külön fejezetben helyezte el, az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó rendelkezések cím alatt. Ennek alapján a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig, valamint a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható, a heti pihenőnapok

egyenlőtlenül nem oszthatók be, rendkívüli munkaidő vagy készenlét, továbbá éjszakai munka nem rendelhető el. A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke hároméves korától négyéves koráig – rendkívüli munkaidő vagy készenlét csak hozzájárulásával rendelhető el.

Megállapíthatjuk, hogy az előző törvényhez képest az abszolút tilalom kiterjesztésre került a – korábbi egyéves korhoz képest – a gyermek hároméves koráig, ami a kisgyermekes nők szempontjából nem tekinthető előnyösnek, és tovább növelheti a nők hátrányos megkülönböztetését a munkaerőpiacon, valamint a nők és férfiak közötti bérkülönbségeket is, elzárva a dolgozó nőket a magasabb fizetéssel (bérpótlékkal) járó munkáktól. Véleményünk szerint a szabályok individualizálására lett volna szükség oly módon, hogy a munkavállaló egyéni döntésén múljon az, hogy részt kíván-e venni ilyen munkákban vagy sem. Az általános tilalmat előíró normák tovább mélyítik a hagyományos családmodellel kapcsolatos sztereotípiákat, amellyel hátrányba kerülnek azok a családok, amelyek eltérnek a megszokott formáktól. Előfordulhat, hogy a szülők a gyermekgondozási szabadságot megosztják, és az anya a gyermek hároméves kora előtt visszatér a munkahelyére, ebben az esetben azonban automatikusan el van zárva attól, hogy bérpótlékkal fizetendő munkákat is vállaljon. Az új törvény ráadásul a munkavállaló javára enged eltérést ezektől a szabályoktól, de felmerül a kérdés, hogy vajon mi tekinthető a munkavállaló előnyére való eltérésnek ebben az esetben, hiszen a fentiek alapján éppen a tilalom enyhébb irányába való eltérésre lenne szükség.

2.8. A gyermek gondozásához kapcsolódó munkaidő-kedvezmények

A szülési szabadságra és a fizetés nélküli szabadságra vonatkozó szabályok kisebb pontosításoktól eltekintve változatlanok maradtak, tehát a szülési szabadság ideje továbbra is huszonnégy hét, és a gyermekgondozási fizetés nélküli szabadság is a gyermek hároméves, vagy a gyermekgondozási segély folyósításának az ideje alatt a gyermek tízéves koráig vehető

igénybe. Az utóbbi eset az ikergyermekeket, továbbá a tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő szülőkre vonatkozhat.

A törvény továbbra is csak a fizetés nélküli szabadság felső határát rögzíti, így a munkavállaló maga döntheti el, hogy a szabadságot mikor kívánja igénybe venni. Új rendelkezés azonban, hogy a munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni. A megszüntetés tekintetében a jogalkotó egységesen határozta meg a szabályokat, mely szerint a fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

A szülési szabadság idejére és a gyermekgondozási szabadság első hat hónapjára rendes szabadság jár a munkavállalónak.

A korábbiaktól eltérően az új törvény nem tartalmazza a gyermek betegsége esetére az otthoni ápolás érdekében biztosított fizetés nélküli szabadságot. Ez azonban csak technikai pontosítás, mivel külön jogszabály értelmében a szülő a tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermek ápolása esetén keresőképtelennek minősül, és ilyen esetben a munkajogi szabályok értelmében mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól.[111]

2.9. A gyermekek utáni pótszabadság

A gyermekek után járó pótszabadság mértékét megállapító szabályok annyiban módosultak, hogy további két nap pótszabadság jár a fogyatékos gyermeket nevelőknek.

2.10. Az apasági szabadság

Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

[111] Kardkovács, 2012, 225.

A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal. A munkáltató külön jogszabály alapján továbbra is kérheti az apának kifizetett távolléti díj megtérítését a központi költségvetés terhére.

Az apasági szabadság pótszabadságként való kezelését helyesnek tartjuk, mert a szabadsággal kapcsolatos rendelkezések megismerésére a munkavállalók kiemelt figyelmet fordítanak, így talán közismertebbé válik e jogintézmény, továbbá a szemlélet megváltozását eredményezheti azzal, hogy a férfiak felelősség vállalását növeli a gyermekek gondozása és nevelése folyamatában.

A kutatások szerint sokféle társadalmi változás vezetett Európa-szerte a célzott apasági szabadság intézményének kialakulásához, amelyben a legtöbb országban kulcsszerepet játszik az is, hogy az édesanyák növekvő arányban térnek vissza a munkaerőpiacra gyermekük első életévének betöltése előtt. Elsőként Svédországban kapták meg az apák a lehetőséget arra, hogy kisgyermekükkel ők is otthon maradhassanak. A változások első hulláma azt eredményezte, hogy a gyermekgondozási szabadság szülői szabadsággá alakult át, a szülők tetszőleges arányban oszthatták meg egymás között az e célra felhasználható időszakot.[112] Ezután vezették csak be az apasági szabadságot, amely a gyermek születése utáni időszakban csak az apák által kivehető napokat jelentette. Jelenleg az apasági szabadság igénybe vétele is egyre általánosabbá válik.[113]

2.11. A gyermekgondozási szabadság értékelése nemzetközi viszonylatban

Nemzetközi szinten a kisgyermekek gondozásához biztosított szabadságokat általában három kategóriába sorolják: szülési vagy anyasági szabadság (*maternity leave*), apasági szabadság (*paternity leave*) és szülői szabadság (*parental leave*). A magyar gyermekgondozási szabadság a szülői

[112] Korintus, 2009, 74.

[113] Lásd a Costs and benefits of maternity and paternity leave. PE 425650. sz. tanulmány Svédországra vonatkozó részét.

szabadságnak felel meg. A szülői szabadságot általában megoszthatja az anya és az apa egymás között, de van olyan ország, ahol a másik szülőre át nem ruházható jogosultságként vehető igénybe. Egyes rendszerekben a szülők döntése alapján dől el, hogy az édesapa vagy az édesanya marad-e otthon a kisgyermekkel. Az újabb kezdeményezések olyan rendszer irányába mozdultak el, ahol a teljes szülői szabadság ideje valamilyen mértékben kötődik az anya, illetve az apa személyéhez, és csak egy része osztható meg a szülők választása alapján.[114]

Több országban a mai napig vita tárgya, hogy milyen terjedelmű legyen a szülői szabadság, valamint küzdelem folyik azért, hogy a szabadság fizetett legyen. Ausztráliában például ötvenkét hét fizetetlen szabadság biztosított a szülőknek, amit a gyermek egy éves koráig vehetnek igénybe, mindemellett a fizetett anyasági szabadság bevezetését is sok vita övezte.[115]

A szülői szabadság igénybe vehetősége országról országra változik, ezért nem lehetséges egységes álláspontot mutatni. Azokban az országokban, ahol a szülői szabadságról törvény nem rendelkezik, kollektív szerződések írhatják elő/rendelkezhetnek róla.[116] Az Európai Unió tagállamai között jelentős különbségek vannak a tekintetben, hogy milyen típusú és mennyi ideig tartó szabadság áll a szülők rendelkezésére gyermekük születése után.

A *Leave Policies and Research Network* munkájában 2007-ben résztvevő tizenkilenc európai állam három nagyobb csoportba sorolható aszerint, hogy hány hónap otthonmaradást tesznek lehetővé a szülőknek a korábbi keresetek kétharmadának, vagy nagyobb arányának biztosításával, minden típusú (anyasági, apasági és szülői) gyermekgondozási szabadságot figyelembe véve.[117]Az első csoportba tartoznak azok az országok, ahol a gyermekgondozási szabadság kilenc hónapnál hosszabb. Ide sorolhatók: Izland (kilenc hónap), Finnország (tizenegy hónap), Dánia (tizenkét hónap),

[114] Lásd a német rendszert.
[115] Lásd Owens, 2005, 237–259.
[116] Perspectives: Parental Leave, 1997, 116.
[117] Korintus, 2009, 67.

Norvégia és Szlovénia (tizenkét és fél hónap), Svédország (tizenhárom hónap), Észtország és Németország (tizennégy hónap), valamint Magyarország, amely a harminchat hónapos gyermekgondozási szabadsággal messze kiemelkedik a többi ország közül. A második csoportba tartoznak azok az országok, ahol a gyermekgondozási szabadság négy-hat hónap. Spanyolország, Lengyelország, Hollandia, Görögország, Franciaország, Belgium és Ausztria négy hónapot biztosít. Olaszországban négy és fél hónap, Portugáliában és Írországban hat hónap, Csehországban pedig hat és fél hónap a szabadság hossza. A harmadik csoportba azok az országok tartoznak, ahol az említett feltételekkel kevesebb, mint kettő hónap a gyermekgondozási szabadság, mint például Nagy Britanniában, ahol másfél hónap.

Figyelembe kell venni továbbá, hogy több országban a juttatások maximálva vannak, tehát ennek köszönhetően sok családban valószínűleg nem kapják meg a kiesett kereset kétharmadát.[118]

Egyes országok azt a megoldást választották, hogy hosszú gyermekgondozási szabadságot biztosítanak alacsony, meghatározott összegű juttatással párosítva. Mivel a pénzbeli támogatás kevés, ezek tipikusan az alacsony bérű, alacsony képzettségű anyák számára vonzóak. Ez a stratégia egyesek szerint hosszú távon nem jó megoldás.[119] A munkaerő-piaci részvétel már önmagában is fejleszti a munkaerőt, hiszen a dolgozók továbbképzéseken vehetnek részt, és a megszerzett munkatapasztalatok hozzájárulnak a későbbi jobb produktivitás és magasabb bérek eléréséhez. Más kormányzatok viszont úgy vélekednek, hogy jobban megéri a kieső bért magasabb szinten pótolni a családon belüli gondozás-nevelés támogatása érdekében, mivel az intézményes kisgyermekellátás költséges. Nemzetközi tapasztalatok azonban arra utalnak, hogy azoknak az országoknak jobb a gazdasági helyzete, ahol a szülőket munkahelyi kötődésük megtartására ösztönzik, és ebben a megközelítésben alakítják ki a gyermekgondozási szabadságok és intézményes ellátások rendszerét. Ott, ahol nagyobb arányú a női munkavállalás,

[118] Uo. 67.
[119] Uo. 65.

magasabb a születési arány is.[120] A skandináv országok, köztük Dánia, Finnország, Izland, Norvégia és Svédország, hosszú időtartamú szülési szabadságot biztosítanak igen jelentős támogatással együtt, és a születési arány magasabb, mint átlagosan Nyugat-Európában, valamint a női munkavállalók aránya is jelentősebb.[121]

Az Európai Unióban a legfejlettebb (hosszabb időn át magas szinten kompenzáló) gyermekgondozási segélyrendszerek Svédországban, Dániában, Csehországban, Magyarországon és Szlovéniában találhatók, a legszegényesebbek pedig Portugáliában, Spanyolországban, az Egyesült Királyságban és Írországban. Érdekes Belgium példája, ahol formálisan nincs gyermekgondozási segély, de van egy, nem csak gyermekgondozásra használható szabadság, amely bevezetésének eredeti célja elsősorban a munkanélküliség csökkentése volt.[122]

A jelenlegi magyar rendszert minden összehasonlítás a bőkezűek közé sorolja, akár az otthon tölthető idő mennyiségét, akár a jövedelemhelyettesítési arányt (a gyed esetében), akár az egyetemes jelleget (a gyes esetében) tekintve.[123] Arra a kérdésre, hogy a hosszú gyermekgondozási szabadság előnyös-e munkaerő-piaci szempontból, nehéz egyértelmű választ adni. Az mindenesetre megállapítható, hogy hazánkban a kisgyermekes nők foglalkoztatási aránya nagyon alacsony, mivel a munka világába való visszatérésük során számos akadályozó tényező merül fel.[124]

Az utóbbi években az EU lisszaboni célkitűzéseivel összhangban egyre inkább a nők munkaerő-piaci részvételi arányának növelése a kívánatos. Hazánkban is több kutató arra hívja fel a figyelmet, hogy a több évig tartó gyermekgondozási szabadság hátrányosan érinti a munka világába visszatérni kívánó nőket.[125] Minél hosszabb ideig marad valaki távol, annál kisebb az esélye a folyamatosan alakuló munkaerőpiacra való visz-

[120] Uo. 65.
[121] Perspectives: Parental Leave, 1997, 12.
[122] Tárkányi, 2009, 21.
[123] Blaskó, 2009, 42.
[124] Lásd bővebben Frey, 2002, 406–438.
[125] Bálint – Köllő, 2008, 3–27.

szatérésre. A három, vagy (több gyermek esetén) akár még több év távollét a munkából hátrányos lehet a gazdaság és a társadalom számára a nők alacsony munkavállalási rátája miatt, de hátrányos lehet a kisgyermekes édesanya számára is, mivel nehezen tud visszailleszkedni munkahelyére, vagy nehezen talál újra munkát, lemarad az újabb ismeretek megszerzésében. Az OECD is foglalkozik a kérdéssel, ugyanis 2007 májusában, a szokásos éves látogatásáról hazatérő OECD-küldöttség a gyermektámogatási rendszer – munkapiaci megfontolásokat szem előtt tartó – felülvizsgálatát javasolta Magyarországnak.[126] Az OECD javaslat szerint fontolóra kellene venni a szerintük igen hosszú gyermekgondozási szabadságok lerövidítését a kapcsolódó kifizetések módosításával együtt, valamint bővíteni kellene a napközbeni gyermekellátás férőhelyeinek számát. Mindezzel együtt az apasági szabadság növelését is szorgalmazzák.[127] Míg a női foglalkoztatás szintje csak kevéssel marad el az OECD átlagától, az anyáké valamennyi tagország közül Magyarországon a legalacsonyabb. A két év alatti gyermeket nevelő anyák foglalkoztatási rátája a legalacsonyabb, három-öt éves gyermeket nevelőké pedig a második legalacsonyabb az OECD-ben (Szlovákia után).[128]

A hosszú fizetett távollétet biztosító gyermekgondozási rendszernek a munkapiaci hatásait egyes kutatások egyöntetűen negatívnak találták abban az értelemben, hogy hosszabb és bőkezűbb gyermeknevelési segély esetén az anyák hosszabb időre válnak ki a munkából. A természetben nyújtott – többnyire a munkavállalás költségeit csökkentő – támogatásoktól ezzel ellentétes hatást váltanak ki, és a nemzetközi összehasonlító adatok alá is támasztják a várakozást: míg a készpénzes támogatások csökkentik, a természetben nyújtottak növelik a női munkapiaci részvételt.[129]

[126] Uo. 3.
[127] Korintus, 2009, 68.
[128] Bálint– Köllő, 2008, 4.
[129] Uo. 9.

Bálint Mónika és *Köllő János* egyetért az OECD által megfogalmazott kritikával, mivel kutatásaikban megállapították, hogy a magyar gyermeknevelési támogatási rendszer ad hoc módon, politikai és ideológiai indíttatású lépések sorozatával jött létre, anélkül, hogy céljairól, költségeiről, hasznairól és koherenciájáról tárgyszerű vita folyt volna. A jelenlegi rendszer a dolgozó nőket hosszú (gyermekjóléti szempontból feleslegesen hosszú) távollétre ösztönzi, illetve kényszeríti, a rossz munkapiaci helyzetben lévőket pedig nem vagy nem jól segíti abban, hogy visszatérhessenek a munkába, vagy beléphessenek a piacra. A jelenlegi rendszer nemcsak a pénzügyi szabályozók és a hiányzó intézmények miatt teremt érdekeltséget, illetve kényszert a tartós otthonmaradásra, hanem mert ezt megerősítő, és a munkavállalást tovább nehezítő gyakorlatot alakít ki. Létrehozásakor a magyar rendszer is a meglévő állás fenntartását ígérte, ám ez szép lassan megszűnt. Átlagosan közel négyéves, két gyermek esetén több mint ötéves kimaradás után gyakran nincs esély a munkahelyre történő visszavétel kikényszerítésére: a munkahely már megszűnt, átszervezték, átalakult, a munka tartalma megváltozott.[130] A gyermeknevelés miatti hosszú távollét a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolatot fellazítja, néhány esetben teljesen formálissá teszi.[131] A gyesen lévők nagyobb gyerekeinek bölcsődei, sőt esetenként óvodai felvételét is azzal utasítják vissza, hogy az anya „úgyis gyesen van", és mint mindenki jól tudja, ott is maradhat hosszú évekig. Ez is tűrt, az adott feltételek között ésszerű, az egyén választási lehetőségeit azonban súlyosan korlátozó gyakorlattá válhatott egy olyan rendszerben, ami a sokéves otthonlét pénzügyi támogatását tekinti fő feladatának.[132]

[130] Uo. 25.
[131] Lásd bővebben: Frey, 2002, 41–45.
[132] Bálint– Köllő, 2008, 25.

2.13. A gyermekgondozási szabadság idejére járó ellátások nóvumai 2014-től

A jogalkotó 2014. január 1-jétől a gyermekvállalás ösztönzése, az élveszületések számának növelése érdekében, a gyermekvállalás és - nevelés, valamint a kisgyermekes szülők számára a munkaerőpiacra való visszatérés feltételeinek javítását célzó intézkedéseket vezetett be. Ezek között említhetők a 2014. január 1-jétől bevezetett „GYED EXTRA" néven közismertté vált módosítások, amelyek lehetővé teszik az ellátások folyósítása melletti munkavégzést, a több gyermek után járó ellátások párhuzamos igénylését, és a felsőoktatási tanulmányokat folytató fiatalok és pályakezdő diplomások gyermekgondozási díjra való jogosultságát.[133]

A korábbi szabályozás szerint a GYED folyósítása mellett a munkavégzés nem volt megengedett. A GYES folyósítása idején a gyermek egyéves korát követően korlátozottan volt lehetséges a munkavégzés, legfeljebb heti 30 órában. A családok anyagi helyzetének, jövedelemszerzési lehetőségének javítása érdekében indokolttá vált a gyermekgondozási ellátások folyósítása melletti korlátlan munkavégzés engedélyezése, de a gyermek érdekében csak a gyermek egyéves korától. Ennek megfelelően módosult a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény, és a korábbiakhoz képest a GYED folyósítását nem zárja ki, ha a szülő a gyermek egyéves kora után keresőtevékenységet folytat, és gyermekét napközbeni ellátást biztosító intézményben (bölcsőde, családi napközi, házi gyermekfelügyelet) helyezi el.[134]

A 2014. január 1-je előtt hatályban lévő szabályok értelmében ugyanazon biztosítási jogviszony alapján egyidejűleg egy gyermekgondozási ellátást lehetett igénybe venni, tekintet nélkül arra, hogy esetleg több gyermek után is járt volna ellátás. Erre tekintettel újabb gyermek születése esetén az idősebb testvér után folyósított ellátást a lejárta előtt meg kellett

[133] Lásd a 2013. évi CCXXIV. törvény indokolását.
[134] 1997. évi LXXXIII. 42/C. §.

szüntetni. A többgyermekes családmodell vonzóbbá tétele, valamint a családok támogatása érdekében a gyermekgondozási ellátások folyósítása ideje alatt született újabb gyermek esetén a korábbi ellátás nem szűnik meg, hanem továbbfolyósításra kerül a jogosultsági idő teljes időtartamára.[135] Az új szabályozás szerint mindegyik gyermek esetében folyósításra kerül a gyermek után járó valamennyi ellátás a gyermek három éves koráig. Amennyiben tehát a nagyobb gyermek három éves kora előtt születik meg a kistestvér, a szülők jogosultak lesznek a nagyobb gyermek és az újszülött gyermek után járó ellátásokra egyaránt.[136] A szülők a közös háztartásban élő gyermekeik jogán tehát egyidejűleg több gyermekgondozási ellátásra is jogosulttá válnak azzal a korlátozással, hogy a gyermekgondozási segély esetében legfeljebb két GYES együttes folyósítására van lehetőség. A közös háztartásban élő gyermek jogán a gyermekgondozási ellátásokat a szülők választása szerint bármelyik szülő igénybe veheti, azzal a korlátozással, hogy egyidejűleg mindkét szülő nem vehet igénybe gyermekgondozási ellátást.

Annak érdekében, hogy a felsőoktatásban résztvevő fiatalok első gyermekük megszületése ne tolódjon ki a húszas éveik végére, új intézményként került bevezetésre az ún. „diplomás GYED" folyósításának lehetősége.[137] A Népesedési Kerekasztal családtámogatási javaslatai között is szerepelt az, hogy támogatni kell a tervezett gyermekek megszületését a biológiailag és pszichológiailag legmegfelelőbb korban. Az új rendelkezések szerint azok a személyek, akik a gyermekük születését megelőző két éven belül államilag elismert felsőoktatási intézményben magyar nyelvű nappali képzésben legalább két félév aktív hallgatói jogviszonnyal rendelkeznek, és a gyermek a hallgatói jogviszony fennállása alatt vagy a hallgatói jogviszony szüneteltését, illetve megszűnését követő 1 éven belül születik, a gyermek egyéves koráig GYED-re lesznek jogosultak. A gyermekgondozási díj havi összege

[135] Lásd a 2013. évi CCXXIV. törvény indokolását.
[136] http://csaladitudakozo.kormany.hu/gyed-extra.
[137] Felmérések szerint az anyák első gyermeküket 28 éves korban szülik, az apák átlagos életkora gyermeke születésekor pedig 34 év. Lásd: Kapitány – Spéder, 2015, 46.

a felsőfokú alapképzésben, felsőfokú szakképzésben vagy felsőoktatási szakképzésben, valamint a szakirányú továbbképzésben résztvevő hallgató esetén a jogosultság kezdő napján érvényes kötelező legkisebb munkabér 70 százaléka. A kiszámításánál a mesterképzésben, egységes osztatlan képzésben vagy doktori képzésben résztvevő hallgatóknál a magasabb összegű garantált bérminimum az ellátás alapja.

4. grafika
Simon András: Éltető szeretet

IV. fejezet: Az ILO égisze alatt elfogadott nemzetközi egyezmények

1. 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 (ILO) 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. Biztosítani kell továbbá a nőknek az ingyenes orvosi és szülésznői kezelést. A munkába visszatérő nőknek 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.

[1] Nemzetközi egyezményként 1921. 06. 13-án lépett hatályba, hazánk az 1928. évi XXVII. törvénycikkel ratifikálta. 3. sz. ILO egyezmény.
[2] Lásd az 1928. évi XXVII. törvénycikket.

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 létfenntartását. 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 szerepe 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 szervekbe – szakszervezetekbe vagy a munkahelyi demokrácia egyéb intézményeibe – is delegálni lehetne. Hozzá kell tenni mindehhez azt is, hogy ezek az egyezmények olyan időben születtek, amikor azokban az államokban, melyek a Nemzetközi Munkaügyi Szervezethez tartoztak, a nőknek még szavazati joguk sem volt, és a házas 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

[3] Murray, 2001, 26–27.
[4] Uo. 28.
[5] Uo. 29.
[6] Az ausztrál helyzetről lásd bővebben Chapman, 2005, 79–97.; Owens, 2005, 237–258.

fizetett anyasági szabadságrendszere. Az ILO 2009-ben százhatvanhét országra kiterjedő felmérést végzett a szülési szabadság hossza és az arra járó juttatások formájáról és megállapította, hogy csak öt ország nem biztosít fizetett szülési szabadságot a nőknek.[7]

2. Az anyaság védelméről szóló Egyezmény, 1952

A fent elemzett gondolkodásmód nem változott az idő múlásával. Az otthoni kötelezettségektől és családi feladatoktól mentes, teljes munkaidőben dolgozó általános munkavállaló koncepciója rendkívül tartósnak bizonyult. 1952-ben a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet harmincötödik ülésszakán újratárgyalta az 1919-es anyaság védelméről 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 nem csak 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 azért 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 évnyi munkára. Ez a konstrukció tükrözte a munka teljes, nemi hovatartozás alapján történő szétválasztását, mivel a tipikus férfire nem úgy tekintettek, mint aki részt vesz az otthon magánszférájának fizetetlen házimunkájában.[9] Ez a különbségtétel még szemléletesebben látszik a szülési

[7] Ausztrália, Lesotho, Pápua Új Guinea, Szváziföld és az Egyesült Államok. Maternity at work. A review of National Legislation, 2010, 17.
[8] 103. sz. ILO egyezmény.
[9] Murray, 2001, 30–31.

szabadság és a fizetett szabadság időtartamában történt fejlődést megvizsgálva. A szülési szabadság hossza ugyanis hosszú ideig változatlan maradt, szemben fizetett szabadnapok számával.

A 103. számú egyezmény nem változtatott a szülési szabadság hosszán, mivel azt továbbra is tizenkét hétben határozta meg. Az igénybevétel tekintetében azonban rugalmasabb eljárást tett lehetővé azzal, hogy csak annyit ír elő, hogy a tizenkét heti szabadság egy részét a szülést követően kell igénybe venni. Azt már az országok jogalkotására bízza, hogy 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 lejárta után, vagy pedig részben a szülés várható időpontja előtt, és részben a kötelező szabadság lejárta 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. A konvenció előírja továbbá, 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 azt, hogy a szülési szabadság idejére a nő pénzbeli 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.

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

Az egyezmény a szoptatási munkaidő-kedvezmény intézményét is fenntartotta, azzal, hogy az időtartam meghatározását az országok jogalkotására bízta.

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

3. 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 törekedett, felismerve, hogy ezek a nők ellen irányuló munkahelyi diszkriminációhoz vezethetnek. 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 célokat.[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 az Ajánlás jelentős előrelépés volt, de a kérdést 1965-ben még mindig a tipikus férfi dolgozó szemszögéből vizsgálták. Az ajánlás felhívta az államokat, hogy gondolják át a nők problémáit, és alkossák meg véleményüket arról, hogy hogyan lehet segíteni a nőknek abban, hogy összehangolják a munkahelyi és családi feladataikat. 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 akik – az anyaságból adódó családi kötelezettségeik miatt – nem képesek azonnal visszatérni a munkába a szülési szabadság letelte után, megfelelő intézkedéseket

[11] Magyarország nem csatlakozott.

kell tenni, amely a lehető legnagyobb mértékben lehetővé teszi számukra, hogy szabadságon maradjanak a foglalkoztatás felmondása nélkül, és a munkaviszonyból származó jogaik is védelemben részesüljenek.

4. A nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről szóló Egyezmény

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

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 szerepnek, 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, hogy tegyenek meg minden intézkedést annak érdekében, hogy megváltozzanak a férfiak és a nők társadalmi és kulturális viselkedési formái, annak érdekében, hogy megszüntessék mindazokat az előítéleteket, amelyek bármelyik nem alsóbbrendűségének vagy felsőbb-

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

rendűségének, 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 tényleges érvényesülést szerezhessen. E körben az egyezmény előírja, 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.

5. 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 (foglal-

koztatás 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 nők tényleges egyenlőségét. A szervezet felismerte, hogy 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

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

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 háttértanulmány abból indul ki, hogy a ratifikáció lehetőségének értékelésekor arra kell helyezni a hangsúlyt, hogy a magyar társadalmi hagyományokkal és jogrenddel mennyire egyeztethető össze az egyezmény követelményrendszere, 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 illetően, inkább egyfajta családbarát, illetve a családosok érdekeit és a nők egyenjogúságát 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

[14] Schmidt, 2009, 10.

[15] Lásd 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. Letöltés ideje: 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.

esélyegyenlőség és a családok védelme irányába mutat, az egyezményben foglaltak végrehajtása vállalhatónak 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]

6. 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 népességbe való beilleszkedését, illetőleg az újbóli munkába állást, ha családi kötelességeik miatt a munkából kimaradtak. Ennek különösen fontos eszközeként emeli ki a

[16] *Munka és család: A gondoskodás módja a megosztás.* ILO, Geneva. 12. (Elérhető: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120438.pdf. Letöltés ideje: 2012.04.04.)

[17] Az ajánlás ismertetése során 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. Letöltés ideje: 2012.04.04.) idézett tanulmányát is alapul vettük.

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.

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.

7. A részmunkaidős 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

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

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 részidős álláshoz való hozzáférés megkönnyítésére, és fordítsanak különleges figyelmet a családos dolgozók igényeire. Az egyezmény azonban nem tisztázta, hogy miben 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.

8. Az anyaság védelméről 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 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.

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

8.1. Egészségvédelem

A munkáltatók és munkavállalók érdekképviseleti szervezeteivel folytatott konzultációt követően minden tagállamnak biztosítania 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.

8.2. Szülési szabadság

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, hogy 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 segélyalapból fizetendő juttatásra jogosult, amelynek feltétele az ilyen támogatás esetén szükséges rászorultsági vizsgálat.

8.3. A munkaviszony védelme és a megkülönböztetés tilalma

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 munkavi-

szonyt, 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, hogy 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 jelentkezésnél, 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.

8.4. Szoptató anyák

Az egyezmény megtartja a szoptatási munkaidő-kedvezményt, 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 feladata 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 jogának, gyermekvállalói szerepük mellett.

9. Az anyaság védelméről 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, 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.

[20] Lásd bővebben Rubin, 2005, 583–585.
[21] 167 országból. Lásd Maternity at work. A review of National Legislation, 2010.

5. grafika:
Simon András: Az élet joga

V. fejezet: Az Európai Szociális Karta

Az Európai Szociális Kartát 1961. október 18-án Torinóban írták alá az Európa Tanács tagállamai, amelyben kötelezettséget vállaltak arra, hogy a Karta második részének tizenkilenc cikkében megfogalmazott szociális jogok biztosítására minden erőfeszítést megtesznek a lakosság életszínvonalának javítása és szociális jólétének előmozdítása érdekében.[1] A szerződő felek megállapodtak abban, hogy hét cikk (az ún. lényeges rendelkezések) közül legalább ötöt kötelezőnek tekint minden aláíró tagállam magára nézve, és ezen kívül tetszés szerint választhatnak a cikkekből, azzal, hogy a cikkek száma nem lehet kevesebb tíznél.[2]

A Karta harmincöt év után módosításra került, amit 1996. május 3-án fogadtak el Strasbourgban. A Karta felülvizsgálata során a szakértők és a Bizottság kezdettől fogva azt tartották szem előtt, hogy ne csorbítsák az eredeti dokumentumban foglalt jogvédelem mértékét. Egységes álláspontként fogalmazták meg azt is, hogy a reformoknak tükrözniük kell a szociális és gazdasági jogok más nemzetközi rendeletekben és a tagállamok jogrendjében megfogalmazott változásait, valamint azokat a szociális problémákat is, amelyekre nem vonatkoznak más, hatályos nemzetközi rendeletek. Ezen kívül a Karta módosításakor a férfiak és a nők egyenjogúságának érvényesítését is alapvető követelménynek tekintették.[3] A Módosított Európai Szociális Karta nem helyezi hatályon kívül az eredeti Kartát. Mindazonáltal, a Módosított Karta rendelkezéseit elfogadó államokra a továbbiakban már nem vonatkoznak az eredetin dokumentumban foglalt, megfelelő szabályok, vagyis ily módon differenciálttá tehető az egyes államok kötele-

[1] Magyarország e nemzetközi dokumentumot 1991-ben írta alá és 1999-ben ratifikálta az 1999. évi C. törvénnyel. Magyarország először az 1., 2., 3., 5., 6., 8., 9., 11., 13., 14., 16., és a 17. cikkek kötelező alkalmazását választotta. 2004. július 22-től pedig a 7. cikk első bekezdését, a 10. cikket, a 12. cikk első bekezdését és a 15. cikket is kötelezőnek tekinti magára nézve az ország.

[2] A kötelező hét cikk az 1., 5., 6., 12., 13., 16. és 19. cikkek. Témánkat a 8. cikk érinti, ami nem tartozik az említett körbe.

[3] Lásd a Módosított Karta értelmező beszámolóját.

zettségvállalása. A módosított Karta további szociális jogokat megfogalmazó cikkekkel bővült, a korábbi tizenkilenc cikk harmincegyre bővült és a kötelezően választandó lényeges rendelkezéseket tartalmazó cikkek száma kilencre emelkedett, amiből legalább hatot kell választani.[4]

1. Az Európai Szociális Karta nyolcadik cikke – a dolgozó nők védelemhez való joga

A Karta a nyolcadik cikkben, azon belül *öt bekezdésben* rögzíti a dolgozó nők védelemhez való jogát anyaság esetén. A Karta eredeti megszövegezése a dolgozó nők védelemhez való jogát rögzítette. A férfiak és a nők egyenjogúságának érvényesítése érdekében a módosított Karta kizárólag a várandósság idejére biztosít védelmet a dolgozó nők számára.

E jog keretében a Karta módosítása előtt az egyezményt aláíró országok kötelezettséget vállaltak arra, hogy legalább tizenkettő hét szülési szabadságot biztosítanak a szülő nőnek, megtiltják a szülési szabadság alatt a munkaviszony felmondását a munkáltató részéről, szabályozzák a szoptatási munkaidő-kedvezmény lehetőségét, továbbá fokozott figyelmet szentelnek az iparban éjszakai munkát végző, valamint a föld alatti bányászatban és a veszélyes, egészségtelen munkakörökben dolgozó nők foglalkoztatási feltételeinek.

1.1. A szülési szabadság időtartama

A szülési szabadságra vonatkozó rendelkezés két kötelezettséget fogalmaz meg, egyrészt azt, hogy az anyáknak lehetővé kell tenni, hogy szabadságban részesüljenek a gyermekszülés előtt és után összesen legalább tizennégy hétig, másrészt biztosítani kell számukra, hogy a távollét ideje alatti keresetkiesés miatt megfelelő ellentételezésben részesüljenek.[5] A Bizottság a Karta cikkeinek felülvizsgálatai során kötelezővé tette az egyezményt aláíró

[4] A kötelező kilenc cikk az előzőekben felsoroltakon kívül a 7. és a 20. cikk.
[5] Samuel, 1997, 128.

országoknak, hogy a szülési szabadsághoz való jogot törvényben szabályozzák, továbbá megerősítette, hogy a szülési szabadságnak legalább tizenkettő hétnek kell lennie. Az így biztosított távollétnek ugyanis az a célja, hogy az anyák felkészülhessenek a szülésre, az újszülött fogadására, és végül legyen idejük a munkahelyre való visszatérésre is odafigyelni. A módosított Karta az első bekezdés tekintetében annyiban hozott változást, hogy a tizenkét hetes szülési szabadságot tizennégy hétre emelte fel. Ezzel összhangba került a 92/85/EGK irányelvvel, amely az Európai Unió tagállamaiban szintén legalább tizennégy hetes szülési szabadság biztosítását írta elő.

A szülési szabadság idejére az anyának megfelelő pénzbeli juttatásban kell részesülnie. A pénzbeli ellátás módját illetően a Karta választási lehetőséget biztosít az országoknak, vagyis ennek a kötelezettségnek azok többféle módon tehetnek eleget. Ez lehet fizetett szabadság, társadalombiztosítási ellátás vagy egyéb ellátás. A Bizottság több esetben hangsúlyozta, hogy az anyaság védelmére vonatkozó e rendelkezés tulajdonképpen olyan szociális jognak tekintendő, amely azonos súlyú a fizetett szabadsággal, éppen ezért fontos, hogy az anya olyan szintű jövedelmet kapjon, amely miatt ne érezze hátrányban magát azért, mert gyermeket szült. Ennek alapján a Bizottság a teljes jövedelem megtartását tartja célravezetőnek, de konkrét meghatározást nem adott arra nézve, hogy mi számít megfelelő juttatásnak, így esetről esetre dönti el, hogy az adott ország szabályai kielégítik-e a Kartában megfogalmazott követelményeket.

1.2. Elbocsátási tilalom

A Karta nyolcadik cikkének *második bekezdése* a szülési szabadság időtartama alatt történő elbocsátási tilalmat fogalmazta meg. A módosított Karta ezt a védelmi időszakot kiterjesztette azzal, hogy a várandósság bejelentésétől a szülési szabadság végéig határozza meg a felmondási tilalmat. Az új rendelkezések szerint a tilalom attól az időponttól kezdve lép életbe, amikor a várandós nő értesíti munkáltatóját a várandósságáról.

A munkáltató a védelmi idő alatt nem bocsáthatja el a női munkavállalókat, illetve az elbocsátást nem jelentheti be olyan időszakban, amikor a felmondási idő a védett időszakon belül telne le. Ezzel a rendelkezéssel a Karta alkotói azt kívánták elérni, hogy megvédjék az anyákat azoktól a negatív gazdasági és lélektani következményektől, amelyek egy munkaviszony megszüntetéssel együtt járnak. A Bizottság felhívta a figyelmet arra, hogy ez a szabályozás nemcsak a nők pénzügyi biztonságának, hanem a foglalkoztatásuk biztonságának a védelmére is törekszik. A foglalkoztatás biztonságát pedig úgy lehet garantálni, hogy azt a munkáltatót, aki az elbocsátási tilalmat megszegi, a munkaviszony helyreállítására kötelezik. A Bizottság értelmezése szerint az eredeti munkakörbe való visszahelyezésnek kell elsődleges következménynek lennie, a pénzügyi ellentételezés pedig kivételes és olyan összegű legyen, amely a munkáltatót a jogszerű magatartásra kötelezi, a munkavállalónak pedig tényleges kártérítést nyújt.[6]

A Módosított Európai Szociális Karta Függeléke a nyolcadik cikk második bekezdésével kapcsolatban hozzáteszi, hogy a rendelkezést nem lehet úgy értelmezni, hogy abszolút tiltást fogalmaz meg. Kivételek lehetségesek, különösen olyan esetben, ha a foglalkoztatott nő olyan helytelen viselkedésben vétkes, ami indokolja a munkaviszonyának a megszüntetését, vagy ha az érintett vállalkozás megszűnik, illetve ha lejár a munkaszerződésben kikötött mentességi idő.[7] Ezeket a kivételeket a Független Szakértők Bizottságának eseti bíráskodás során hozott döntései alapján határozták meg.[8]

1.3. Szoptatási munkaidő-kedvezmény

A dolgozó nők védelméről szóló cikk *harmadik bekezdése* előírta, hogy a gyermekük szoptatására kellő időkedvezményt kapjanak az anyák. Ez az időkedvezmény a munkaidő részét kell, hogy képezze, és annak fizetett időnek kell lennie. A Bizottság több negatív tapasztalat után azt is

[6] Lásd bővebben Uo. 135.
[7] Lásd a Módosított Európai Szociális Karta Függelékének II. részét.
[8] Lásd a módosított Karta értelmező beszámolóját.

hangsúlyozta, hogy a szoptatás miatti munkamegszakításokat a munkaidő alatt kell biztosítani.[9] A kellő időkedvezmény fogalmára a Bizottság nem adott konkrét időbeli meghatározást, az egyes országok gyakorlatát esetenként vizsgálja és értékeli. Azokat a törvényi szabályokat, amelyek naponta egy óra (vagy kétszer fél óra) szoptatási munkaidő-kedvezményt adnak a gyermek kilenc hónapos, vagy egy éves koráig, a Bizottság megfelelőnek értékelte. A módosított Karta már azt a megfogalmazást tartalmazza, hogy biztosítani kell a kisgyermekeiket gondozó anyáknak, hogy erre a célra elégséges munkaidő kedvezményt kapjanak. A Karta itt már gondozást, nem pedig szoptatást említ, ami által kiterjeszti a jogosulti kört, figyelembe véve a nem szoptató nők, illetve a nem anyatejjel táplált csecsemők gondozóinak igényét is.

1.4. A dolgozó nők munkahelyi védelme

A Karta nyolcadik cikkének *negyedik és ötödik bekezdése* a módosítás előtt általánosan minden dolgozó nőre vonatkozott, előírva, hogy az iparban történő alkalmazás esetén szabályozni kell a nők foglalkoztatását az éjszakai műszakban, valamint foglalkoztatási tilalmat írt elő a föld alatti bányászatban és minden más olyan munka esetében, ami veszélyessége, egészségtelensége vagy a fáradságossága miatt indokolt. Az ilyen általános tilalom meghatározása indokolatlanul korlátozza a nők munkához való jogát és adott esetben hátrányos megkülönböztetést is eredményezhet, meggátolva a nőket abban, hogy jobban fizetett munkát végezhessenek, mivel automatikusan ki vannak zárva azokból. Ezen a helyzeten a módosított Karta változtatott és ezeket a rendelkezéseket már csak a várandós, a közelmúltban szült, illetve a kisgyermekeiket gondozó anyák tekintetében rendeli alkalmazni. Az újabb rendelkezések szerint az aláíró államok kötelezettsége, hogy szabályozzák a várandós anyák, a közelmúltban szült és kisgyermekeiket gondozó anyák foglalkoztatását éjszakai munkán. Továbbá megtiltják

[9] Samuel, 1997, 135.

terhes anyák, a közelmúltban szült és kisgyermekeiket gondozó anyák foglalkoztatását föld alatti bányászatban és minden más olyan munkában, amely alkalmatlan, mert veszélyes, egészségtelen vagy nagy erőfeszítést igényel és megfelelő intézkedéseket tesznek ezen asszonyok munkaügyi jogainak védelme érdekében.

A „nődolgozó" fogalmi meghatározását az Európai Közösség 92/85/EGK irányelve alapján alkották meg. A „várandós nő" fogalma e rendelkezés vonatkozásában azokat a várandós munkavállalókat takarja, akik a nemzeti jogrendnek és/vagy – gyakorlatnak megfelelően értesítették munkaadójukat a várandósságukról. A „közelmúltban szült nő" fogalma azokat a nődolgozókat takarja, akik a nemzeti jogrend meghatározásai és/vagy gyakorlata alapján meghatározott időn belül hozták világra gyermeküket, és ezt a nemzeti jogrendnek és/vagy gyakorlatnak megfelelően munkáltatójuk tudomására hozták. Végül, a „csecsemőjüket szoptató nők" fogalma azokat a nődolgozókat takarja, akik a nemzeti jogrend meghatározásai és/vagy gyakorlata alapján szoptatással táplálják csecsemőiket és a nemzeti jogrendnek és/vagy – gyakorlatnak megfelelően értesítették erről a munkaadójukat.

2. A Módosított Európai Szociális Karta huszonhetedik cikke – a családos munkavállalók joga az egyenlő bánásmódra

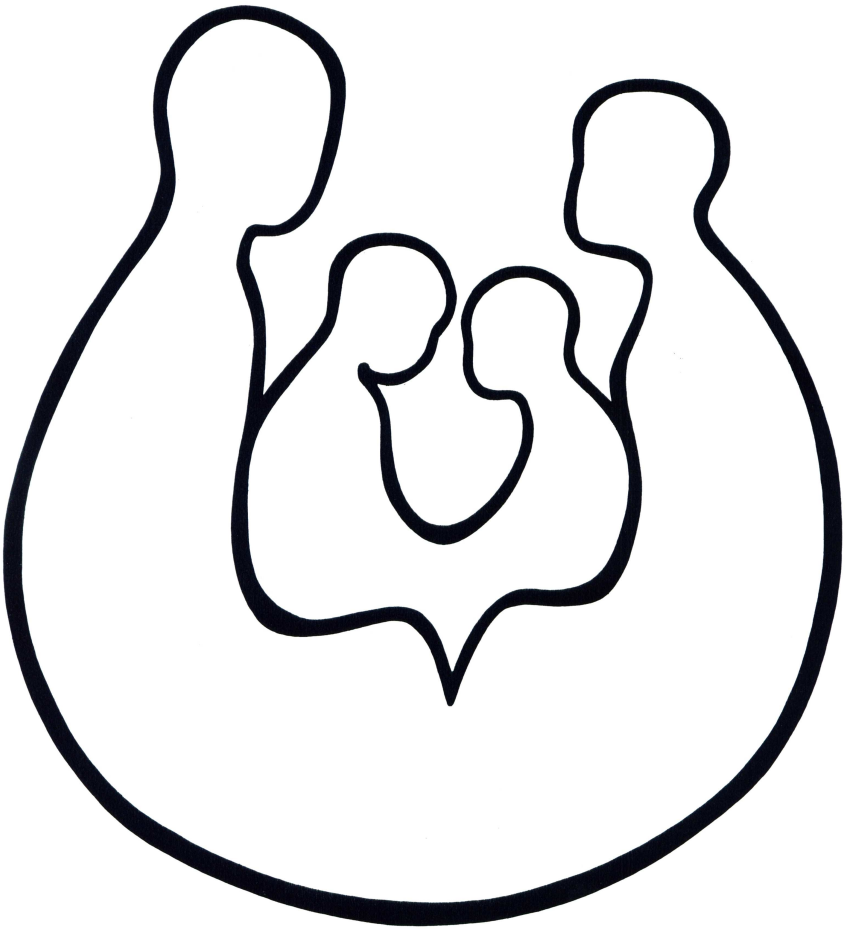
A Módosított Európai Szociális Karta új szociális jogként rögzítette a családos munkavállalók jogát az egyenlő esélyre és az egyenlő bánásmódra.[10] Ez a cikk az ILO 156. számú Egyezményén és a 165. számú Ajánlásán alapul. A családi kötelezettségekkel rendelkező férfi és nődolgozóknak az egyéb dolgozókkal szemben érvényesítendő esélyegyenlőséghez és egyenlő bánásmódhoz való jogának biztosítása érdekében az aláíró államok vállalják, hogy megfelelő intézkedéseket tesznek az alábbi területeken.

[10] Lásd a Módosított Európai Szociális Karta 27. cikkét.

Lehetővé teszik a családi kötelezettségekkel rendelkező dolgozók számára a munkavállalást és munkájuk megtartását, valamint a munkába való visszatérést, beleértve a pályaválasztási tanácsadás és képzés területén tett intézkedéseket is. Figyelembe veszik a családos munkavállalók szükségleteit a foglalkoztatási feltételek és a társadalombiztosítás terén, valamint fejlesztik, illetve támogatják az állami, vagy magán szolgáltatásokat, különösen a gyermekek napközis és egyéb ellátását érintően.

A szerződő felek megteremtik annak a lehetőségét, hogy a szülési szabadság után bármelyik szülő igénybe vehesse a szülői szabadságot a gyermek gondozása céljából, amely szabadság időtartamát és feltételeit az ország törvényhozásának, a kollektív szerződéseknek, vagy a gyakorlatnak kell meghatároznia.

Az országok biztosítják, hogy a családi kötelezettségek önmagukban ne jelenthessenek elfogadható okot a foglalkoztatás beszüntetésére.



6. grafika:
Simon András: Életre szóló szövetség

VI. fejezet: Az Európai Unió politikája, jogalkotása és ítélkezési gyakorlata a családi kötelezettséggel bíró munkavállalók jogvédelmével kapcsolatosan

Az Európai Unió régen felismerte azt, hogy ha a gazdasági növekedéssel kapcsolatos céljait teljesíteni akarja, növelnie kell a nők részvételét a munkaerőpiacon. A születések számának csökkenése, az idősödő lakosság és a globalizáció kihívásai mind azt követelik meg, hogy elősegítsék a nők (újra) belépését a fizetett munkaerőpiacra. Előtérbe került az a probléma is, hogy a fizetett munka és a családi élet összeegyeztetésének nehézségei jelentősen korlátozzák a nők munkában való részvételét. Ennek megoldása érdekében az Európai Unió politikájában egyre nagyobb hangsúlyt kapott a rugalmasság növelése a munkában, valamint az egyenlő bánásmód elvének gyakorlati érvényesítése. A család-barát munkahelyi politika kialakítására való törekvés mögött valójában kettős cél húzódik meg, egyrészt a szegénység és társadalmi kirekesztés elleni küzdelem, másrészt a termelékenység és a gazdasági versenyképesség növelése.[1]

Az Európai Bizottság több esetben kinyilatkoztatta, hogy meg kell oldani a munka és a család konfliktusait a nők és a férfiak esetében. Annak ellenére, hogy ezek az állásfoglalások mindkét nemhez szólnak, valójában a jogszabályok a családi munkamegosztás hagyományos elvén alapulnak. Kevés figyelem irányul arra, hogy a munkajog hagyományos gondolkodásmódon alapuló szabályozási irányvonalait újra kellene vizsgálni.[2] A hagyományos családi formák fenntartása mellett a nők bevonása a munkaerőpiacra az otthonban meglévő egyenlőtlenségeket nem csökkenti, sőt azt is eredményezheti, hogy kettős terhet kell hordozniuk a nőknek, mert egyaránt el kell látniuk a munkahelyi és a családi feladataikat. Ez lett a volt

[1] Conaghan, 2002, 53–54.
[2] McGlynn, 2005, 217.

szocialista országokban hirdetett egyenlőség elvének a hagyatéka is.[3] Mindaddig, amíg a családon belüli munkamegosztás tekintetében az elvek és a gondolkodásmód nem változik, és a munkajogi szabályozás továbbra is az ideális, kötöttségektől mentes dolgozó képét tartja szem előtt, addig a nők hátrányos helyzete csak tovább erősödik.[4] Valódi változást csak az eredményezhet, ha a nem semleges szülőség elvét a gyakorlatban is elfogadják, és természetessé válik az, hogy a gyermekek nevelése mindkét szülő azonos feladata és felelőssége.[5]

Clare McGlynn véleménye szerint a család uralkodó ideológiájának a szemléletét el kell törölni az Európai Unió jogából és politikájából, és az egyenlő szülőség alapjára kell helyezni, amely a gyermek szükségleteit és jogait is tiszteletben tartja, és valódi választást tesz lehetővé, mind a nők, mind a férfiak számára, sőt a gyermekeknek is megengedi, hogy élvezzék a szülőkkel együtt töltött időt.[6]

A következőkben az Európai Unió jogalkotási aktusait és ítélkezési gyakorlatát követjük végig a gyermeket vállaló szülőket megillető jogokkal kapcsolatosan, bemutatva a közösségi politika szemléletét és szemléletváltozásait a családi szerepek megosztását illetően is. A téma feldolgozása során az időbeliséget tartjuk szem előtt, tehát a jogalkotási tevékenységet ennek figyelembevételével mutatjuk be, így az egyes irányelvek módosításai nem az adott irányelvvel egységes szerkezetben kerülnek tárgyalásra.

Témánk szempontjából alapvető jelentőségű az esélyegyenlőséggel és az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatos jogi szabályozás és joggyakorlat, de annak részletes elemzésére nem térünk ki, e helyen csak a témához közvetlenül kapcsolódó irányelveket és jogeseteket vizsgáljuk. Ezeket az irányelveket a gyermeket váró és nevelő munkavállalók általános védelmét biztosító normáknak tekinthetjük, a kifejezetten rájuk vonatkozó speciális védelmet jelentő rendelkezések mellett. Az Európai Bíróság joggyakorlatában többször

[3] A szocialista örökség témájáról lásd bővebben Lehoczkyné, 2005, 467–493.
[4] McGlynn, 2005, 218.
[5] A közösségi családbarát politika értékelését lásd még Caracciolo, 2001, 325–344.
[6] McGlynn, 2005, 224.

találkozhatunk olyan esetekkel, ahol a speciális védelmet biztosító irányelvek hatályán kívül esik a gyermeket váró/nevelő munkavállalót érő hátrány, de az egyenlő bánásmódról szóló irányelvek alapján fennáll a hátrányos megkülönböztetés.[7]

1. Az egyenlő bánásmód elve a közösségi jogban – a családos munkavállalókat megillető általános védelem alapjai

Az esélyegyenlőség, továbbá az egyenlő bánásmód elvének érvényesítésével kapcsolatos normák a közösségi szociálpolitika döntő részét alkotják, a jogalkotási folyamat ezen a területen döntően 1975-től indult meg az első Szociális Akcióprogram hatására. A nemek szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmát alapvetően szociális kérdésként kezeli a közösségi jog, ezzel szemben az amerikai jogban a nemek szerinti diszkrimináció tilalma politikai, polgárjogi alapokon fejlődött ki.[8] A közösségi jog a nemek közötti diszkrimináció tilalmát először csak az egyenlő bérezésre vonatkoztatta, majd később bővítette ki a foglalkoztatás általános feltételeire és a szociális biztonsági rendszerekre.

1.1. A 76/207/EGK irányelv

A témával kapcsolatosan a 76/207/EGK irányelvet emeljük ki, amely a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvét az egyenlő bérezésen túlmenően a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények területére is kiterjesztette. Az Európai Bíróságnak széles körű ítélkezési gyakorlata van az irányelv rendelkezéseivel kapcsolatosan.[9]

A 76/207/EGK irányelv a 2. cikk (1) bekezdésében erga omnes kimondta, hogy az irányelv rendelkezéseinek alkalmazásában az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmiféle nemi megkülönböztetés nem alkalmazható sem

[7] Lásd a Sabine Mayr-Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, C-506/06., a Nadine Paquay-Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06., a Virginie Pontin-T-Comalux SA, C-63/08. sz. eseteket.
[8] Lehoczkyné ,1998(b), 190.
[9] Az ítélkezési gyakorlat bemutatását lásd bővebben Gyulavári, 2003.

közvetlenül, sem közvetetten, különös tekintettel a családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozással. Ugyanakkor azt is rögzítette, hogy az irányelv nem érinti a nők védelméről szóló rendelkezéseket, különös tekintettel a várandósságra és az anyaságra. Ez a rendelkezés ellentmondásokhoz vezetett az Európai Bíróság gyakorlatában, mivel több esetben felmerült az egyenlő bánásmód kérdése a szülési szabadság jellegű szabadidőkkel kapcsolatosan, amelyek várandósság és gyermekszülés esetén járnak. Az apák részéről az egyenlő bánásmód elvét sértő hivatkozásokat a Bíróság folyamatosan elutasította, és határozottan kinyilvánította, hogy az irányelvnek nem célja a családon belüli munkamegosztás átalakítása.[10]

Az irányelv értelmében az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása azt jelenti, hogy nemi alapon semmiféle megkülönböztetés nem állhat fenn a munkakörök vagy állások betöltésének a kiválasztást is magában foglaló feltételeiben, függetlenül a tevékenység területétől vagy a gazdasági ágazattól, illetve a foglalkoztatási hierarchia szintjétől. Továbbá az egyenlő bánásmód elvét biztosítani kell a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a magasabb szintű szakképzés, illetve az átképzés minden típusához és minden szintjéhez történő hozzájutás területén is. A munkafeltételek valamint az elbocsátást szabályozó feltételek tekintetében a férfiaknak és a nőknek ugyanazokat a feltételeket kell biztosítani mindenféle nemi megkülönböztetés nélkül.

A Bíróság az egyenlő bánásmód elvének értelmében, következetesen elismerte a nők várandósság alatti és utáni fizikai állapota védelmének jogosságát. Továbbá a Bíróság több esetben úgy döntött, hogy a nőkkel szembeni hátrányos bánásmód a várandósággal vagy anyasággal kapcsolatban közvetlen nemi megkülönböztetésnek minősül.[11] A Bíróság a *Maria Luisa Jiménez Melgar kontra Ayuntamiento de Los Barrios* ügyben azt az esetet is

[10] Lehoczkyné, 1997, 19.

[11] Lásd az Elizabeth Johanna Pacifica Dekker-Stichting VJV Centrum Plus, C-177/88., a Gabriele Habermann-Beltermann – Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Ndb./Opf. E. V. C-421/92., a Carole Louise Webb-EMO Air Cargo Ltd, C-32/93. sz. eseteket.

az egyenlő bánásmód megsértésének körébe sorolta, ha egy nő határozott idejű munkaszerződése a várandóssága miatt nem kerül megújításra.[12]

Az irányelvet később a 2002/73/EK irányelv módosította, és újabb rendelkezésekkel egészítette ki a Bíróság joggyakorlatában kimunkált elvek figyelembevételével.

1.1.1. Visszatérés a szülő szabadságról

A módosított irányelv megfogalmazta azt az elvet, hogy a szülési szabadságon lévő nő jogosult arra, hogy a szülési szabadság lejárta után visszatérjen a munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek megfelelnek a korábbi munkakörének, valamint hogy a munkafeltételekben bekövetkezett minden javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon. Ha egy nőt várandósságával vagy a szülési szabadsággal kapcsolatban kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek, az az irányelv értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül.[13]

1.1.2. Apasági és örökbefogadási szabadság

A módosított jogszabály utal arra, hogy az irányelv nem érinti a tagállamok arra vonatkozó jogát, hogy eltérő jogokat ismerjenek el az apasági és/vagy az örökbefogadási szabadsághoz. Az ilyen jogokat elismerő tagállamoknak azonban biztosítaniuk kell azt, hogy megvédjék a munkavállaló férfiakat és nőket a jogok gyakorlása miatti elbocsátástól, továbbá, hogy az említett szabadságokat követően ezek a személyek jogosultak legyenek arra, hogy visszatérjenek munkahelyükre vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számukra nem kevésbé kedvezőtlenek, valamint, hogy a munkafeltételekben bekövetkezett minden javulás, amelyre távollétük alatt jogosultak lettek volna, rájuk is vonatkozzon.

[12] Deakin – Morris, 2005, 698. C-438/99. eset.
[13] Lásd a 2002/73/EK irányelv 2. cikk (7) bekezdését.

1.2. A 2006/54/EK irányelv

A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK irányelv átdolgozott több egyenlő bánásmóddal kapcsolatos irányelvet, többek között a fent ismertetett 76/207/EGK irányelvet is, és egységes szabályozást alakított ki a férfiak és nők közötti diszkrimináció megszüntetése érdekében.[14]

Az irányelv a preambulumában rögzíti, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján egyértelmű, hogy a nőkkel szembeni hátrányos bánásmód a várandósággal vagy anyasággal kapcsolatban nemi alapon történő közvetlen megkülönböztetésnek minősül, ezért az irányelvnek kifejezetten ki kell terjednie az ilyen bánásmódra. Továbbá azt is deklarálja, hogy az egyértelműség végett rendelkezéseket kell hozni a szülési szabadságon lévő nők munkához való jogának védelme érdekében, különösen azt a jogukat érintően, hogy ugyanabba vagy hasonló állásba térjenek vissza, és a szülési szabadság lejárta után ne kerüljenek hátrányos helyzetbe a munkaviszonyukra vonatkozó szabályok tekintetében, valamint hogy részesüljenek a munkakörülmények azon javulásából, amelyre távollétük során jogosultak lettek volna. Ezen kívül hivatkozik a bevezető szöveg arra is, hogy a gyermek örökbefogadása esetén a tagállamok elismerhetnek egyéni és nem átruházható szabadságot férfiak és nők számára. Fontosnak tartjuk kiemelni a preambulumnak azt a megállapítását is, amely szerint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód foglalkoztatási és munkavállalási kérdésekben nem korlátozódhat jogalkotói intézkedésekre. Ehelyett az Európai Uniónak és a tagállamoknak – a köz- és a magánszféra szintjén az érintett felek lehető legnagyobb mértékű bevonásával – ösztönözniük kell a bérezés terén történő megkülönböztetés problémájával összefüggésben a lakossági tudatosság növelését és a lakossági szemléletmód megváltoztatását. Ezt az álláspontot azért osztjuk, mert különösen fontos lenne hazánkban is a tájékoz-

[14] 2009. augusztus 15-i hatállyal a 75/117/EGK, a 76/207/EGK, a 86/378/EGK és a 97/80/EK irányelv hatályát vesztette.

tató, felvilágosító programok szervezése mind a munkavállalók, a kismamák, az apák, mind pedig a munkáltatók részére, mert önmagában a jogi szabályozás megváltoztatása nem elég ahhoz, hogy a szemlélet megváltozzon, e mellett a jogtudatosság növelése is szükséges. Ezen kívül a munka és a család összeegyeztetésének kérdéseivel kapcsolatban a megoldási lehetőségek ismertetése, a problémák pozitív módon való megoldásának a megtanítása, fejlesztése az egyén aktív közreműködésével jelentős változásokat hozhatna a családok életében.

2. Közösségi Charta a munkavállalók alapvető szociális jogairól

Az Európai Közösség tizenegy tagállamának állam- és kormányfői az 1989. december 9-én tartott találkozójukon fogadták el a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló nyilatkozatot a munkavállalók élet- és munkakörülményei javításának további támogatása érdekében. A Charta tizenhatodik cikke rendelkezik a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvéről és annak biztosításáról, deklarálva azt, hogy ki kell terjeszteni a férfiak és a nők esélyegyenlőségét. A Charta külön felhívja a figyelmet arra, hogy intézkedni kell annak érdekében, hogy a férfiak és a nők össze tudják egyeztetni munkahelyi, illetve családi kötelezettségeiket. Ebből a megfogalmazásból látható, hogy az elvek szintjén már megjelenik az a szemlélet, mely szerint a munka és a család összeegyeztetése mindkét nem feladata és felelőssége.

3. A 92/85 EGK irányelv a várandós munkavállalók védelméről

1992. október 19-én fogadta el az Európai Unió Tanácsa a 92/85 EGK irányelvet a várandós, a gyermekágyas és szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről. Az irányelv megalkotása jelentős lépés volt azon az úton, amely a kisgyermeket nevelő munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítását tűzte célul.

3.1. Az irányelv általános elvei, szempontjai

Az Európai Bizottság a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta végrehajtására vonatkozó cselekvési programjában felvette céljai közé, hogy a Tanács irányelvet fogadjon el a várandós nők munkahelyi védelméről. A szabályozásnál figyelemmel voltak arra, hogy a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalók sebezhetősége szükségessé teszi számukra, hogy jogosultak legyenek a szülés előtt, illetve után kiadott, legalább tizennégy hetes folyamatos szülési szabadságra, amiből két hetet kötelező legyen igénybe venni.

Az irányelv a preambulumában kiemeli, hogy a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalók biztonság- és egészségvédelme nem jelentheti a nők hátrányos megítélését a munkaerőpiacon, és nem is eredményezheti a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódról szóló irányelvek megsértését. Ezzel összefügg az a szempont is, mely szerint a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalókra fizikailag és mentálisan is káros hatással lehet az állapotukkal összefüggő elbocsátás veszélye, és ennek megakadályozása végett rendelkezni kell az ilyen elbocsátások megtiltásáról.

3.2. Az irányelv tartalma

3.2.1. Az irányelv célja

Az irányelv célja, hogy a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedéseket hajtson végre.

3.2.2. Fogalommeghatározások

Az irányelv értelmében *várandós* munkavállaló az, aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját. A várandós munkavállaló fogalmának az értelmezésére az Európai Bíróság előtt sor került egy ausztriai eset kapcsán, ahol a kérdés az

volt, hogy a mesterséges megtermékenyítésben résztvevő munkavállaló várandós munkavállalónak minősül-e az irányelv szempontjából.[15] A Bíróság az irányelv értelmezésével kapcsolatosan kifejtette, hogy a várandós anyáknak való felmondásra vonatkozó tilalmat úgy kell értelmezni, hogy az nem terjed ki arra a munkavállalóra, aki a felmondás időpontjában mesterséges megtermékenyítésben vesz részt, és a tőle származó petesejteket már egyesítették partnere spermiumaival, tehát az embriók in vitro létrejöttek, de ezeket még nem ültették be a nő méhébe. Tehát az elemzett irányelv hatálya kizárólag a már várandós nőre terjed ki. A Bíróság ebben az ítéletében azonban diszkriminatív eljárásnak minősítette azt a munkáltatói magatartást, amely a reprodukciós eljárásban résztvevő munkavállalót ezért elbocsátja. A 76/207/EGK irányelvvel ellentétes az olyan munkavállalónak történő felmondás, aki az alapügyben szereplőhöz hasonló körülmények között, a mesterséges megtermékenyítési eljárás előrehaladott fázisában, azaz a tüsző szúrcsapolása és közvetlenül a mesterségesen megtermékenyített petesejteknek a méhébe történő beültetése előtt áll, amennyiben bebizonyosodik, hogy a felmondásra lényegében azért kerül sor, mert az érintett ilyen eljárásban vesz részt. Ebből az esetből is látszik, hogy az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését elősegítő irányelvek általános védelmet nyújtanak a gyermeket váró nők részére, és ha a speciális szabályozás nem érinti az adott hátrányos megkülönböztetést eredményező helyzetet, akkor az általános védelmet biztosító irányelvekre lehet hivatkozni.

Gyermekágyas munkavállaló az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat gyermekágyasnak minősít, és aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját.

Szoptató munkavállaló az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat szoptatónak minősít, és aki állapotáról ezeknek a jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját.

[15] Sabine Mayr-Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, C-506/06. sz. eset.

3.2.3. Munkavédelmi, egészségvédelmi előírások

Az irányelv értelmében a munkáltatónak értékelést kell készítenie az irányelv I. számú mellékletében nem kimerítően felsorolt anyagoknak, eljárásoknak vagy munkakörülményeknek a kockázatairól, annak érdekében, hogy értékelje a védett munkavállalók várandósságára, vagy szoptatására gyakorolt esetleges hatásokat, illetve a biztonságukat vagy egészségüket érintő kockázatokat, és eldöntse, hogy milyen intézkedéseket kell hoznia. Amennyiben az értékelés a védett munkavállaló biztonságát vagy egészségét érintő kockázatot, illetve várandósságára vagy szoptatására gyakorolt hatást mutat ki, a munkáltató megteszi a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az érintett munkavállaló munkafeltételeinek, illetve munkaidejének átmeneti módosításával a munkavállaló kockázatnak való kitettségét el lehessen kerülni. Ha az ilyen munkavállaló munkafeltételeinek, illetve munkaidejének módosítása technikai vagy más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg, a munkáltató megteszi a szükséges intézkedéseket e munkavállaló más munkakörbe helyezése érdekében. Abban az esetben, ha az ilyen munkavállaló más munkakörbe helyezése technikai, illetve más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg, az érintett munkavállalónak a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően szabadságot kell biztosítani a biztonságának vagy egészségének védelméhez szükséges teljes időszakra.

Ezeken a védelmi előírásokon kívül az irányelv hatodik cikke foglalkoztatási tilalmakat állapít meg a várandós és szoptató munkavállalók tekintetében, amelyek valójában diszkriminációt jelentenek, mert szándékuk szerint a nők védelmére irányulnak, de mégis a nők kizárását eredményezik meghatározott munkakörök betöltésénél. Ezért ezeket a védelmi jellegű

előírásokat jóindulatú diszkriminációnak (*benign discrimination*) nevezi a szakirodalom.[16]

3.2.4. Éjszakai munka

Az éjszakai munka tilalmát az irányelv nem mondja ki általános jelleggel, ami lehetővé teszi a nők számára az egyéni döntést. Az irányelv azt írja elő a tagállamoknak, hogy a nők a várandósság időszaka és a szülést követő időben ne legyenek kötelezhetőek éjszakai munkára, ha orvosi igazolás tanúsítja, hogy ez egészségi szempontból kockázatot jelent számukra. Amennyiben a nő nem végezhet éjszakai munkát, ebben az esetben biztosítani kell a lehetőséget a nappali munkára való áthelyezésre, illetve a munkából való távolmaradásra vagy a szülési szabadság meghosszabbítására, ha az áthelyezés technikai, illetve más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg.

3.2.5. Szülési szabadság

Az irányelv tizennégy hetes folyamatos szülési szabadság biztosítását írja elő a tagállamokban. A szülési szabadságnak tartalmaznia kell legalább két hét kötelező szülési szabadságot, amelyet gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően kell kiadni. A szülési szabadság idejére az irányelv tizenegyedik cikke értelmében a nőket megfelelő ellátáshoz való jog illeti meg. Az ellátás akkor tekinthető megfelelőnek, ha legalább azzal egyenértékű jövedelmet biztosít, amelyet az érintett munkavállaló tevékenységének egészségi okokból történő megszakítása esetén kapna a nemzeti jogszabályok szerint. Az ellátáshoz való jogosultságot a tagállamok függővé tehetik attól, hogy az érintett munkavállaló megfelel-e az ilyen ellátáshoz való jogosultság nemzeti jogszabályok által megállapított feltételeknek, amelyek semmilyen körülmények között

[16] Lehoczkyné, 1997, 19.

sem vonatkozhatnak a szülés várható időpontját közvetlenül megelőző, tizenkét hónapot meghaladó munkaviszonyra.

3.2.6. Munkaidő-kedvezmény az egészségügyi vizsgálatok idejére

Az irányelv értelmében biztosítani kell a várandós munkavállalóknak, hogy munkabérük fenntartásával munkaidő-kedvezmény illesse meg őket a terhesgondozás idejére, ha e vizsgálatokat munkaidőben kell elvégezni.

3.2.7. Az elbocsátás tilalma

Mivel a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalókra fizikailag és mentálisan is káros hatással lehet az állapotukkal összefüggő elbocsátás veszélye, az irányelv a várandósság kezdetétől a szülési szabadság végéig fennálló elbocsátási tilalmat ír elő. Ez alól olyan kivételek lehetségesek, amelyek a védett munkavállaló állapotával nincsenek összefüggésben, és ha a felmondáshoz az illetékes hatóság hozzájárul. Ilyen esetben a munkáltató köteles az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait írásban megadni. A védett munkavállalókat a jogszerűtlen elbocsátás következményeitől meg kell védeni.

Az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatában fokozott figyelmet fordít arra, hogy a várandóssággal, illetve a gyermekszületéssel összefüggő elbocsátás jogellenességét hangsúlyozza, mivel az alapjaiban sérti az egyenlő bánásmód elvét.[17] A *Paquay* eset kapcsán a Bíróság az irányelv elbocsátást tiltó tizedik cikkével kapcsolatban leszögezte, hogy a védelmi időszak alatt nem csak a várandóssággal és/vagy a gyermekszületéssel összefüggő okból történő elbocsátásról szóló döntés közlése tilos, hanem e védelmi időszak lejárta előtt az ilyen döntést megelőző előkészítő intézkedések meghozatala is.[18] Továbbá azt is kifejtette, hogy a várandóssággal és/vagy gyermekszületéssel összefüggő elbocsátás attól függetlenül ellentétes a 76/207/EGK

[17] Lásd az Elizabeth Johanna Pacifica Dekker-Stichting VJV Centrum Plus, C-177/88. sz. ügyet, a Gabriele Habermann-Beltermann – Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Ndb./Opf. E. V. 421/92. sz. ügyet, a Carole Louise Webb-EMO Air Cargo Ltd, 32/93. sz. ügyet.

[18] Nadine Paquay- Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06. sz. ügy.

irányelvvel, hogy mikor történt az elbocsátásról szóló döntés közlése, még akkor is, ha az ilyen döntést a 92/85 irányelv tizedik cikkében előírt védelmi időszakot követően közölték.

3.2.8. Jogérvényesítés

Az irányelv előírja a tagállamoknak, hogy olyan intézkedéseket hozzanak, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az a női munkavállaló, aki az irányelvből eredő kötelezettségek nem teljesítése miatt sérelmet szenvedett, igényét bírói úton, illetve a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően az illetékes testületeknél érvényesíthesse. A *Pontin* esetben az Európai Bíróság értelmezte a védett munkavállalókat megillető hatékony bírói jogvédelem elvét, és a tényleges érvényesülés elvét hangsúlyozta.[19] Az eset a luxemburgi Code de Travail (Munka Törvénykönyve) rendelkezéseivel kapcsolatban merült fel, amelyek a várandóssága alatt elbocsátott munkavállalónak a felmondás megtámadására nyolc, illetve tizenöt napos jogvesztő határidőt írt elő. A luxemburgi munkajogi szabályok szerint a munkáltató számára tilos a női munkavállaló munkaviszonyának megszűnéséről történő értesítése vagy adott esetben előzetes meghallgatásra történő behívása, amennyiben e női munkavállaló várandós, amit orvos is tanúsít, valamint a szülést követő tizenkét hét folyamán. A munkaviszony megszűnéséről a várandósság orvos általi megállapítását megelőzően történő értesítés esetén, a női munkavállaló az elbocsátásról történő értesítéstől számított nyolcnapos határidőn belül ajánlott levélben orvosi igazolást nyújthat be állapota alátámasztására. Ezen előírások megszegésével közölt minden elbocsátás, illetve – adott esetben – előzetes meghallgatásra történő behívás semmis és hatálytalan. A szerződés felmondását követő tizenöt napon belül a női munkavállaló egyszerű kérelemmel fordulhat a munkaügyi bíróság elnökéhez, aki haladéktalanul, a felek meghallgatását vagy jogszerű beidézését követően, egyszerűsített módon jár el az elbocsátás semmisségének megállapítása ügyében, és elrendeli a munkaviszony fenntartását vagy a

[19] Virginie Pontin-T-Comalux SA, C-63/08. sz. ügy.

munkavállaló állásába való visszahelyezését. Más okból eredő jogellenes felmondás esetén egyébként három hónapos jogvesztő határidő áll a munkavállaló rendelkezésére és kártérítés megfizetését kérheti szankcióként. A Bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az irányelv tizedik és tizenkettedik cikkével nem ellentétes az olyan szabályozás, amely a védett munkavállalók elbocsátási tilalmára vonatkozóan különleges jogorvoslati lehetőséget biztosít, amelynek gyakorlására sajátos eljárási szabályok vonatkoznak. Ezek a jogorvoslati lehetőségek azonban nem lehetnek kedvezőtlenebbek, mint a belső jog hasonló jogorvoslatokra vonatkozó szabályai, és nem tehetik gyakorlatilag lehetetlenné a közösségi jogrend által biztosított jogok gyakorlását. A Bíróság felhívta továbbá a figyelmet arra is, hogy a 76/207/EGK irányelvvel ellentétes az olyan tagállami szabályozás, amely megfosztja a várandóssága alatt elbocsátott munkavállalót a kártérítés iránti kereset benyújtásának lehetőségétől, miközben az minden más elbocsátott munkavállaló számára biztosított, amennyiben a jogorvoslatokra vonatkozó ilyen korlátozás úgy tekinthető, hogy egy nőt a várandóssággal kapcsolatban kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek.

4. Javaslat a 92/85/EGK tanácsi irányelv módosításáról

Az Európai Bizottság 2008-ban javaslatot tett az Európai Parlament és a Tanács számára, a 92/85/EGK tanácsi irányelv módosítására.[20] A szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport 2008 végén és 2009 elején hét ülésén vizsgálta a javaslatot. Az Európai Parlament 2010 októberében fogadta el az első olvasatban kialakított véleményét, majd ezt követően folytatódtak az irányelv javaslatról szóló megbeszélések.

A javaslat célja a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalóknak nyújtott védelem javítása. A javaslat különösen a szülési szabadság minimális időtartamának tizennégy hétről tizennyolc hétre történő meghosszabbítását irányozza elő. Ez egyrészt segíti a munkavállalókat abban,

[20] COM/2008/0637. számú javaslat. 2008. 10. 03. Brüsszel. 2008/0193/COD eljárás.

hogy a szülés közvetlen hatásait kipihenjék, másrészt pedig megkönnyíti a munkaerőpiacra való visszatérésüket a szülési szabadág lejártát követően. Az irányelv a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalók munkavállalói jogait is erősíti. A javaslat hozzájárul továbbá a munka, a magán- és a családi élet jobb összeegyeztethetőségéhez.

4.1. A javaslat háttere

A változtatások ösztönzésének hátterében egyrészt a Bizottság 2006 márciusában elfogadott, a nők és férfiak közötti egyenlőségére vonatkozó ütemterv állt, amelyben a Bizottság arra kötelezte el magát, hogy felülvizsgálja a nemek közötti egyenlőségről szóló hatályos uniós jogszabályokat, amelyek nem kerültek be a 2005-ben átdolgozott jogszabályok közé, annak érdekében, hogy azokat adott esetben naprakésszé tegye, korszerűsítse és átdolgozza. A 92/85/EGK irányelv azonban nem került be az átdolgozott jogszabályok közé. A 2006 márciusi Európai Tanács hangsúlyozta a munka és a magánélet közötti nagyobb egyensúly szükségességét a gazdasági növekedés, a jólét és a versenyképesség biztosítása érdekében, és jóváhagyta a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumot. 2008 márciusában az Európai Tanács megerősítette, hogy további erőfeszítéseket kell tenni a munka és a magánélet összeegyeztetése terén mind a férfiak, mind pedig a nők tekintetében.

Az Európai Parlament folyamatosan sürgette a várandós munkavállalók védelmével és a számukra nyújtott szülői szabadsággal kapcsolatos meglévő jogszabályok javítását, valamint a munka, a magán- és a családi élet jobb összeegyeztethetőségét szolgáló intézkedések meghozatalát. Európa demográfiai jövőjéről szóló 2008. február 21-i állásfoglalásában az Európai Parlament például a legjobb gyakorlatok alkalmazására szólította fel a tagállamokat és rámutatott arra, hogy a születési arány pozitívan befolyásolható az összehangolt állami politikák révén, méghozzá úgy, hogy egy család- és gyermekbarát anyagi és pszichológiai közeget teremtenek.[21]

[21] COM/2008/0637. számú javaslat.

2006 és 2007 folyamán a Bizottság egy kétlépcsős konzultációs eljárás keretében konzultációt folytatott a közösségi szociális partnerekkel a munka, a magán és a családi élet jobb összeegyeztethetőségéről, amellyel a 92/85/EGK és a 96/34/EK irányelv is foglalkozik. A Bizottság olyan megoldásokat keresett, amelyekkel javíthatók lennének az anyaság védelmére és a szülői szabadságra vonatkozó meglévő jogszabályok, és új szabadságtípusokat állapított meg a családok tekintetében (apasági szabadság, örökbefogadási szabadság, szabadság biztosítása az eltartottak gondozására). A szociális partnerek a tárgyalások során megerősítették, hogy nem áll szándékukban foglalkozni a szülési szabadsággal, csak a szülői szabadság rendszerével.

2007 decemberében a Bizottság konzultációt folytatott a tagállamokkal is. A szülési szabadság tekintetében néhány tagállam támogatta a szabadság hosszának (mérsékelt) növelését, bizonyos tagállamok a juttatások emelése mellett voltak, mások pedig mindenféle közösségi szintű változtatást elleneztek.

A kérdésben a nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó tanácsadó bizottság is véleményt nyilvánított, ahol a bizottság tagjainak többsége úgy vélte, hogy további közösségi szintű jogalkotásra van szükség a szülési szabadság hosszának huszonnégy hétre való kiterjesztésére, illetve az e szabadság alatt járó fizetésnek a teljes fizetés szintjére történő emelésére.

A kezdeményezés előkészületekor a Bizottság megbízást adott az összeegyeztethetőség javítását célzó intézkedések költségeit és hasznát felmérő hatástanulmány elkészítésére. A konzultációs folyamat és a Bizottság megbízásából elkészített tanulmány eredményeinek tükrében a szülési szabadság idejének meghosszabbítását és az ez idő alatt fizetett munkabér megemelését jó megoldásnak találták a nők egészségének és biztonságának javítása szempontjából, illetve annak érdekében, hogy a nők számára lehetővé tegyék a munka és a családi élet feladatainak minél jobb összeegyeztethetőségét, ami a férfiak és nők munkaerő-piaci egyenlőségét is javítaná. A Bizottság összegzett véleménye alapján a szülési szabadság meghosszabbítása kedvező hatással lenne az anyák egészségére. Segítené őket a szülés

utáni felépülésben, illetve a gyermekkel való szoros kapcsolat kialakításában. Ha pedig a gyermek már valamivel idősebb, a nők könnyebben térnek vissza munkahelyükre, és ez azt is eredményezhetné, hogy kevésbé vennék igénybe a szülői szabadságot. A szülési szabadság meghosszabbítása és a nők jogainak erősítése a szabadságról való visszatérésüket követően továbbá hozzájárulna a nők és férfiak egyenjogúságának biztosításához a munkaerő-piaci lehetőségek és a munkahelyi bánásmód terén. A szülési szabadság alatt járó fizetés összegének megemelése biztosítja azt, hogy az érintett nők ne kerüljenek pénzügyileg veszteséges helyzetbe. A munkaadó számára – az anya munkahelyi távollétének idejét illetően – mindez nagyobb biztonságot jelent, mivel a munkavállaló várhatóan ritkábban veszi majd igénybe a szülői szabadságot. Ennek különösen a kisebb szervezetek szempontjából van jelentősége, mivel ezekben a családdal kapcsolatos szabadságok hatása arányát tekintve jobban érzékelhető, mint a nagyobb szervezeteknél. Annak érdekében, hogy a vállalkozások számára – különösen, ami a kisebb vállalkozásokat illeti – ezek a költségek ne jelentsenek indokolatlan terhet, a Bizottság javaslata lehetővé teszi a tagállamok számára az anyasági ellátás maximális összegének megállapítását. A tagállamok továbbra is szabadon dönthetnek arról, hogy a juttatások mekkora részét fedezzék állami költségvetésből.

4.2. A módosítani kívánt cikkek

A javaslat a 92/85/EGK irányelv nyolcadik, tizedik és tizenegyedik cikkét kívánja módosítani.

A módosítás a szülési szabadság tekintetében tizennyolc hetes időtartamot írna elő, amelyből hat hetet a gyermek megszületése után kötelező lenne igénybe venni. Az időtartam meghosszabbítása lehetővé tenné, hogy a nők a várandósságot és a szülést követően felépüljenek, több időt tölthessenek együtt gyermekeikkel, és hosszabb ideig szoptathassanak. Az irányelv hatálya alá tartozó nők megválaszthatnák, hogy mikor veszik ki a szabadság nem kötelező részét (szülés előtt vagy után), ezért nem lehetne őket tovább arra

kötelezni, hogy a szabadság meghatározott részét a szülés előtt vegyék ki. A javaslat szerint amennyiben a gyermek az előre kiszámított időpontot követően születik meg, akkor a szabadság szülés előtti része a szülés időpontjáig meghosszabbodik anélkül, hogy ezáltal a szabadság szülés után igénybe vett része csökkenne; így biztosítható, hogy a nők számára elegendő idő álljon rendelkezésre a szülés utáni felépülésre, illetve a szoptatásra.

Az irányelv tizedik cikke az elbocsátás tilalmával kapcsolatosan figyelembe venné az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatát és a szülési szabadság ideje alatt, a munkavállaló lehetséges elbocsátására irányuló minden előkészületet megtiltani javasol, kivéve az egészen rendkívüli eseteket. A jelenlegi irányelv értelmében, amennyiben egy nőt a szülési szabadság ideje alatt bocsátanak el, a munkáltató köteles az ilyen körülmények között történő elbocsátás megfelelően megalapozott indokait írásban megadni. A javasolt módosítás értelmében a munkáltató ezen kötelessége azokra az esetekre is kiterjed, amelyekben a nő elbocsátására a szülési szabadság lejártát követő hat hónapon belül kerül sor, amennyiben az érintett munkavállaló írásbeli indoklást kér. E rendelkezés célja nem az egyéni vagy kollektív elbocsátásra vonatkozó szabályok módosítása, hanem az, hogy az érintett vállalkozások és munkavállalók érdekében rendelkezzen arról, hogy a szülési szabadságról való visszatérés után egy bizonyos ideig a munkáltató – a munkavállaló kérésére – köteles legyen írásban megadni az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait.

A munkaviszonyhoz kapcsolódó jogokat szabályozó tizenegyedik cikk kiegészülne azzal, hogy a szülési szabadság után a nő jogosult arra, hogy visszatérjen munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számára nem kedvezőtlenebbek, valamint hogy a munkafeltételekben bekövetkezett minden javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon.

Továbbá módosulna a szülési szabadság alatt fizetendő munkabérre vonatkozó meglévő rendelkezés is. Alapelvként szerepelne, hogy a szülési szabadság ideje alatt a szabadságot megelőző teljes munkabér összege fizetendő. Ez azonban nem kötelező jellegű, mivel a tagállamok adott esetben

meghatározhatják a fizetendő ellátás maximális összegét, feltéve, hogy ez az összeg nem alacsonyabb a betegszabadság ideje alatt járó munkabérnél. A tagállamok dönthetnek a szülési szabadság ideje alatt fizetett munkabér szintjéről, amely a szabadságot megelőző utolsó havi munkabérrel megegyező összegnek vagy egy bizonyos időszak alapján kiszámított átlagösszegnek felel meg.

A tizenegyedik cikk tartalmazna olyan rendelkezést is, amelynek értelmében a szülési szabadságon lévő vagy arról visszatérő munkavállalónak jogában áll kérni munkáltatójától munkaidő-beosztásának és munkaidejének az új családi helyzethez való igazítását, a munkáltatónak pedig kötelessége mérlegelni e kérést. A munkáltatónak azonban nem kötelessége e kérés teljesítése és további nyomon követése. A munkavállaló e jogának gyakorlására vonatkozó részletes szabályokat a tagállamok állapítják meg. A munkavállalók egészségének védelme szempontjából szükség van erre az új rendelkezésre, amely egyben lehetővé tenné azt is, hogy az érintettek – a munkáltató egyetértésével – rugalmasabb munkaidőben és munkaidő-beosztásban dolgozhassanak.

4.3. Az Európai Parlament 2010. október 20-i jogalkotási állásfoglalása

Az Európai Parlament az irányelv módosításával kapcsolatosan 2010. október 20-án fogalmazta meg első olvasatban az álláspontját. A Parlament a dokumentumban felhívja a figyelmet arra, hogy annak támogatása érdekében, hogy a munkavállalók a munkát és a családi életet összehangolhassák, fontos, hogy a munkavállalók hosszabb szülési és apasági szabadságot kapjanak, a tizenkét hónaposnál fiatalabb gyermek örökbefogadásának esetét is beleértve. A tizenkét hónaposnál fiatalabb gyermeket örökbe fogadó munkavállalónak ugyanolyan jogokat kell biztosítani, mint a biológiai szülőnek, valamint szülési és apasági szabadságot is azonos feltételek mellett kell számára biztosítani. Ahhoz, hogy a munkavállalók a munkát és a családi életet összehangolhassák, valamint a férfiak és nők közötti tényleges

esélyegyenlőség megvalósuljon elengedhetetlen, hogy a férfiak jogosultak legyenek a fizetett apasági szabadságra a szülési szabadságéhoz hasonló feltételek mellett – kivéve annak hossza tekintetében –, oly módon, hogy a szükséges feltételeket fokozatosan lehessen megteremteni. Ezeket a jogokat az élettársaknak is meg kell adni. A tagállamok ösztönzést kapnak annak megfontolására, hogy jogrendszereik biztosítsanak a dolgozó férfiaknak egyéni és nem átruházható apasági szabadságot, a foglalkoztatottsághoz fűződő jogaik fenntartása mellett.[22]

4.3.1. Húsz hetes szülési szabadság

A Parlament állásfoglalásában már húsz hetes folyamatos szülési szabadságot irányoz elő a tagállamoknak. A dokumentum szerint a szülési szabadságba beletartozik legalább hat hét kötelező, teljes fizetéssel járó szülési szabadság, amelyet a gyermek születése után kell kiadni, a szülés előtt kötelező szabadságot előíró, meglévő nemzeti jogszabályok sérelme nélkül. A hathetes kötelező szülési szabadság minden munkavállaló nőre érvényes, függetlenül attól, hogy a szülés előtt hány napot dolgozott. A tagállamoknak meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a védett munkavállalók szabadon dönthessenek arról, hogy a szülési szabadság nem kötelező részét a gyermekszülés előtt vagy után kívánják-e igénybe venni, a szülés előtt kiveendő szabadság időtartamát meghatározó meglévő nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlatok sérelme nélkül. Az érintett tagállam jogszabályaival összhangban ez az időszak a szülők megegyezése és kérése alapján megosztható lenne az apával.

A Parlament által javasolt szöveg szerint az anya és a gyermek egészségének védelme érdekében a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók kényszer nélkül, szabadon dönthessenek arról, hogy a szülési szabadságnak a gyermek születését megelőző, nem kötelező részét igénybe kívánják-e venni vagy sem. Előírja továbbá, hogy a munkavállalónak jeleznie kell a szülési szabadság

[22]Lásd az Európai Parlament (2012/C 70 E/26) sz. 2010. október 20-i jogalkotási állásfoglalását.

nem kötelező részének általa választott időtartamát legkésőbb az ilyen jellegű szabadság megkezdése előtt egy hónappal. Az ikrekkel kapcsolatos vitát eldöntve, szerepelne a módosított irányelvben az is, hogy ikrek születése esetén a szülési szabadság kötelező része minden további gyermek után a nemzeti jogszabályoknak megfelelően növekszik.

A szülési szabadságon lévő munkavállalónak teljes fizetést kellene folyósítani, és a juttatásnak az utolsó havi fizetés, vagy a havi átlagfizetés száz százalékának kellene lennie. A tagállamok megállapíthatják, hogy a havi átlagfizetés mely időszak alapján kerüljön kiszámításra.

4.3.2. Különleges helyzetek figyelembevétele

A Parlament által elfogadott szövegváltozat jelentős figyelmet fordít a különös gondozást igénylő gyermekek szüleire, a különös elbánást igénylő helyzetekre. E szerint a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy koraszülés, a gyermek születését követő kórházi kezelése, a fogyatékkal született gyermekek, a fogyatékkal élő anya vagy az ikerszülés esetén teljes fizetéssel járó kiegészítő szabadságot biztosítsanak. A kiegészítő szabadság időtartamának részarányosnak kell lennie és meg kell felelnie az anya és a gyermek/gyermekek különleges igényeinek. A szülési szabadság teljes idejét fogyatékos gyermek születése esetén a születés után legalább nyolchetes időtartamra meg lehet hosszabbítani, halvaszületés esetén pedig a tagállamok egy hathetes kiegészítő szabadságot is biztosítanak. A tagállamok biztosítják, hogy a várandóssághoz vagy a szüléshez kapcsolódó betegség, illetve komplikációk esetén a szülés előtt négy héttel vagy korábban igénybe vett betegszabadság által nem rövidül meg a szülési szabadság ideje. A tagállamok a fogyatékkal élő gyermekek szüleinek segítése érdekében speciális munkahelyi körülmények biztosítása révén védik az anyák és apák jogait.

4.3.3. Kötelező apasági szabadság bevezetése

Az irányelv kiegészülne az apasági szabadság igénybevételével kapcsolatos rendelkezésekkel, ami határozott előrelépést jelentene a családon belüli munkamegosztás, és a gyermekgondozási feladatokkal kapcsolatos sztereotípiák csökkentésében.

A tagállamoknak biztosítani kellene, hogy azok a munkavállalók, akiknek élettársa a közelmúltban szült, jogosultak legyenek fizetett és másra át nem ruházható, legalább kéthetes, egybefüggő, a szülési szabadsághoz – hosszától eltekintve – hasonló feltételek mellett kiadandó szabadságra**,** amelyet a házastárs vagy élettárs szülése után a szülési szabadság ideje alatt kötelezően ki kell venni. Ennek a fontossága azért hangsúlyozandó a Parlament szerint, hogy előmozdítsák a két szülő egyenlő arányú részvételét a családi élethez fűződő jogok és kötelezettségek kiegyensúlyozásában. Továbbá azt is tartalmazná az irányelv, hogy azok a munkavállalók, akiknek élettársa a közelmúltban szült, az anya halála vagy cselekvőképtelenné válása esetén különleges szabadságot kapjanak, beleértve a szülési szabadság fel nem használt részét is.

Az irányelv tervezete a szülési és apasági szabadságra vonatkozó rendelkezéseket a tizenkét hónaposnál fiatalabb gyermek örökbefogadása esetén is alkalmazni rendelni.

4.3.4. Elbocsátási tilalom

Az elbocsátási tilalommal kapcsolatosan a Parlament szigorúbb szabályozást fogadna el, amely szerint a szülési szabadság lejártát követő hat hónapig elbocsátási tilalmat fogalmaz meg, amely alól csak a munkavállaló állapotával összefüggésbe nem hozott, a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat által megengedett különleges esetek jelentenének kivételt, amennyiben adott esetben az illetékes hatóság ehhez hozzájárult. Ezen kívül az elbocsátási tilalom az apasági szabadság idejére is kiterjedne.

4.3.5. Esélyegyenlőség

A nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége érdekében a tagállamoknak megfelelő intézkedéseket kellene hozniuk a várandós nők elleni megkülönböztetés munkaerő-piaci gyakorlatának megtiltása érdekében azáltal, hogy a munkaerő-toborzás terén egyenlő feltételeket teremtenek számukra az olyan esetekre, amikor az adott álláshely minden feltételének megfelelnek.

A parlamenti szöveg azt a bírósági joggyakorlat által kidolgozott elvet is rögzíti, hogy ha egy nőt a várandósságával vagy a szülési szabadsággal kapcsolatban kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek, akkor az a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK irányelv értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

A nemek közötti egyenlőség előmozdítása érdekében az irányelv ösztönözné a tagállamokat arra, hogy összhangban nemzeti hagyományaikkal és gyakorlatukkal, megfelelő intézkedéseket hozzanak a szociális partnerek közötti, megfelelő szintű párbeszéd előmozdítására abból a célból, hogy hatékony intézkedésekkel lépjenek fel a várandós állapot, valamint a szülési vagy örökbefogadási szabadság miatti hátrányos megkülönböztetés ellen. Továbbá a munkáltatókat is mozgósítani kellene arra, hogy tegyenek hatékony intézkedéseket a várandós állapot, valamint a szülési vagy örökbefogadási szabadság miatti hátrányos megkülönböztetés ellen.

4.3.6. Jog a részmunkaidős munkavégzéshez

A részmunkaidős munkavégzéshez való jog biztosítása érdekében a Parlament javaslata szerint a tagállamokat ösztönözni kell, hogy hozzanak intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók az elbocsátással szembeni teljes védelem mellett és legfeljebb egyéves időtartamra választhassák a részmunkaidős munkarendet, és ennek elteltével teljes mértékben jogosultak legyenek visszatérni a teljes munkaidős munkarendhez és fizetéshez.

4.3.7. A munkaviszonyhoz kapcsolódó jogok

A módosított irányelv rögzítené a szülési szabadságon lévő munkavállalók arra vonatkozó jogát, hogy adott esetben automatikusan részesüljenek minden fizetésemelésből, anélkül, hogy átmenetileg meg kellene szakítaniuk a szülési szabadságukat annak érdekében, hogy a fizetésemelés rájuk is vonatkozzon. Ezen kívül a védett munkavállalóknak biztosítani kellene, hogy visszatérjenek munkahelyükre vagy annak megfelelő munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számukra nem kedvezőtlenebbek, a szülési szabadságot megelőző fizetéssel, szakmai kategóriával és feladatokkal. Lehetővé kell tenni továbbá, hogy a munkafeltételekben bekövetkezett minden javulás, amelyre távollétük alatt jogosultak lettek volna, rájuk is vonatkozzon. A termelési folyamat átalakításából vagy alapos átszervezéséből adódó kivételes helyzetekben mindig garantálni kell a munkavállaló nő számára azt a lehetőséget, hogy megvitassa a munkáltatóval, hogy milyen hatással lehetnek ezek a változtatások a saját szakmai, és közvetve a saját személyi helyzetére.

A szülési szabadság ideje nem érinthetné hátrányosan a munkavállaló nyugdíjellátáshoz való jogait, és bele kellene számítani a nyugdíjellátásra jogosító foglalkoztatási időbe.

A Parlament általi szövegváltozat tartalmazza a szoptatási munkaidő-kedvezményre vonatkozó szabályokat is. E szerint a gyermekét szoptató anya a munkájával kapcsolatos előjogok elvesztése nélkül jogosult erre a célra munkaidő-kedvezményt igénybe venni, amely két, egyenként egyórás időszakra oszlik, hacsak más megállapodás nem született a munkáltatóval. Ikrek születése esetén a munkaidő-kedvezmény minden egyes gyermek esetében további harminc perccel megnövekszik. Részmunkaidő esetén a munkaidő-kedvezmény a rendes munkaidőhöz képest arányosan csökken, ugyanakkor nem lehet rövidebb harminc percnél.

4.4. A Tanács álláspontja

Azt követően, hogy az Európai Parlament 2010. október 20-án első olvasatban elfogadta álláspontját, a Tanács 2010. december 6-án irányadó vitát tartott.

A vita során a delegációk túlnyomó többsége nem tudta elfogadni a Parlament azon módosítását, amely a szülési szabadság minimális időtartamának teljes fizetés melletti, húsz hétre történő meghosszabbítását javasolta. A delegációk többsége aggodalmának adott hangot ennek költségvonzatai miatt.

Tekintettel az Európai Parlament álláspontja es a tagállamok nézetei közötti jelentős eltérésre, számos delegáció egyetértett azzal, hogy a Tanácsnak alaposan meg kell vizsgálnia a kérdést. Több delegáció támogatta, hogy a Tanács végezzen további hatásvizsgálatot annak jobb megértése érdekében, hogy a javasolt rendelkezések milyen hatásokat gyakorolnának a tagállamokban. A delegációk általában véve úgy gondolták, hogy az irányelvnek csak a szülési szabadsággal kellene foglalkoznia. Számos delegáció hangsúlyozta, hogy a javaslatnak alapvetően meg kellene maradnia a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló irányelv javaslatnak. Csak néhány delegáció mutatott rugalmasságot az örökbefogadási és az apasági szabadságot illetően. A vita még nem zárult le, több delegáció javasolta, hogy a Tanács végezzen kiegészítő hatásvizsgálatot, amely mind a huszonhét tagállamra kiterjedne.

4.5. Hatástanulmány a teljes mértékben kompenzált szülési és apasági szabadsággal kapcsolatban

Az irányelv módosítására irányuló javaslattal kapcsolatosan 2010 nyarán készült egy hatástanulmány, amely a szülési szabadság további meghosszabbításának és az apasági szabadság végrehajtásának uniós szinten kifejtett társadalmi és gazdasági hatásait elemzi. A Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság és a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság számos módosítási javaslatot tett a Bizottság javaslatának fejlesztésére. A két bizottságot

felkérték egy előzetes középtávú hatásvizsgálat elvégzésére a különböző EU tagállamokban a teljes mértékben fizetett szülési szabadság és két hetes teljes mértékben fizetett apasági szabadság bevezetésére vonatkozóan.[23] Három javaslatot vettek górcső alá, az egyik a tizennyolc hetes folyamatos és teljes mértékben fizetett szülési szabadság, a másik a húsz hetes teljes mértékben fizetett szülési szabadság, a harmadik pedig egy két hetes teljes mértékben fizetett apasági szabadság bevezetésére irányult. A hatásvizsgálat tíz tagállamban próbálta meghatározni a javaslatok gazdasági és szociális költségeit a munkavállalók, a munkáltatók, a kormány, az állami költségvetés és társadalom számára.[24] A vizsgálat megállapította, hogy a javaslatok költségei változóak a tagállamok között, mind az abszolút adatok, mind az egyes születések gazdasági költségeinek tekintetében. Ez természetes jelenség, hiszen a szülési szabadság rendszerei eltérőek a különböző országokban.

A következőkben elsősorban a hatástanulmány adatai alapján az egyes tagállamok szülési és apasági szabadságra vonatkozó szabályozását mutatjuk be.[25] Németország gyermekgondozáshoz kapcsolódó szabályzása külön fejezetben kerül ismertetésre.

4.5.1. A szülési és az apasági szabadság időtartama az EU tagállamaiban

Az Európai Unió tagállamainak a többsége tizennégy-tizennyolc hetes szülési szabadságot biztosít a nőknek, amelyre az országok különböző mértékű juttatást biztosítanak.

---

[23] Az erről szóló tanulmány címe: Costs and benefits of maternity and paternity leave. PE 425650. A tanulmány angol nyelvű szövegét egy európai parlamenti képviselőtől kaptam meg.

[24] A vizsgált országok: Belgium, Dánia, Észtország, Franciaország, Németország, Magyarország, Lengyelország, Spanyolország, Svédország és Nagy Britannia.

[25] A feldolgozás ezen kívül a MATERNITY AND PATERNITY LEAVES IN THE EU – 01/10/2010 összehasonlító táblázat, valamint a *Maternity at work. A review of National Legislation*. International Labour Office, Conditions of Work and Employment Programme, Second edition, Geneva, ILO, 2010. tanulmány adatait veszi figyelembe.

Ország	Szülési szabadság hossza/ kompenzáció mértéke	Szülési szabadság kötelező része	Apasági szabadság/ kompenzáció mértéke	Igénybevétel aránya
Málta	14 hét/100%	4 hét szülés előtt, 6 hét szülés után	Nincs	
Belgium	15 hét/ 30 napig 82%, majd 75%	1 hét szülés előtt, 8 hét szülés után	10 nap a magán-szektorban, közszférában nincs/ első 3 nap: teljes munkabér, további 7 nap: munkabér 82%-a	Szülési szabad-ság: 95%, Apasági szabad-ság: 70%
Szlovénia	15 hét/100%	4 hét szülés előtt	15 nap/100%	
Ausztria	16 hét/100%	8 hét szülés előtt, 8 hét szülés után	Nincs, szülői szabadság van, ami megosztható	
Franciaország	16 hét/56%	8 hét	11 nap/72%	Szülési szabad-ság: 99% Apasági szabad-ság: 70%
Hollandia	16 hét/100%	4 hét szülés előtt, 6 hét szülés után	2 nap/100%	
Lettország	16 hét/100%	2 hét szülés előtt, 2 hét szülés után	10 nap	
Luxemburg	16 hét/100%		2 nap/100%	
Spanyolország	16 hét/100%	6 hét szülés után	4 hét/100%	Szülési szabad-ság: 100% Apasági szabad-ság: 56%
Görögország	17 hét/100%		2 hét	

Ország	Szülési szabadság hossza/ kompenzáció mértéke	Szülési szabadság kötelező része	Apasági szabadság/ kompenzáció mértéke	Igénybevétel aránya
Finnország	17 és fél hét/ 56 napig: 90%, utána 60-70%		18 nap/60-70%	
Portugália	17 hét/ 100% vagy 21 hét/ 80%	6 hét szülés után	5 nap/100%	
Ciprus	18 hét/75%	2 hét szülés előtt, 9 hét szülés után	Nincs	
Dánia	18 hét/66%	2 hét szülés után	2 hét/66%	Szülési szabadság: 99% Apasági szabadság: 89%
Litvánia	18 hét/100%		20 nap	
Románia	18 hét/85%	6 hét szülés után	5 nap	

A szülési szabadság tizennyolc hétnél hosszabb a következő országokban:

Ország	Szülési szabadság hossza/ kompenzáció mértéke	Szülési szabadság kötelező része	Apasági szabadság/ kompenzáció mértéke	Igénybevétel aránya
Észtország	20 hét/100%	30 nap szülés előtt	2 hét/15% 2008-2009-ben 100% volt	2008-2009: 50% Előtte: 14%
Lengyelország	20 hét/100%		2 hét/100%	1%
Olaszország	22 hét/80%		Nincs	
Csehország	28 hét/69%		Nincs	
Szlovákia	28 hét/55%		Nincs	
Írország	42 hét 26 hét/80% 16 hét/fizetés nélküli	2 hét szülés előtt, 4 hét szülés után	Nincs	
Bulgária	45 hét/90%		Nincs	
Egyesült Királyság	52 hét 39 hét/ első hat hét: 90%, utána 40% 13 hét/fizetés nélküli		2 hét/20%	Szülési szabadság: 84% Apasági szabadság: 79%
Svédország	Szülői szabadság van, egyenlő jogokkal. Mindkét szülő 240 napot vehet igénybe (összesen 480 nap). Ebből 60 nap után átadhatnak egymásnak. Egyedülállók 480 napot kapnak./ 390 napig 80%		10 nap/80 %	

4.5.2. Konklúziók

A hatástanulmány megállapításai szerint a szülési szabadság hosszának az emelése előnyös hatással lehet a nemek közötti egyenlőségre a munkában, amit azonban a kompenzáció mértéke jelentősen befolyásol. A tanulmány felhívja a figyelmet arra, hogy a szülési szabadság hossza kontra produktívvá válhat egy bizonyos ponton túl, mert nehézségeket okozhat a munkaerőpiacra való visszatérésben. Egy 2008-ban készített jelentés szerint a szülési szabadság megnövelése önmagában nem eredményez jelentős hatást a nemek egyenlőségére, előnyei csak akkor érzékelhetők, ha teljes kompenzáció társul hozzá. Az apasági szabadság vonatkozásában a javasolt változtatások összköltsége és egy születésre vetített költsége szignifikánsan különbözik országonként az eltérő alaphelyzet és a finanszírozási megoldások miatt. Három országra vonatkozóan (Észtország, Lengyelország és Spanyolország) a javaslat semmi változást nem jelent, mert mindenütt teljesül a két hét száz százalékos kompenzációval adott apasági szabadság. Németországnak jelentheti ez a legnagyobb gazdasági terhet, mind termeléskiesésben, mind az adó emelésében. Hasonló áldozatot kíván a változtatás Angliától és Magyarországtól is. Belgium, Dánia, Franciaország és Svédország esetében nem várható termeléskiesés, de a kompenzáció növekedése miatt növekvő költségvetési kiadás igen, ami adóemeléssel jár. Annak a valószínűsége, hogy a javaslat következtében megnő a nők részvétele a munkaerőpiacon, nagyon kicsi, mivel a javasolt apasági szabadság hossza (két hét) ehhez nagyon kevés. Ha mégis nőne ennek következtében a nők részvétele a munkaerőpiacon kb. 0.04%-kal, annak a költségvetési vonzata nem jelentős egyik ország számára sem.

A vizsgált országokban az apasági szabadság igénybevételével kapcsolatos adatok álláspontunk szerint érdekes helyzetet világítanak meg. Attól függetlenül, hogy a távollét ideje teljes egészében fizetett, a volt szocialista országokban nagyon alacsony az igénylési arány, ami azt is mutatja, hogy ezekben az országokban még erőteljesen a hagyományos családmodell és

az azzal kapcsolatos sztereotípiák uralkodnak, illetve arra is utal, hogy nem terjedt el a köztudatban ez a lehetőség.[26]

5. A szülői szabadságról szóló 96/34/EK irányelv

Az Európai Unió Tanácsa 1992-ben kiadott egy Ajánlást a gyermekgondozásról, amely nem bírt ugyan jogi kötőerővel, de szimbolikus eredménynek számított, mert az volt a célja, hogy bátorítsa azokat a kezdeményezéseket, amelyek lehetővé teszik a nők és a férfiak számára, hogy összeegyeztessék a munkahelyi és családi feladataikat. A nem semleges és egyenlő szülőség fogalma és támogatása az unió politikájában és jogalkotásában már ekkor megjelent.

A Tanács szülői szabadságról szóló 96/34/ EK irányelve ezt a szemléletet tükrözi. Az irányelv az általános iparági szervezetek, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ keret megállapodásának a jóváhagyása.[27] Ebben a keretmegállapodásban az aláírók kötelezettséget vállaltak arra, hogy közösen meghatározzák a szülői szabadságra és a munkából vis maior miatti távolmaradásra vonatkozó minimumkövetelményeket, amely a hivatás és a családi élet összeegyeztetésének fontos eszköze, ezzel is támogatva a férfiak és a nők egyenlő lehetőségeinek és a velük való egyenlő bánásmódnak a biztosítását.

5.1. A keretmegállapodás általános elvei, szempontjai

A megállapodás az általános szempontok között hivatkozik arra, hogy a Tanács 1994. december 6-i állásfoglalása elismeri, hogy az egyenlő lehetőségek hatékony politikája a munkaidő jobb megszervezését, nagyobb rugalmasságot és a foglalkoztatásba való könnyebb visszatérést elősegítő integrált átfogó stratégiát feltételez, és kiemeli a szociális partnerek fontos szerepét ezen a téren, valamint azt, hogy a férfiak és a nők egyaránt lehetőséget kapjanak a hivatásból adódó feladataik és a családi kötelezettségeik

[26] Lásd Lengyelországot és Magyarországot. Hazánkban 20-25%-os az igénybevételi arány.
[27] Módosította a Tanács 97/75/EK irányelve.

összehangolására. Célul tűzik ki azt, hogy a hivatás és a családi élet összehangolását célzó intézkedéseknek ösztönözniük kell a munkavégzés és a munkaidő olyan új, rugalmasabb szervezési módjainak bevezetését, amelyek jobban megfelelnek a társadalom változó igényeinek, és amelyek egyaránt figyelembe veszik a vállalkozások és a munkavállalók szükségleteit. Nagyon fontosnak tartjuk az irányelvnek azt az iránymutatását, amely szerint a férfiakat arra kell ösztönözni, hogy egyenlő részt vállaljanak a családi kötelezettségekben, például figyelemfelkeltő programok révén bátorítani kell őket a szülői szabadság igénybevételére. Ennek olyan tagállamokban lehet szerepe, ahol a jogi környezet már régóta biztosítja az apák részére is a gyermekgondozási szabadságot, de azt mégis kevesen veszik igénybe, mint például Magyarországon.

A keretmegállapodás célja az, hogy erősítse a hivatás és a családi élet összeegyeztetését azáltal, hogy a szülőknek meghatározott időre lehetőséget ad arra, hogy gyermekeikről maguk gondoskodjanak anélkül, hogy emiatt hivatásbeli hátrányok érnék őket. Kívánatos, hogy a szülők egyaránt képesek legyenek a hivatásbeli és a családi kötelezettségeik teljesítésére. Szükséges, hogy a demográfiai változásokra tekintettel ily módon is pozitív irányba mozdítsák el a születési arányt. Ugyanakkor a szülői szabadság révén a női munkavállalást, valamint a nemek közötti egyenlő bánásmódot is ösztönözni kell.

5.2. Az irányelv tartalma

5.2.1. Az irányelv célja és hatálya

Az irányelvvel jóváhagyott megállapodás a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítő minimumkövetelményeket rögzíti. A megállapodás minden olyan férfi és női munkavállalóra kiterjed, akik az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkezik.

5.2.2. A szülői szabadság

Az irányelv a gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén egyéni jogot biztosít a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére, hogy legalább három hónapon át gondozhassák gyermeküket, annak meghatározott életkoráig, amelyet a tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozhatnak meg, és amely legfeljebb a gyermek nyolc éves koráig terjedhet. A szülői szabadsághoz való jog a szülőt megillető egyéni jog, megkülönböztetés nélkül mindkét szülőnek jár és nem átruházható jog. Ennek a rendelkezésnek a nem teljesítése miatt az Európai Bizottság kötelezettségszegési eljárást indított a Luxemburgi Nagyhercegséggel szemben.[28]

A kifogásolt luxemburgi jogszabály úgy rendelkezett, hogy a szülői szabadság ideje alatti várandósság vagy a gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén biztosított szülési szabadság felváltja a szülői szabadságot, amely ezzel véget ér. A Bizottság szerint a szülői szabadságot meg kell különböztetni a szülési szabadságtól, mert a szülői szabadságnak más a célja. Tekintettel a keretmegállapodás szerinti legalább három hónapos szülői szabadsághoz való egyéni jogra, biztosítani kell a lehetőséget azon nők számára, akiknek szülési szabadsága a szülői szabadság ideje alatt vette kezdetét, hogy a szülői szabadságuk fennmaradó részét – amelyet a szülési szabadságuk miatt nem tudtak felhasználni – későbbi időpontra halasszák. A kötelezettségszegési eljárás alá vont kormány elismerte, hogy ha a nő szülési szabadságát követően az apa venné igénybe a szülői szabadságot, nem lehetne kizárni, hogy az anya egy későbbi időpontban igénybe vett szülői szabadságát egy újabb várandósság szakítsa meg, amelynek következtében a szülési szabadság idő előtt véget érne. A Bíróság osztotta a Bizottság véleményét a tekintetben, hogy a szülői szabadságot eltérően kell kezelni a szülési szabadságtól. A szülői szabadságot azért biztosítják a szülők számára, hogy gyermekükről gondoskodhassanak. Ez a szabadság a gyermek meghatározott életkoráig, de legfeljebb a gyermek nyolc éves

[28] Lásd a Bizottság-Luxemburgi Nagyhercegség, C-519/03. sz. ügyet.

koráig vehető igénybe. A szülési szabadság ezzel szemben más célt szolgál. A nő biológiai állapotának, valamint az ő és gyermeke közötti különleges kapcsolatnak a védelmét célozza közvetlenül a várandósságot és a szülést követő időszakban, biztosítva, hogy a hivatás párhuzamos gyakorlásával járó megterhelés ne zavarhassa meg ezt a kapcsolatot. A Bíróság tehát megállapította, hogy a Luxemburgi Nagyhercegség nem teljesítette a 96/34 irányelvből eredő kötelezettségeit, mivel nem biztosította minden szülő részére a legalább három hónapos időtartamú szülői szabadságot.

A tagállamokban a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és az alkalmazás részletes szabályait jogszabályban és/vagy kollektív szerződésben kell meghatározni. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek meghatározhatják, hogy a szülői szabadságot a teljes munkaidő, illetve részmunkaidő figyelembevételével részletekben, illetve munkaidő jóváírásos rendszerben biztosítják. A szülői szabadságra való jogosultságot munkaviszonyban töltött időhöz és/vagy az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő hosszához köthetik, mely idő azonban nem haladhatja meg az egy évet. Meghatározhatnak bejelentési határidőket, amikor a munkavállalónak a munkáltatót tájékoztatnia kell, ha élni kíván a szülői szabadsághoz való jogával, megadva a szabadság idejének kezdetét és végét. A tagállamok élhetnek olyan lehetőséggel, hogy meghatározzák azokat a körülményeket, amelyek mellett a munkaadó elhalaszthatja a szülői szabadság kiadását a vállalkozás működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal (például ha a munka idényjellegű, ha a bejelentési idő alatt nem lehet helyettest találni, ha a munkaerő-állomány jelentős százaléka ugyanabban az időben igényel szülői szabadságot, ha az adott beosztás stratégiai jelentőségű).

A szülői szabadság egyéni jogként való értelmezésével kapcsolatban kérdésként merült fel az Európai Bíróság előtt, hogy a gyermekek számára egyéni jogot biztosít-e az irányelv a szülői szabadságra, következésképpen a második szülői szabadság megtagadása ikrek születése esetén sérti-e az ikergyermekek jogait. Továbbá minden egyes ikergyermek után saját jogú szülői szabadságot kell-e biztosítani, vagy megfelel a keretmegállapodás

előírásainak, ha az ikrek születését ugyanúgy kezelik, mint egyetlen gyermek születését, és csak egy szülői szabadságot biztosítanak.

A kérdéseket egy görögországi eset kapcsán kellett értelmeznie a Bíróságnak.[29]Az alapügy felperese, Z. Chatzi ikreket hozott a világra. Szolgálati felettese kilenc hónap fizetett szülői szabadságot engedélyezett számára, amelyet a görög jog a közszolgálati jogviszonyban foglalkoztatottak számára egy gyermek születése esetén ír elő. Z. Chatzi egy későbbi időpontban másodszor is igényelte a fizetett szülői szabadságot. Arra hivatkozott, hogy az ikrek születése miatt neki minden egyes gyerek után jár a szülői szabadság. E kérelmet azonban elutasították.

A kérdést előterjesztő bíróság kifejtette, hogy a szülői szabadságról szóló jogszabályt azon gyermekek tekintetében, akik testvérek, de nem ikrek, akként értelmezik, hogy a szülő minden egyes gyermek után külön-külön jogosult kilenc hónap szülői szabadságra. Ehhez kapcsolódóan két közigazgatási felsőbíróság úgy határozott, hogy ikrek születése esetén –külön törvényi szabályozás hiányában– minden egyes ikergyermek után külön-külön jár a szülői szabadság. Ugyanakkor a görög Államtanács nem osztotta ezt az álláspontot. Az Európai Bíróság véleménye szerint a szülői szabadság célja, hogy lehetővé váljon a szülők számára gyermekük gondozása. Azt a kérdést illetően, hogy e célra figyelemmel szükséges-e az ikergyermekek szüleinek lehetőséget biztosítani a született gyermekek számával megegyező számú szülői szabadság igénybevételére, le kell szögezni, hogy az a többletteher, amellyel az ikrek szüleinek szembe kell nézniük, mennyiségi jellegű annyiban, hogy egyidejűleg kell a két gyermek szükségleteit kielégíteni, de ez a járulékos erőfeszítés nem igényel több időt, miután az ikrek alapvetően egy időben mennek keresztül ugyanazon fejlődési szakaszon. Ebből következően a szülői szabadság időtartamának megkettőzése nem szükségképpen az egyetlen megfelelő intézkedés, amelyhez a tagállamok folyamodhatnak annak érdekében, hogy megkönnyítsék az ikrek szüleinek hivatásuk és családi életük összehangolását. Inkább annak a rendszer-

[29] *Zoi Chatzi-Ypourgos Oikonomikon*, C-149/10. sz. ügy.

nek az egészét kell figyelembe venni, amelybe azok az intézkedések illeszkednek, amelyek célja, hogy választ adjanak azokra a kihívásokra, amelyekkel e szülők szembesülnek. A Bíróság azonban felhívta a figyelmet arra is, hogy az ikergyermekek szüleinek helyzetéből fakadó következményeket az egyenlő bánásmód elve tekintetében is vizsgálat alá kell venni. Ez az elv megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérően, és az eltérő helyzeteket ne kezeljék ugyanúgy, hacsak ez a bánásmód objektíve nem igazolt. Ehhez azonban meg kell határozni azon személyek csoportját, akikkel az ikrek szülei összehasonlíthatók. A Bizottság érvelése ezzel összefüggésben az volt, hogy az ikrek szülei összehasonlítható helyzetben vannak olyan gyermekek szüleivel, akik között kicsi a korkülönbség, mivel mindannyiuknak egyszerre kell felnevelni gyermekeiket. Tehát az előbbieknek – az utóbbiakhoz hasonlóan – szükségképpen minden egyes gyermek után külön-külön jár a szülői szabadság. A Bíróság utal arra is, hogy az ikrek nevelése több erőfeszítéssel jár, és így nem hasonlítható össze egyetlen gyermek gondozásával. Az is igaz, hogy az ikrek párhuzamosan növekednek és fejlődnek, következésképpen az ikrek nevelésének feladata szükségképpen nem hasonlítható össze azzal a nevelési feladattal, amelyet két különböző életkorú gyermek megkövetel. Ennek alapján a Bíróság azt a választ adta ítéletében, hogy a keretmegállapodást nem lehet akként értelmezni, hogy az ikrek születése jogot keletkeztet a született gyermekek számával megegyező számú szülői szabadságra. Mindazonáltal – az egyenlő bánásmód elvére figyelemmel – e szakasz arra kötelezi a nemzeti jogalkotót, hogy a szülői szabadság olyan rendszerét vezesse be, amely az érintett tagállamban fennálló helyzettől függően olyan bánásmódot biztosít az ikrek szüleinek, amely kellőképpen figyelembe veszi sajátos igényeiket. A nemzeti bíróságra hárul annak vizsgálata, hogy a nemzeti szabályozás megfelel-e ennek a követelménynek, és az ő feladata, hogy adott esetben az említett nemzeti szabályozást – amennyire lehetséges – az uniós joggal összhangban értelmezze.

5.2.3. Elbocsátás elleni védelem, visszatérés a munkába

Annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók érvényesíthessék a szülői szabadsághoz való jogukat, a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek meg kell tenniük az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy védelmet biztosítsanak a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság kérelmezése, illetve igénybevétele miatt kerül sor.

Az irányelv rögzíti a munkahelyre való visszatérés jogát. A szülői szabadság leteltével a munkavállalók jogosultak korábbi munkahelyükre visszatérni, vagy ha ez nem lehetséges, akkor munkaszerződésükkel vagy munkaviszonyukkal egyező, az előző munkahelyüknek megfelelő vagy ahhoz hasonló munkahelyet elfoglalni.

5.2.4. A munkából történő távolmaradás vis maior miatt

A megállapodás előírja a tagállamoknak, hogy tegyék lehetővé azt, hogy a munkavállalók azonnali jelenlétét követelő betegség vagy baleset esetén, sürgős családi okból adódó vis maior alapján távol maradhassanak a munkából.

Az irányelv szövegezéséből egyértelműen látszik, hogy az Európai Unió jogalkotásának kitűzött célja az egyenlő szülőség és a családi munka egyenlő megosztása. Ez a jogalkotási aktus azonban csak szimbolikus jelentőségűnek tekinthető, mert nem tartalmaz előírást a fizetett szabadságra, és ennél fogva a direktíva csak három tagállam jogalkotásában követelt változást.[30]

5.3. Az irányelv és a magyar jogi szabályozás hiányosságai

A Bizottság 2009. október 29-én indokolással ellátott véleményt küldött Magyarországnak a szülői szabadságról szóló irányelv nem megfelelő alkalmazása miatt.[31] *Vladimír Špidla*, az Európai Unió esélyegyenlőségért

[30] McGlynn, 2005, 227.

[31] Lásd bővebben: http://ec.europa.eu/magyarorszag/press_room/press_releases/20091029_jogi_lepesek_a_szuloi_szabadsag_temajaban_hu.htm, 2012. április 24.

felelős biztosa a következőket nyilatkozta: *„A szülői szabadság intézménye alapvető jelentőségű eszköze annak, hogy az európaiak egészségesebb egyensúlyt alakíthassanak ki a munkahelyen és a családban eltöltött idő között. A Bizottság nagyon komolyan veszi az uniós jogszabályok tagállamok általi végrehajtásával és alkalmazásával kapcsolatos ellenőrzési kötelezettségét. Köztudomású, hogy az EU irányelvei nem valósulhatnak meg maradéktalanul, ha nem ültetik át őket teljes mértékben és pontosan a nemzeti jogba."*

A szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló 96/34/EK irányelv nemzeti jogba való nem megfelelő átültetése miatt indított 2007/2058. számú kötelezettségszegési eljárásban a Bizottság arra hivatkozik, hogy Magyarország nem megfelelően ültette át a nemzeti jogba ezt az irányelvet. A Bizottság azt kifogásolta, hogy a magyar jognak (a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény (Hszt.) 96. §-a, valamint a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. Törvény (Hjt.) 103. §-a (1) bekezdésének az a rendelkezése, hogy a gyermekgondozási szabadság a szülési szabadság letöltése után igényelhető, ellentétes a keretmegállapodással, mivel nem biztosítja a három hónapos szülői szabadság egyéni jogát az apának; illetve amiatt, hogy az időbeli sorrendiség előírásával nem teszi lehetővé a szabadságnak a gyermek születése után történő igénylését. A Bizottság szerint továbbá a magyar jog nem tartalmaz olyan szabályt, amely a jogbiztonság által megkívánt egyértelműséggel biztosítaná a munkavállalók védelmét a szülői szabadság igénylése miatti felmondás ellen. Szintén kifogásolta a Bizottság, hogy a Munka Törvénykönyve nem biztosítja, hogy a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett jog a szülői szabadság végéig változatlan maradjon, mivel csak a bérfejlesztéshez és a rendes évi szabadsághoz való jogról rendelkezik. Végül megállapította a Bizottság, hogy a magyar jog nem rendezi egyértelműen a korábbi vagy ahhoz hasonló munkahelyre való visszatérés jogát.[32]

[32] Lásd a Szociális és Munkaügyi Minisztérium 2010. május 10-i átadás-átvételi jegyzőkönyvét.

A Kormány az indokolt véleményre 2009 decemberében adott válaszlevelében egyrészről a kifogásolt jogi szabályozás módosítására tett ígéretet, másrészről pedig a hatályos magyar szabályozásnak a közösségi joggal való összeegyeztethetősége mellet érvelt. A Kormány kezdeményezte a válaszlevélben, hogy a magyar hatóságok a Bizottság szolgálataival való konzultáció keretében adhassanak számot a magyar szabályozás megfelelőségéről.

Ezt követően sor került a Hszt. és a Hjt. módosítására, amelynek következtében 2011. január 1-jétől a gyermek gondozása céljából az illetmény nélküli szabadságot az állomány férfi tagja a gyermek születésétől kezdve kérelmezheti. Továbbá az örökbefogadott vagy nevelt gyermek esetén az örökbefogadás vagy a nevelésbe vétel hivatalosan igazolt időpontjától lehet kérni a gyermekgondozási szabadságot.[33]

6. A 2010/18/EU irányelv a szülői szabadságról

6.1. Az irányelv megszületésének körülményei

A 96/34/EK irányelv jelentősen hozzájárult ahhoz, hogy a tagállamokban javítsák a dolgozó szülők rendelkezésére álló lehetőségeket azáltal, hogy a szabadságra vonatkozó intézkedések segítségével jobban össze tudják hangolni munkavállalói és családi kötelezettségeiket.

A Bizottság 2006-ban és 2007-ben konzultációt folytatott az európai szociális partnerekkel arról, hogy hogyan lehetne tovább javítani a szakmai, a magán- és a családi élet összehangolását, különös tekintettel az anyaság védelméről és a szülői szabadságról szóló meglévő közösségi jogszabályokra, és hogy milyen lehetőségek lennének új típusú családi vonatkozású szabadságok, mint pl. az apasági szabadság, az örökbefogadási szabadság és a családtag ápolása miatti szabadság bevezetésére. A három általános ágazatközi európai szociális partnerszervezet (az ESZSZ, a CEEP és a BUSINESSEUROPE, korábban UNICE) és a vállalkozások egy meghatározott kategóriáját képviselő, ágazatközi európai szociális partnerszervezet

[33] Lásd a 2010. évi CXLVII. törvény 60. §-át.

(UEAPME) 2008. szeptember 11-én tájékoztatta a Bizottságot, hogy tárgyalásokba kíván kezdeni azzal a céllal, hogy felülvizsgálják a szülői szabadságról 1995-ben kötött keretmegállapodást. 2009. június 18-án ezek a szervezetek aláírták a szülői szabadságról szóló felülvizsgált keretmegállapodást („felülvizsgált keretmegállapodás"), és közösen arra kérték fel a Bizottságot, hogy nyújtson be egy tanácsi határozatjavaslatot a felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtása céljából. Az európai szociális partnerek teljes egészében felülvizsgálták a szülői szabadságról 1995-ben kötött keretmegállapodást, és arra a megállapításra jutottak, hogy a 96/34/EK irányelvet hatályon kívül kell helyezni, és módosítása helyett azt új irányelvvel kell felváltani. Az uniós álláspont szerint a dolgozó szülők szakmai, magán és családi életének jobb összehangolását, valamint az Unióban a férfiak és a nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségét és az egyenlő munkahelyi bánásmódot a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, ezért azok uniós szinten jobban megvalósíthatók.[34]

A Tanács 2010/18/EU irányelve hatályba lépteti az Európa különböző gazdasági ágazatait képviselő szociális partnerek (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP és ESZSZ) által 2009. június 18-án a szülői szabadságról megkötött, felülvizsgált keretmegállapodást. A megállapodás az 1995. december 14-én a szülői szabadságról megkötött keretmegállapodás helyébe lép. A tagállamoknak legkésőbb 2012. március 8-ig kell hatályba léptetni azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek. A 96/34/EK irányelv 2012. március 8-tól hatályát veszti. A 96/34/EK irányelvre történő hivatkozásokat az újabb irányelvre való hivatkozásként kell értelmezni.

6.2. A megállapodás általános szempontjai

A keretmegállapodás hivatkozik az Európai Unió 2000. december 7-i Alapvető jogok chartájára, és annak 23. és 33. cikkére, amely a férfiak és nők közötti egyenlőségre és a szakmai, a magán- és a családi élet összehan-

[34] Lásd a Tanács 2010/18/EU irányelvét.

golására vonatkozik. Az aláírók utalnak arra, hogy a családpolitikáknak hozzá kell járulniuk a nemek közötti egyenlőség megvalósításához, és a családpolitikát a demográfiai változásoknak, a népesség elöregedése következményeinek, a generációs különbség felszámolásának, a munkaerőpiacon a női munkavállalás ösztönzésének és a nők és férfiak között a gondozási feladatok megosztásának összefüggésében kell vizsgálni. Továbbá mivel számos tagállamban a férfiak arra való ösztönzése, hogy vállaljanak egyenlő részt a családi kötelezettségekből nem vezetett megfelelő eredményre, úgy látták a szociális partnerek, hogy hatékonyabb intézkedéseket kell hozni annak ösztönzésére, hogy a nők és férfiak egyenlőbb mértékben vegyenek részt a családi kötelezettségek vállalásában.

A megállapodásban a szülői szabadsághoz való jog egyéni jog, amely általában véve nem ruházható át, de a tagállamoknak módjukban áll átruházhatóvá tenni. A tapasztalatok szerint a szabadság át nem ruházhatóvá tétele pozitív ösztönző lehet az apák számára, ezért az európai szociális partnerek egyetértenek abban, hogy a szabadság egy részét át nem ruházhatóvá kell tenni.

A megállapodás során igyekeztek figyelembe venni azoknak a szülőknek a különleges igényeit, akiknek gyermekei fogyatékossággal élnek, vagy hosszan tartó betegségben szenvednek.

Kiemelendőnek tartjuk az általános szempontoknál a szociális partnerek azon felhívását, mely szerint a szülői szabadságra vonatkozó intézkedések célja egy adott időszakban a dolgozó szülők támogatása, valamint a munkaerőpiacon való részvételük fenntartása és elősegítése, ezért nagyobb figyelmet kell fordítani a szabadság alatt a munkáltatóval való kapcsolattartásra vagy a munkába való visszatérés megszervezésére. Álláspontunk szerint a munkáltatókkal való rendszeres kapcsolat megkönnyítené a szülőnek a munkába való visszatérését, elsősorban az anyának, mivel talán enyhítené azon általános sztereotípia következményeit, amely szerint a gyermeket vállaló nők kevésbé megbízhatóak a munkában, kevésbé lehet számítani

rájuk. A férfiak esetében a gyermekvállalás ténye inkább pozitív hatással jár a munkaerő-piaci részvételükben.[35]

6.3. Az irányelv tartalma

6.3.1. Az irányelv célja és hatálya

Ez a megállapodás a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítő minimumkövetelményeket állapítja meg, figyelembe véve a családszerkezetek egyre növekvő változatosságát, betartva azonban a nemzeti jogot, a kollektív szerződéseket és/vagy a gyakorlatokat. A megállapodás minden olyan férfi és női munkavállalóra kiterjed, aki az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések és/vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkezik. A tagállamok és/vagy szociális partnerek a megállapodás hatálya és alkalmazása alól nem zárhatnak ki munkavállalókat, munkaszerződéseket, illetve munkaviszonyokat kizárólag azon oknál fogva, hogy azok részmunkaidős munkavállalókra, határozott idejű szerződés alapján munkát végző munkavállalókra, illetve munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkoznak.

6.3.2. A szülői szabadság

A munkavállalók a gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén szülői szabadságra jogosultak. A szülői szabadságot a gyermek nemzeti jogszabályokban és/vagy kollektív szerződésekben meghatározott életkoráig, de legfeljebb nyolc éves koráig lehet igénybe venni. Az irányelv a szülői szabadságot alanyi jogként szabályozza mindkét szülő számára. A szabadság időtartama legalább négy hónap. A szabadságot fő szabály szerint minden munkavállalónak teljes mértékben ki kellene merítenie, tehát a szabad-

[35] Életközösség – házasság – család a XXI. században – utópia vagy az egyetlen kiút? Kopp Mária előadása, Házasság Világnapja, Pécs, 2007. február 10.

ságot az irányelv célja szerint a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód előmozdítása érdekében általában véve át nem ruházható módon kell biztosítani. Annak ösztönzése céljából, hogy a szabadságot a két szülő egyenlőbb mértékben vegye igénybe, az átruházás akkor engedélyezhető, ha az átruházó szülő legalább egy hónapot igénybe vesz az őt megillető négy hónap szabadságból.

A szabadság igénybevételének és felhasználhatóságának feltételeit a nemzeti jogszabályok és/vagy a kollektív szerződések határozzák meg. Ennek keretében a következő megoldásokat alkalmazhatják. A tagállamok, illetve a szociális partnerek meghatározhatják, hogy a szülői szabadságot teljes munkaidőben, részmunkaidőben, részletekben, illetve munkaidő-jóváírásos rendszerben biztosítják, figyelembe véve mind a munkáltató, mind a munkavállaló igényeit. A szülői szabadságra való jogosultságot a munkaviszonyban töltött időtartamhoz és/vagy az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött időtartam hosszához köthetik, amely időtartam azonban nem haladhatja meg az egy évet. Adott esetben ezt az időtartamot az ugyanazzal a munkáltatóval kötött, egymást követő valamennyi határozott idejű szerződés figyelembevételével kell kiszámítani. Az irányelv lehetővé teszi azoknak a körülményeknek a figyelembe vételét, amelyek között a munkáltató a nemzeti jognak, a kollektív szerződéseknek és/vagy gyakorlatnak megfelelő konzultációt követően elhalaszthatja a szülői szabadság kiadását a szervezet működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal alátámasztva. Továbbá a kisvállalkozások működési és szervezeti követelményeinek kielégítése céljából különleges megoldások alkalmazását lehet engedélyezni.

A szülői szabadságot igénybe venni kívánó munkavállalóknak tiszteletben kell tartaniuk a munkaadójuk megfelelő időben való tájékoztatásának kötelezettségét. Az értesítési időszak meghatározásakor figyelembe kell venni a munkavállalók és a munkáltatók érdekeit.

Az EU valamennyi tagállamát ösztönzik arra, hogy a szülői szabadság igénybevételére kiegészítő rendelkezéseket hozzanak az örökbefogadó

szülők és azon szülők számára, akiknek a gyermeke fogyatékossággal él, vagy hosszan tartó betegségben szenved.

6.3.3. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok és a megkülönböztetés mentesség

A szülői szabadság leteltével a munkavállalók jogosultak korábbi munkahelyükre visszatérni. Ha ez nem lehetséges, a munkáltatónak a munkavállaló munkaszerződésével vagy munkaviszonyával megegyező, az előző munkahelyének megfelelő vagy ahhoz hasonló munkahelyet kell felajánlania a munkavállaló részére.

A munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy megszerzés alatt álló jogok a szülői szabadság végéig változatlanok maradnak. A szülői szabadság végével ezek a jogok újra érvényesülnek, beleértve a nemzeti jogból, kollektív szerződésekből és/vagy gyakorlatból származó bármely változást is.

Annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók gyakorolhassák a szülői szabadsághoz való jogukat, a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek meg kell hozniuk az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy védelmet biztosítsanak a munkavállalókkal szembeni kedvezőtlenebb bánásmód vagy a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság nemzeti jog, kollektív szerződések és/vagy gyakorlat alapján való kérelmezése, illetve igénybevétele miatt kerül sor.

A szülői szabadsághoz kapcsolódó, a szociális biztonságot és a jövedelmet érintő valamennyi kérdést a tagállamok és/vagy a nemzeti szociális partnerek szabályozzák. A megállapodás tehát nem tartalmaz a szülői szabadság időtartama alatti fizetésre vagy ellentételezésre vonatkozó kikötést. Azt viszont előírja a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek, hogy a megállapodással kapcsolatban felmerülő szociális biztonságot érintő valamennyi ügyet meg kell vizsgálniuk, figyelembe véve a különböző rendszereken, de különösen az egészségbiztosításon alapuló szociális biztonsági fedezetre való jogosultságok folytonosságának fontosságát, valamint azt,

hogy a jövedelem – többek között – milyen szerepet játszik a szülői szabadság igénybevételében.

6.3.4. Visszatérés a munkába

A munka és a családi élet összehangolásának elősegítése érdekében a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók a szülői szabadságról visszatéréskor adott időszakra kérhessék munkaidejük és/vagy munkarendjük megváltoztatását. A munkáltatóknak meg kell vizsgálniuk a kérést, és válaszolniuk kell rá, számításba véve mind a munkáltató, mind a munkavállaló igényeit. A munkába való visszatérés megkönnyítése érdekében javasolt, hogy a szülői szabadság ideje alatt a munkavállalók és munkáltatók maradjanak kapcsolatban, így együtt határozhatják meg az érintett felek közötti, megfelelő újbóli beilleszkedési intézkedéseket.

6.3.5. Munkából történő távolmaradás vis maior következtében

A munkavállalók sürgős családi okokból vis maior alapján is kérhetik a munkából való távolmaradásukat. Ezt elsősorban a munkavállalók azonnali jelenlétét követelő betegség vagy baleset esetén, sürgős családi okból adódó esetekben kérhetik.

6.3.6. Záró rendelkezések

A záró rendelkezések a szokásos klauzulákat tartalmazzák, azaz a tagállamok a megállapodásban rögzítetteknél a munkavállalókra előnyösebb rendelkezéseket is alkalmazhatnak vagy bevezethetnek. Továbbá a megállapodás rendelkezéseinek végrehajtása nem teremt érvényes jogalapot a munkavállalók általános védelmi szintjének csökkentésére a megállapodás hatálya alá tartozó területeken. Ez nem sérti a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek azt a jogát, hogy a bekövetkező változások (beleértve az át nem ruházhatóság bevezetését) figyelembevételével eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket állapítsanak meg, feltéve hogy

azok a megállapodásban megállapított minimumkövetelményeknek eleget tesznek.

6.4. Az irányelv és a magyar jog

Az irányelvnek való megfelelés céljából az egyik parlamenti képviselő 2012. március 12. napján törvényjavaslatot nyújtott be az Országgyűlés elnökéhez az egyes törvényeknek a 2010/18/EU irányelv átültetése érdekében a szülői szabadság kötelező megosztásához szükséges módosításáról.[36] Ebben a képviselő indítványozza a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 138. §-ának és a 2012. évi I. törvény 128. §-ának módosítását azzal a szöveggel, hogy *„a gyermek otthoni gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság egymás közti megosztásáról a szülők szabadon rendelkeznek, azonban a rendelkezés joga nem gyakorolható úgy, hogy a gyermek otthoni gondozását ugyanazon szülő a gyermek születésétől annak hároméves koráig — ha a gyermek gondozására egészségügyi okból a másik szülő nem alkalmatlan és a szülői felügyeleti joga mindkettőjüknek fennáll — harmincöt hónapnál tovább végzi”*.

Az indítvány továbbá a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény módosítására is javaslatot tesz. A javaslat indokolása szerint a módosítás a kötelező megosztást segítő családtámogatási intézkedésként egyhavi gyermekgondozási segély tekintetében előírja, hogy az csak akkor fizethető ki, ha a gyermekgondozási segélyhez kapcsolt inaktivitási feltételnek (a gyermek első életévében kereső tevékenység hiánya, a második és a harmadik életévben legfeljebb heti harminc órás részmunkaidős foglalkoztatás) a gyermek első három életévében egy hónapon keresztül a másik szülő felel meg. Ebből az is következik természetesen, hogy ilyen jogosultsági hónap hiányában egyhavi ellátás elvész az érintett család számára.

A törvényjavaslat indokolása hivatkozik arra, hogy a törvényjavaslat célja a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a

[36] T/6344. számú törvényjavaslat, Ertsey Katalin (LMP) terjesztette elő.

szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv átültetése. Az átültetés határideje 2012. március 8. azzal, hogy az átültetés során különös nehézségekbe ütköző vagy azt kollektív szerződések útján megvalósítani kívánó tagállamok további egyéves türelmi időt kaptak. A javaslat benyújtója szerint ilyen különös nehézségek Magyarország esetében nem állnak fenn, az újabb jogosultsági szabályok különösebb megrázkódtatás nélkül kialakíthatóak lennének.

Az általános indokolás utal arra, hogy a rendelkezés célja az, hogy a nők és a férfiak közötti egyenlőbb tehermegosztás érdekében reagáljon arra a helyzetre, hogy azokban az országokban, ahol a szülői szabadság a család egészének jogosultsága vagy (mint Magyarországon) a szülők egyéni joga ugyan, de annak felhasználásáról szabadon állapodhatnak meg, ténylegesen a nők joga és kötelessége a szülői szabadság igénybevétele. A keretmegállapodás célkitűzése minimális, lényegében csak az apai szülői szabadság intézményének megismertetésére alkalmas előrelépést feltételezne a területen: egyetlen hónapnyi olyan szabadságot – az európai minimumban mostantól kétszer négy, nálunk összesen harminchat hónapnyi szabadságból –, amit csak az apa vehet igénybe. Ez elvileg számos módon biztosítható lenne (akár a szülési szabadság apának járó párjának bevezetésével, akár a gyermek születésekor járó pótszabadság átalakításával és kiterjesztésével, vagy a fizetés nélküli szabadság és a gyes időtartamának növelésével); ezek többsége azonban vagy a munkáltatóknak vagy a költségvetésnek jelentene jelentős többletterhet.

7. Az Európai Unió Alapvető Jogok Chartája

Az Alapvető Jogok Chartáját 2000 decemberében Nizzában hirdette ki ünnepélyes keretek között az Európai Parlament, az Európai Unió Tanácsa (vagyis a tagállamok kormányai) és az Európai Bizottság. A Charta működik a politika terén, mivel egyfajta mérceként szolgál az EU-s intézmények és a tagállamok számára a polgári jog elfogadásánál és alkalmazásánál,

illetve a felvételt kérő államokkal és harmadik országokkal folytatott tárgyalások során. Emellett a Charta a jog terén is működőképes. 2001 januárjában például a Német Szövetségi Alkotmánybíróság Karlsruhében az uniós állampolgárok alapvető jogaira hivatkozva érvénytelenítette a Szövetségi Közigazgatási Bíróság egyik jogerős ítéletét. A spanyol Alkotmánybíróság ugyanilyen alapon hatálytalanította a spanyol adatvédelmi törvénykezés egy részét. Az Alapvető Jogok Chartája fontos hivatkozási pont és értelmezési segítség az Európai Bíróság számára annak joggyakorlata során.[37]

Témánkat elsősorban a Charta 23. és 33. cikke érinti. A 23. cikk a nők és a férfiak esélyegyenlőségével kapcsolatban rögzíti, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell. Az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg. A 33. cikk a második bekezdésben a munka és család címszó alatt rendelkezik arról, hogy a család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.

Clare McGlynn véleménye szerint a Charta is a hagyományos szülői, elsősorban anyai modellen alapul és egyszerűen újratermeli a létező helyzetet, ahelyett hogy haladóbb megközelítést tartalmazna. Hivatkozik a Charta 33. cikk második bekezdésére, amelyből álláspontja szerint a legfigyelemreméltóbb a „fizetett" szülői szabadságra való hivatkozás kihagyása, amiből az a következtetés vonható le, hogy az intézkedés nem szerinti hierarchikus előnyben részesíti az anyaságot az apasággal szemben, a fizetett anyasági szabadság intézkedésén keresztül, melyet csak a (nem fizetett) szülői szabadság követ és nincs intézkedés a szülői szabadságra. Sőt mi több, ez a „jog" a foglalkoztatási jogok alatt található meg, és nem az egyenlőség cím alatt.

[37] Az Európai Unió Alapvető Jogok Chartája. Brüsszel, 2007. Az Európai Parlament ENP-ED Képviselőcsoportja Dokumentációs Kiadási-Kutatási szolgálat. 9.

8. Az Európai Bíróság szemléletváltozásai

Érdekes megfigyelni az Európai Bíróság törvénykezését a szülői szerepek megosztásával kapcsolatosan. A Bíróság eleinte a hagyományos családmodell szemléletét követte, majd fokozatosan kezdte szülői jogként értékelni a gyermekgondozáshoz kapcsolódó munkaidő-kedvezményeket.

A Bíróság a *Bizottság v. Olaszország* esetben arra az álláspontra helyezkedett, hogy az olasz törvényhozás, amely csak a nőknek biztosított jogot, hogy a gyermek örökbefogadásakor szabadságra mehessenek, nem ellentétes az egyenlő bánásmódról szóló 76/207/EGK irányelvvel.[38] Ennek az ítéletnek az alátámasztása az a meggyőződés volt, hogy az anyaság miatti különböző bánásmód nem járul hozzá a jogtalan megkülönböztetéshez. Ezzel a *Bíróság* megerősítette a munka nemi alapú megosztását, amelyben a gyerekről való gondoskodás mindig az anyák felelőssége, figyelmen kívül hagyva azt az elvet, hogy az apának szintén lehet törvényes szükséglete és/vagy vágya az időszakos szabadságra. Az apaságot közvetve a kenyérkereső szerepre korlátozták, azzal a feltételezéssel, hogy az apa elsődleges elkötelezettsége a fizetett munkára irányul, semmint a gyermekről való gondoskodásra.[39]

Ezt a megközelítést követte a Bíróság a *Hofmann* esetben is. A német jogszabályok szerint csak a nők voltak jogosultak az anyasági szabadságra, amely a szülés után nyolc hétig terjedt. *Hofmann*, az újszülött baba édesapja azzal érvelt, hogy ennek a szabadságnak a célja a gyermekről való gondoskodás, ezért mind az anyák, mind az apák számára elérhető kell, hogy legyen.[40] A német kormány szerint a szabályozás célja az volt, hogy az anyák számára lehetővé tegyék azt, hogy a gyermekükkel lehessenek szabadon, függetlenül a foglalkoztatás „szorításaitól". A *Bíróság* egyetértett abban, hogy az EU jogalkotása nem olyan kérdések rendezésére irányul, amelyek a család megszervezésével kapcsolatosak, valamint nem a szülők közötti

[38] Comission- Italian Republic C-163/82. sz. ügy.
[39] McGlynn, 2005, 230.
[40] Hofmann- Barmer Ersatzkasse C-184/83. sz. ügy.

felelősségek megosztásának megváltoztatására tesz kísérletet. A *Bíróság* tehát jóváhagyta azt a jogalkotást, amely segítette annak biztosítását, hogy a nők azok, és ők is maradnak azok, akik elsősorban felelősek a gyermekgondozásért. Azzal, hogy csak a nőkre hagyták a felelősséget, a Bíróság kinyilvánította a legitimitását a nő és gyermeke közötti speciális kapcsolat védelmének. A Bíróság teljesen elfogadhatónak tartotta azt a szokást, hogy a gyermekgondozásra csak a nők vesznek igénybe szabadidőt, sőt bátorítani is kell őket abban, hogy maradjanak otthon a gyermekeikkel legalább az első néhány hónapban, mialatt a férfiak megszakítás nélkül folytatják karrierjüket.[41]

A Hofmann esetben hozott döntést több feminista aktivista, tudós gondolkodó helytelenítette, és a Bíróság döntését a *Bizottság v. Franciaország* esetben már előremutatónak tartotta.[42] Ebben az esetben a *Bíróság* jogtalannak ítélte, hogy bizonyos jogok csak nőket illetnek meg Franciaországban. Ilyen volt többek között, hogy a gyermek betegsége esetén csak a nőknek jár szabadság, anyák napján nem kell dolgozniuk, és fizetési kedvezményeket kapnak a gyermekgondozással kapcsolatosan. A Bíróság az ilyen többletjogok biztosítását az egyenlőség elvébe ütközőnek ítélte, mivel azok a nőknek speciális jogokat adnak szülői mivoltukra tekintettel, amely olyan kategória, amelyhez mind a férfiak, mind a nők egyenlően tartoznak.

A fenti megközelítéssel kapcsolatosan több mint huszonöt évvel később a Bíróság ítélkezése döntő változást mutat. A *Pedro Manuel Roca Álvarez kontra Sesa Start España ETT SA* esetben a Bíróság a „szoptatási munkaidő-kedvezményhez" való jogot az apákat is megillető jogként értékelte, amennyiben azt az anya nem veszi igénybe.[43] Az eset részletes ismertetését azért tartjuk fontosnak, mert azt a szemléletet tükrözi, amely valóban a munka és a gyermekneveléssel járó feladatok egyenlőbb megosztását ösztönzi a nemek közötti valódi egyenlőség érdekében.

[41] McGlynn, 2005, 231.
[42] Uo.
[43] Lásd a C-104/09. sz. ügyet.

A spanyol szabályozás értelmében a női munkavállalóknak a kilenc hónapnál fiatalabb gyermek szoptatása tekintetében egy óra munkaszünethez van joguk, amelyet két részre oszthatnak. A női munkavállaló úgy is dönthet, hogy ezt a jogot a napi munkaidő ugyanilyen célú fél órás lerövidítésével veszi igénybe. Ezt a szünetet mind az anya, mind pedig az apa igénybe veheti, feltéve, hogy mindketten dolgoznak. A jogszabály a munka alól „szoptatás céljából" történő mentesítést említ. A spanyol ítélkezési gyakorlat azonban olyan anyáknak is biztosítja ezt a szünetet, akik nem szoptatnak. Annak ellenére, hogy szoptatási időnek nevezik, a kérdéses spanyol munkaszünet elsősorban nem a szoptató anyák védelmét szolgálja. Amint azt a kérdést előterjesztő bíróság kifejtette, ez az 1900-ból származó szabályozás eredetileg lehetővé kívánta tenni az anya számára gyermeke táplálását, időközben azonban e célkitűzéstől elvált és jelenleg a munkaszünetnek már nem feltétele a szoptatás. Éppen ellenkezőleg, a spanyol ítélkezési gyakorlat ezt a rendelkezést akkor is alkalmazza, ha a gyermeket cumisüvegből etetik. Ha a munkavállaló anya maga nem veszi igénybe a szoptatási szünetet, akkor a gyermek apja – amennyiben ő is munkaviszonyban áll – igénybe veheti azt az anya helyett.

Roca Álvarez ilyen munkaszünet iránti kérelmet nyújtott be a munkáltatójához. Kérelmét azzal az indokkal utasították el, hogy a gyermek anyja önálló vállalkozó, és ezért ő maga nem igényelheti a munkaszünetet. Az anya alkalmazotti jogállása azonban elengedhetetlen feltétele a kért szoptatási szünet igénybevételének. Az elsőfokú bíróság szerint a szoptatási szünethez való jog kizárólag az anyát illeti meg, tekintve, hogy az előírás a munkavállalók jogállásáról szóló törvényben „a női munkavállalók" kifejezéssel kezdődik. Továbbá az anyának munkaviszonyban kell állnia, mivel a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egyébként nem alkalmazható. A bíróság szerint ezért *Roca Álvarez* nem rendelkezik a munkaszünetre vonatkozó joggal, hiszen felesége önálló vállalkozó. Mivel az anya nem igényjogosult, az apa sem rendelkezik semmiféle levezetett joggal, így *Roca Álvarez* sem rendelkezik levezetett jogosultsággal. A spanyol jog ugyanis nem ismeri a munkaviszonyban álló apának a munkaszünet

kiadására vonatkozó önálló igényét. A kérelmező apa szerint ez az értelmezés nemi alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

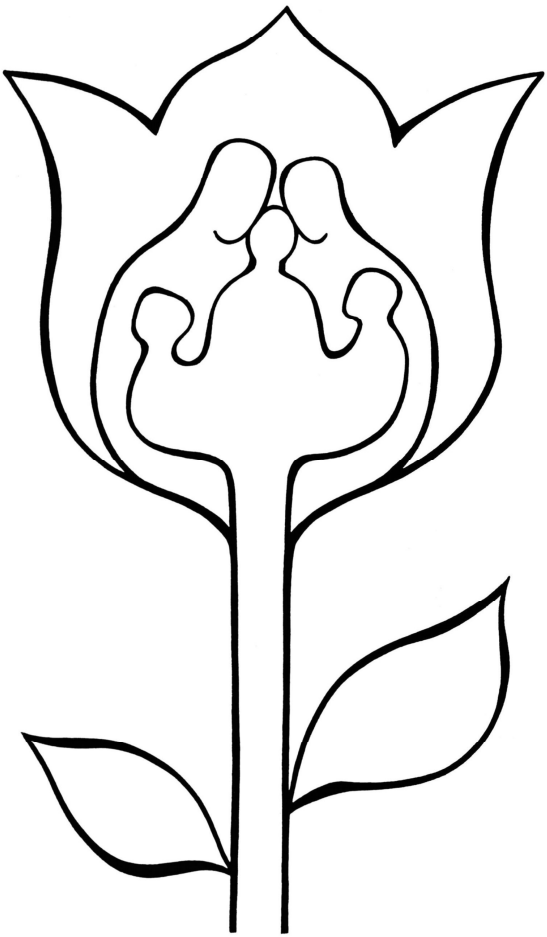
A főtanácsnok az indítványában utal arra, hogy a spanyol rendelkezés olyan jellegű intézkedés, amely a gyermekgondozást könnyíti, és nem olyan, amely a nő biológiai állapotának védelmét szolgálja. Hiszen egyrészről az apák ugyanúgy el tudják végezni mind a gyermek cumisüvegből való etetését, mind általában a gyermekgondozást. Másrészről nem világos, hogy a nő biológiai állapotának védelmét hogyan szolgálja az, ha ő személyesen nem igényli a munkaidő lerövidítését, és teljes munkaidőben dolgozik tovább, míg férje élvezi a munkaidő lerövidítésének előnyeit. Azáltal, hogy a spanyol szabályozás az anya jogának fennállása esetén megengedi azt, hogy a munkaszünetet az apa is igénybe vegye, egyértelműen kifejezésre juttatja, hogy elsődleges célja nem az anya védelme. E szabályozás inkább a gyermek nézőpontjából magyarázható, akinek gondozási igénye mind az anya, mind az apa munkaszünete által kielégíthető. Érdekes, hogy a főtanácsnok visszautal a *Hofmann* ügyre, mégpedig kifejti, hogy a jelen ügy különbözik a *Hofmann*-ügyben hozott ítélet alapjául szolgáló tényállástól. Abban az ügyben olyan tagállami rendelkezésről volt szó, amely kizárólag az anyák számára biztosított az állam által támogatott szülési szabadságot a törvény szerint járó védelmi idő lejártát követően. E szabadságot az apa semmi esetre sem vehette igénybe. Ebben az összefüggésben a Bíróság a szülési szabadság azon funkcióját hangsúlyozta, miszerint az a nő és gyermeke közötti különleges kapcsolat védelmére irányul a szülést követő időszakban, biztosítva, hogy a keresőtevékenység egyidejű gyakorlásával járó megterhelés ne zavarhassa meg ezt a kapcsolatot. E védelmi szempontot a főtanácsnok túlhaladottnak tekinti, mivel a szükséges gondoskodást a gyermek apja is biztosítani tudja. Mindenesetre az anya kettős megterhelése azáltal is megakadályozható, hogy az apa veszi át a gyermek gondozását. A főtanácsnok szerint azonban ebben az ügyben nem kell végérvényesen tisztázni e védelmi szempont súlyát az uniós jogban, mivel – azáltal, hogy a munkaszünetet sok esetben az apa is igényelheti – maga a spanyol szabályozás is

kifejezésre juttatja, hogy nem az anya és a gyermek különleges kapcsolatának védelméről van szó.

A Bizottság észrevételében kifejtette, hogy a vita tárgyát képezőhöz hasonló rendelkezés ellentétes a szülői szabadságról kötött keretmegállapodással is. A gyermekkel való foglalkozáshoz biztosított munkaszünet megfelel az ezen irányelv értelmében vett szülői szabadságnak. A keretmegállapodás egyéni jogot biztosít a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére. E rendelkezéssel ellentétes egy olyan nemzeti szabályozás, amely a szóban forgó összefüggésben csak nőknek biztosítja a munkaszünethez való egyéni jogot.

A Bíróság ítéletében hivatkozott arra, hogy a 76/207 irányelvvel ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, amely előírja, hogy az olyan női munkavállalók, akiknek gyermekük van, és munkaviszonyban állnak, e gyermek születését követő kilenc hónapon át részesülhetnek egy adott munkaszünetben, míg a férfi munkavállalók, akiknek gyermekük van, és ugyanezzel a jogállással rendelkeznek, csak akkor részesülhetnek ugyanebben a munkaszünetben, ha e gyermek anyja szintén munkaviszonyban áll. A gyermek táplálását és gondozását az apa ugyanúgy biztosíthatja, mint az anya, mivel ez a munkaszünet a munkavállalók szülői minősége alapján jár. E munkaszünetet tehát nem lehet a nő várandósságát követően fennálló biológiai állapotának vagy az anya és a gyermeke közötti különleges viszony védelmének biztosítását lehetővé tévő intézkedésnek tekinteni. Ezen felül az említett munkaszünetnek kizárólag azzal az indokkal történő megtagadása a munkaviszonyban álló apáktól, hogy a gyermek anyja nem rendelkezik e jogállással, azzal a hatással járhat, hogy az önálló vállalkozói jogállással rendelkező nők arra kényszerülne, hogy szakmai tevékenységüket korlátozzák, és egyedül viseljék a gyermekük születéséből adódó terheket, anélkül hogy a gyermek apjától segítséget kaphatnának. Következésképpen az ilyen rendelkezés nem minősül a 76/207 irányelv értelmében vett olyan rendelkezésnek, amely a hatását tekintve megszünteti vagy csökkenti a társadalmi életben a nőket érintően esetlegesen fennálló egyenlőtlenségeket.

Figyelemre méltó a Bíróság ítéletének az az indokolása, amely szerint vitathatatlan, hogy a kérdéses spanyol rendelkezés a nőknek kedvez azáltal, hogy a munkaviszonyban álló anyák számára lehetővé teszi az állásuk megőrzését oly módon, hogy a gyermeküknek is időt szentelhetnek. Ezt a hatást erősíti az, hogy amennyiben a gyermek apja maga is munkaviszonyban áll, ő az anya helyett szintén igénybe veheti a munkaszünetet, és az anya így nem szembesül hátrányos következményekkel az állását illetően amiatt, hogy a gyermekének gondoskodást és figyelmet szentel. Ugyanakkor az az álláspont, amely szerint kizárólag a munkaviszonyban álló anya lehet az alapügy tárgyát képező munkaszünethez való jog jogosultja, az ugyanezen jogállással rendelkező apa pedig e jogban csupán részesülhet, de annak nem lehet jogosultja, inkább állandósítaná a férfiak és a nők közötti hagyományos szereposztást azáltal, hogy a férfiak számára a nőkéhez képest másodlagos szerepet tartana fenn a szülői funkciók gyakorlása tekintetében.



7. grafika:
Simon András: A legszebb közösség I.

Egy madártani tudós megfigyelései közben egy érdekes jelenségre lett figyelmes. Amikor a fülemülefiókák kibújnak a tojásból, a fülemüleapukák éjjel-nappal énekelnek nekik. Tudni kell, hogy a fülemüléknél csak a hímek énekelnek. És ennek a tudósnak nem hagyott nyugtot a kérdés, miért énekel a fülemüleapuka éjjel-nappal? Miért nem elég csak nappal? Kivett három fiókát a hímek közül. Bevitte a lakásába és táplálta őket. Három hét múlva visszarakta őket. Majd eljött a kirepülés ideje, és ez a három, amelyiknek hiányzott az apukás három hét, olyan rikácsoló hangot adott, hogy a nőstények elmenekültek tőlük. Ilyen helyzetben nincs házasság, nincs fészek, nincs nemzedék, nincs folytatás. Mert az a kis állat azzal a csöpp agyával tudja, nekem hat hetem van, hogy beleénekeljem a szükséges dallamot a fiókák fejébe, hogy legyen folytatás, hogy biztosítsuk a jövőt.

(*Zimányi József*)

Konklúziók és javaslatok

Hazánkban a nők, valamint az anyák védelmét biztosító munkajogi és társadalombiztosítási jogintézmények hosszú múltra tekintenek vissza, ahogy azt a történeti elemzés bemutatta. A szabályozás kezdettől fogva arra irányult, hogy a nők a szülést közvetlenül megelőző és követő időszakban tartózkodjanak a munkától saját és gyermekeik egészségének védelme érdekében. A jogalkotó ezt egyrészt munkajogi eszközökkel – foglalkoztatási tilalom, felmondási védelem –, másrészt megfelelő ellátást biztosító társadalombiztosítási juttatásokkal kívánta elérni. A biztosítási jogviszonytól függő ellátások mértékére folyamatosan hatással volt az ország gazdasági helyzete, de megfigyelhető az a törekvés, hogy egyre hosszabb és magasabban fizetett ellátásokat kaptak a szülő nők. Magyarország már a szocializmus időszaka előtt élen járt az anyák védelme és a nők érdekeinek figyelembe vétele terén, többek között abban is, hogy a nők felsőfokú tanulmányokat végezhessenek. A második világháború előtti időszakban a bevezetőben kifejtett hagyományos családmodell volt a domináns, ahol a férfi volt a családfenntartó, a nők pedig a család magánszférájában helyezkedtek el.

A nők munkavégzése ideiglenes jellegű volt, mivel azt a házasságkötés vagy a szülés után általában abbahagyták. Ennek ellenére a jogszabályok különös figyelmet fordítottak a dolgozó nők jogainak biztosítására és a várandóssággal, valamint a szüléssel járó kockázatok értékelésére. A történeti elemzés arra kívánt rámutatni, hogy a magyar jogalkotás nem volt elmaradva a többi országétól, hiszen nemzetközi szintű védelmet biztosított a szülő nőknek.

A történeti vizsgálódásnál a szocializmus időszakát nem lehetett figyelmen kívül hagyni, hiszen a mai gyermekgondozási támogatási rendszer, a várandós, a szülő nők védelmét biztosító normák nagy része a mai napig változatlan. Fontosnak látszott emiatt a szocialista örökség hatásainak az elemzése. A szocialista állam a nőket látszólag egyenrangú felekként kezelte, ugyanakkor valójában sokszor a nők feje fölött döntött. Ha a nők bevonására volt szükség a munkaerőpiacon, akkor a dolgozó nőket követendő példaként emlegették, ha pedig kevesebb munkaerőre volt szükség, a nőket bocsátották el először. A gyermekgondozási segély szabályozása szemléletesen mutatja azt, hogy a nőkre másodlagos munkaerőként tekintettek, hiszen a gyes bevezetésének időpontja is erősen kötődött a női munkaerőszükséglet ciklikus ingadozásaihoz. A szocialista időszak hivatalos diskurzusának propagandajelszava volt, hogy a hatalom a nők munkába állását feltétel nélkül támogatja, amikor azonban az ipari, gazdasági szükségletek kevesebb képzetlen munkaerőt igényeltek, a nők egyenjogúságának a hirdetése háttérbe szorult. Az 1980-as években folyamatosan csökkentették a dolgozók létszámát, 1989 és 1991 között több mint egymillió munkahely szűnt meg. A nőket főként a könnyűipar csődbemenetele sújtotta, hiszen ezekben az üzemekben volt a legmagasabb a számuk. A munkahelyek csökkenő száma és a csökkenő születésszám új politikai és ideológiai hátteret követelt a nők kivonására a munkaerőpiacról.

A nők bevonása a munkaerőpiacra a második világháborút követően, általánossá tette a kétkeresős családmodellt, a nők családban betöltött szerepe mellett, létrehozva így a nők kettős terhelését a munka és a családi feladatok teljesítésében. Az 1960-as évektől az állam a nőkkel kapcsolatos kon-

zervatív eszméket, a hagyományos nőideált támogatta, amely szerint a nők képesek egyidejűleg betölteni a munkavállaló és a családfenntartó anya kettős szerepét.

A gyermekgondozási segély bevezetése lehetővé tette, hogy a nők – a munka világából átmenetileg kivonulva – csak a gyermekgondozással járó teendőknek szentelhessék magukat. A gyes olyan mélyen meggyökeresedett a magyar köztudatban, hogy a mai napig egyet jelent a munkahelytől való távolmaradással gyermek születése esetén, amit kizárólag női feladatnak tekint a lakosság nagy része. A gyes és a szocialista munkajogi szabályozás a nők hagyományos szerepkörével kapcsolatos felfogást erősítette, amellett, hogy a nőknek a munka világában is aktív szerepet kellett vállalniuk. Az apák felelősségét a gyermeknevelésben a jogi szabályozás egyszerűen mellőzte, kialakítva azt a nézetet, hogy a gyermekekről való gondoskodás kizárólag az anya feladata, abban az apa semmilyen részt nem vállal és ez nem is várható el tőle.

A további vizsgálódás annak a kérdésnek a megválaszolására irányult, hogy a rendszerváltást követő munkajogi és társadalombiztosítási rendelkezések hordoznak- e sztereotípiákat magukban a nők és a férfiak gyermekgondozásban betöltött szerepét illetően. A rendszerváltás után a megváltozott munkaerő-piaci helyzet miatt megerősödött az a szemlélet, hogy a család eltartása a férfi kötelezettsége, míg a nő a háztartással és gyermekneveléssel kapcsolatos feladatokat látja el.

A rendszerváltást követő normaalkotás tulajdonképpen nem változtatott a korábbi gondolkodásmódon, és az egyes jogintézmények a hagyományos családmodell ideológiájára épülnek. Erre mutat rá az is, hogy a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöbölésével foglalkozó ENSZ Bizottság tárgyalásán 2007-ben a Bizottság aggodalmát fejezte ki amiatt, hogy a nők és a férfiak által a családban és a társadalomban betöltött szerepeket illetően még mindig a patriarchális attitűd uralkodik. A mélyen gyökerező sztereotípiák továbbra is fennmaradtak, ami tükröződik a nők továbbtanulással kapcsolatos döntései-

ben, munkaerő-piaci helyzetében, továbbá döntéshozatali pozícióikban való alulreprezentáltságukban.

Amennyiben a jogi szabályozás a férfiak gyermekgondozási felelősségét illetően szemléletváltozást tükrözne, a nőkkel szembeni diszkrimináció is csökkenhetne. Egyes kutatók szerint a nemek közötti esélyegyenlőség, a családdal töltött idő és a gyermekek minőségi gondozása egymás mellett is megvalósulhat, anélkül, hogy a nők választás elé kényszerülnének.[1] A megoldás a kétkeresős-kétgondozós családmodellben keresendő, amelyben a férfiak és a nők kiegyenlített szerepet vállalnak a családban és a munkahelyükön is.[2] *Gornick és Meyers* egyenlőségelvű társadalomra vonatkozó ideálja irányt mutathat a családokat és a nőket támogatni kívánó kormányok számára, amelyet a munkajogi jogalkotás során is szem előtt kellene tartani ahhoz, hogy valódi változások történjenek a női esélyegyenlőség terén. E szerint a valódi egyenlőségen alapuló társadalmi rendszerben „értékes a szülői gondoskodás és a piaci munka is; a nők és a férfiak szerepvállalása mindkettőben szimmetrikus; a szülőknek jogában áll megválasztani, hogy maguk gondozzák gyermekeiket vagy azt másra bízzák; az anyák és apák számára egyaránt reális lehetőség a gyermekgondozás és a munka összehangolása."[3] Ez a fajta családpolitikai modell a gyermekgondozási szabadságok rendszerét úgy véli optimálisnak, amelyben mind az anya, mind az apa jogosult hat hónap fizetett szabadságra a gyermek születése vagy örökbefogadása után. Mindkét munkaviszonyban álló szülőnek járó szabadság teljes mértékben átruházhatatlan, és a szülők akár egyben akár részidős foglalkoztatás mellett kivehetik a szabadságukat.

Ezzel a szemlélettel egyetértve, valamint a szociológiai és a közgazdasági elemzések alapján is indokoltnak tűnik a magyar gyermekgondozási rendszerre vonatkozó szabályozás átalakítása. A családon belüli munkamegosztás és az apák családi szerepének erősítése érdekében rugalmasabb és a szülők számára nagyobb választási lehetőséget biztosító szabályozás

[1] Neményi, 2010, 96.
[2] *Gornick* és *Meyers* családpolitikai modellje. (Uo. 99.)
[3] Uo. 98.

kialakítása lenne célszerű. Munkajogi oldalról a gyermek gondozására igénybe vehető fizetés nélküli szabadság időtartama csökkenthető lenne. A szabályozásnak tükröznie kellene a szülők közötti megosztás lehetőségét, ösztönözve az apákat is arra, hogy vegyék ki a szerepüket a gyermek gondozásával járó teendőkből. Ez azért is fontos lehet, mert rövidebb idejű otthonlét után a nőknek nagyobb esélyük lenne a munkaerőpiacra történő visszatérésre, ami csökkentené a nők hátrányos megkülönböztetését a munka világában. Ugyanakkor az apák meghatározott ideig való távolmaradása a munkahelytől nem jelentene hátrányt, mivel velük szemben nincsenek mélyen gyökerező sztereotípiák.

Az Európai Unió tagállamai eltérő időtartamú és támogatású szabadságokat biztosítanak a szülőknek kisgyermekeik otthoni gondozásához, neveléséhez. Azt azonban nehezen lehet megválaszolni, hogy mi az ideális időtartam. A női munkavállalás mellett érvelők szerint a rövidebb, ugyanakkor jól fizetett periódus a megfelelő megoldás, míg mások szerint az otthon töltött több év alapozhatja jobban meg a gyermek fejlődését.[4] Emellett még sokféle megközelítés létezik, de általában a gazdaságpolitikai vagy a gyermekfejlődési szempont a fő érv a viták során. A gazdaságpolitika is befolyásolhatja a kérdést, attól függően, hogy a nők munkába állásának szorgalmazása, vagy éppen annak késleltetése a szempont.

A jelenlegi gyermektámogatási rendszer fő elemeiben a szocialista korszak öröksége. A rendszerváltás utáni nagyobb reformjai leginkább ideológiai indíttatásúak voltak.[5] Sem a gyermektámogatásokra szociális segélyként tekintő álláspont képviselői, sem az aktív népesedéspolitika támogatói és a hagyományos családmodell hívei nem vizsgálták meg, hogy milyen népesedési, gyermekjóléti és munkaerő-piaci hatásokkal jár ennek az egyedülálló rendszernek a fenntartása.[6]

*Bálint Mónik*a és *Köllő János* kutatásai rámutattak, hogy 1993-tól napjainkig a gyermektámogatásokat egyre többen, egyre hosszabb ideig vették

[4] Korintus, 2009, 67.
[5] Bálint– Köllő, 2008, 4.
[6] Uo.

igénybe. Elemzéseik szerint többszörösére nőtt a munkatapasztalattal nem rendelkező, alacsony iskolai végzettségű igénybe vevők száma. Elemzésük szerint a jelenlegi gyermektámogatási rendszer ma már csak részben tekinthető a munkától való ideiglenes távollétet támogató rendszernek. A munkavégzést ösztönző változások ellenére a támogatottak egyre kisebb része végez jövedelemtermelő munkát. *Köllő János* álláspontja szerint az olyan rendszer, amely szélsőséges mértékben torzított a készpénzes támogatások javára, nem feltétlenül képes segíteni a munka és a gyermeknevelés összeegyeztetését.

A huszadik század második felében a nők tömeges munkába állása Nyugat-Európában már hozott változásokat a szülői szerepek megosztását illetően, a hetvenes években ugyanis már akadtak olyan családok, amelyekben – rövidebb vagy hosszabb időre – az apák lettek az anyák helyett a gyermekek elsődleges gondozói.[7] Ezt követően az ilyen szerepváltás hatásait vizsgáló pszichológiai kutatások több szempontból is meglepő eredményeket hoztak. Egyfelől kiderült, hogy azokban a családokban, ahol a férfi a hagyományosnál nagyobb részt vállalt a gyermekek körüli teendőkből, elmosódtak az apa és az anya közötti, biológiai eredetűnek vélt különbségek a nevelési stílusban. Az apák „anyapótló" szerepének hatásait vizsgáló kutatások egyik meglepő felfedezése az volt, hogy a gondozásban aktív szerepet vállaló apák gyermekei szinte minden területen felülmúlták a hagyományos szereposztású családokban nevelkedő gyermekeket. Jobb tanulmányi eredményeket értek el, magasabbnak bizonyult az érzelmi intelligenciájuk, és népszerűbbek voltak a kortársaik körében.[8] Az apák szerepére vonatkozó újabb pszichológiai elméletek – kutatások eredményeire támaszkodva – egyfelől azt hangsúlyozzák, hogy a férfiak ugyanúgy képesek a gondoskodásra – gyermekük gondozására –, mint a nők. Másfelől a gyermekek ahhoz a személyhez tudnak biztonságosan kötődni, akitől odafigyelést, gondoskodást és melegséget kapnak – függetlenül attól, hogy nőről

[7] Balogh, 2007, 4.
[8] Uo. 5.

vagy férfiről van szó. Az egyenértékűség tudata nem csak az egyedülálló, az elsődleges gondozói szerepet betöltő vagy a külön élő apák számára fontos: bármely család esetében adódhatnak olyan, előre nem látható helyzetek, akár csak átmeneti jellegűek is, melyek megoldásában az apák kulcsfontosságú szerephez juthatnak – gyermekeikhez való kötődésük, gondozásukban való jártasságuk révén.[9]

A nemzetközi szabályozás vizsgálata is rámutatott arra, hogy egyre inkább elfogadottá válik az a nézet, amely szerint a gyermeknevelés felelősségét meg kell osztani.

A munka és a családi élet összeegyeztetése akkor lehet sikeres, ha választási lehetőségek vannak. Ha nem csupán az otthonmaradás vagy a munkavállalás között lehet választani, hanem többféle lehetőség biztosítja a megfelelő egyensúly megteremtését. Ennek alapján a munkajogi és a társadalombiztosítási jogszabályok összehangolásával célszerűnek mutatkozik a szülési és a szülői szabadság rendszerének átalakítása oly módon, hogy a gyermek születésétől kezdve az apák is jogosultak legyenek megfelelően kompenzált szülői szabadságra, ne csak a szülési szabadság lejárta után. Indokolt továbbá a gyermekgondozási szabadság rendszerének rugalmasabbá tétele is. A jogi szabályozásnak hangsúlyoznia kellene a gyermekgondozási szabadság szülők közötti megosztásának lehetőségét, oly módon, hogy a szülők nyilatkozzanak a munkáltatónak arról, hogy mikor és milyen időtartamban kívánják a szabadságot igénybe venni. Indokoltnak tartjuk a munkavállaló és a munkáltató közötti kapcsolattartás jogi szabályozását is azért, hogy a nők ne távolodjanak el a munkahelyüktől a gyermek megszületését követően, hanem a munkáltatóval együtt alakítsák ki a munkahelyi és a családi feladatok összeegyeztetésével kapcsolatos elképzelésüket. Ezzel elősegíthető lenne az, hogy mindkét fél felkészülhessen a munkába való visszatérésre, és figyelembe vegyék egymás érdekeit.

[9] Uo.

Irodalomjegyzék

1. (Kézi)könyvek, monográfiák

- Abonyi Géza (1979): *A társadalombiztosítási törvény és gyakorlata*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Asbóth János (1890): *Beszédei és nyilatkozatai a munkáskérdéshez.* Pallas, Budapest.
- Arany Tóth Mariann (2008): *A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban.* Bába Kiadó, Szeged.
- Bédy-Schwimmer Rózsa (1907): *A magyar nőmozgalom régi dokumentumai*. Igazság könyvtára, Zombor. 11-12. sz.
- Bankó Zoltán (2010): *Az atipikus munkajogviszonyok.* Dialóg Campus Kiadó, Pécs.
- Bikkal Dénes (1941): *Bevezetés a szociálpolitikába.* Athenaeum, Budapest.
- Bogyay Géza (1963): *Vállalati munkajogi kézikönyv.* Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Collins, Hugh (2005a): *Labour Law.* Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon.
- Conaghan, Joanne – Fischl, Richard Michael – Klare, Karl (2002): *Labour Law in an era of globalization.* Oxford University Press, New York.
- Conaghan, Joanne – Rittich, Kerry (2005): *Labour Law, Work, and Family.* Oxford University Press, New York.
- Deakin, Simon – Morris, Gillian (2005): *Labour Law.* Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon.
- Egresi Katalin (2008): *Szociálpolitika Magyarországon. Nézetek, programok és törvények. 1919–1939*. Napvilág Kiadó, Budapest.
- Einhorn, Barbara (1993): *Cinderella goes to market. Citizenship, Gender and Women's movements in East Central Europe*. Verso, London.
- Fazekas Károly (szerk.) (2002): *Munkaerőpiaci tükör 2002.* MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.
- Fekete Zsuzsanna – Talján Blanka (2005): *A Legfelsőbb Bíróság civilisztikai iránymutatásai*. *Munkajog*. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest.

- Gál László (1974): *A dolgozók érdekében*. Táncsics Könyvkiadó, Budapest.
- Gide Pál (1886[2]): *A nők joga*. 1-2. kötet. Magyar Tudományos Akadémia, Budapest.
- Gyulavári Tamás et al. (szerk.) (2003): *Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből. Egyenlő bánásmód elve*. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest.
- Gyulavári Tamás (szerk.) (1997): *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció.* MüM Egyenlő Esélyek Titkársága Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest.
- Halász Aladár (1909): *A munkásbetegsegélyezés és balesetbiztosítás kézikönyve*. Lampel Róbert könyvkereskedése, Budapest.
- Halmai Gábor – Tóth Gábor Attila (szerk.) (2003): *Emberi jogok.* OSIRIS Kiadó, Budapest.
- Hágelmayer Istvánné (1979): *A kollektív szerződés alapkérdései*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Heitlinger, Alena – Trnka, Susanna (1998): *Young Women of Prague.* Macmillan, London.
- Honeyball, Simon (2006): *Honeyball & Bowers' Textbook on Labour Law.* Oxford University Press, New York.
- Illéssy György (1871): *A nők munkaképessége és munkajoga*. *Különösen szellemi téren.* Rosenberg, Budapest.
- Jacobs, Antoine T. J. M. (2004): *Labour Law in The Netherlands.* Kluwer Law International, The Hague.
- Kardkovács Kolos (szerk.) (2012): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest.
- Kertész István – Pál Lajos – Radnay József (2002): *Munkajogi kézikönyv*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest.
- Keveházi Katalin (2006): *Gyerek van? Az első hazai anyabarát állásközvetítő és tanácsadó műhely első éve.* JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány, Budapest.
- Koncz Katalin (szerk.) (1985): *Nők és férfiak. Hiedelmek, tények*. 1985, Kossuth Könyvkiadó, Budapest.
- KSH (2006): *Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekvállalás után*. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.
- KSH (2010): *Magyarország 1989–2009*. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.

- Laczkó István (1968): *A magyar munkás- és társadalombiztosítás története*. Táncsics Könyvkiadó, Budapest.
- Lehoczkyné Kollonay Csilla (szerk.) (2001): *A magyar munkajog.* 1. kötet. Vince Kiadó Kft., Budapest.
- Lőrincz Ernő (1974): *A munkaviszonyok szabályozása Magyarországon a kapitalizmus kezdetétől az első világháború végéig 1840–1918*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Magyar Nők Országos Konferenciája. 1954. január 30-31. (1954) 1954. Athenaeum, Budapest.
- Mandel károly (1929): *A nőkről szóló magyar törvénycikkek Szent Istvántól napjainkig (1000–1928).* Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest.
- Máday Andor (1899): *A női munka*. Pallas Részvénytársaság nyomdája, Budapest.
- Máday Andor (1913): *A magyar nő jogai a multban és jelenben*. Athenaeum, Budapest.
- *Maternity protection at work* (1997). Report of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103) and Recommendation, 1952 (No. 95). International Labour Office, Geneva, ILO.
- *Maternity at work. A review of National Legislation* (2010). International Labour Office, Conditions of Work and Employment Programme, Second edition, Geneva, ILO.
- Mihályffy Antal (1947): *A magyar társadalombiztosítási jog fejlődésének főbb vonásai 1891-től napjainkig.* Athenaeum, Budapest.
- Miholics Tivadar (1994): *A magyar munkajog*. I. kötet. UNIÓ Lap- és Könyvkiadó Kereskedelmi Kft., Debrecen.
- Monostori Judit et al (szerk) (2009): *Demográfiai portré 2009. Jelentés a magyar népesség helyzetéről.* KSH Népességtudományi Kutatóintézet, Budapest.
- Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné (2009): *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009.* TÁRKI, Budapest.
- N. Szegvári Katalin (1981): *Út a nők egyenjogúságához.* Magyar Nők Országos Tanácsa/ Kossuth Könyvkiadó, Budapest.
- Nemes Antónia (szerk.) (2006): *NEM-ÁLLAPOT. Sztereotípiák a munka világából*. JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány, Budapest.
- Nováky Erzsébet (szerk.) (2010): *Magyarország 2025*. 1-2. kötet. Tanulmánykötet a Magyarország 2025 című akadémiai kutatás alapján. Gazdasági és Szociális Tanács, Budapest.

- Orosz Dezső – Szénásy József: *Az anyaság és a gyermek intézményes védelme.* Budapest, s. a., Gyarmati és Bősz nyomda.
- Pongrácz Tiborné (2010): A magyar családok jellemző demográfiai sajátosságai 2025 körül. In: Nováky Erzsébet (szerk.): *Magyarország 2025*. 1-2. kötet. Tanulmánykötet a Magyarország 2025 című akadémiai kutatás alapján. Gazdasági és Szociális Tanács, Budapest.
- Radnay József (2003[4]): *Munkajog*. Szent István Társulat, Budapest.
- Román László (1996): *A munkajog alapintézményei*. 2. kötet. Janus Pannonius tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs.
- Rubin, Neville (2005): *Code of International Labour Law.* Volume II. Book 1. Cambridge University Press, New York.
- S. Molnár Edit (2009): *A közvélemény tükrében*. *Demográfiai és családszociológiai tanulmányok*. KSH Népességtudományi Kutatóintézet, Budapest.
- Samuel, Lenia (1997): *Alapvető szociális jogok. Az Európai Szociális Karta esetjoga*. Európa Tanács, Strasbourg.
- Sarkadi Ignácz (1907): *A munkásbiztosító törvény magyarázata és gyakorlati rendszere.* Pallas, Budapest.
- Sándorné Horváth Erika (1986): *A gyestől a gyedig*. Kossuth Könyvkiadó, Budapest.
- Sullerot, Evelyne (1971): *A női munka története és szociológiája.* Gondolat Kiadó, Budapest.
- Sulyok Katalin (1979): *Egy ország gyesen*. Kozmosz Kiadó, Budapest.
- Surányi Éva (2010): Történelmi kitekintés: Jóléti rendszerek és elképzelések a nagyvilágban. In: Surányi Éva – Danis Ildikó – Herczog Mária (szerk.): *Családpolitika más-más szemmel. Eltérő nézőpontok, megközelítések, változó gyakorlatok a hazai és a nemzetközi családpolitikában*. Gazdasági és Szociális Tanács, Budapest.
- Surányi Éva – Danis Ildikó – Herczog Mária (szerk.) (2010): *Családpolitika más-más szemmel. Eltérő nézőpontok, megközelítések, változó gyakorlatok a hazai és a nemzetközi családpolitikában.* Gazdasági és Szociális Tanács, Budapest.
- Szabady Egon (szerk.) (1972): *Tanulmányok a nők helyzetéről.* Kossuth Könyvkiadó, Budapest.
- Szénásy József (1940): *Munka és anyaság.* Országos Stefánia Szövetség, Budapest.
- Szladits Károly (1942): *A magyar magánjog.* Kötelmi jog különös része. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest.

- Tárkányi Ákos (2009): *Családpolitika a gyermekvállalás szolgálatában az európai unió országaiban, 1990–2007.* KSH NKI, Budapest.
- Tóth eszter Zsófia (2010): *Kádár leányai. Nők a szocialista időszakban.* Nyitott Könyvműhely, Budapest.
- Tóth Eszter Zsófia (2007): *„Puszi Kádár Jánosnak". Munkásnők élete a Kádár-korszakban mikrotörténeti megközelítésben.* Napvilág Kiadó, Budapest.
- Tóth Hilda (2010): *A táppénzről*. PhD értekezés. Miskolc.
- Weltner Andor (1978): *A magyar munkajog.* Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Vincenti Gusztáv (1942): *A munka magánjogi szabályai.* Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Budapest.

2. Kommentárok

- Berki Katalin et al. (2006): *A Munka Törvénykönyve magyarázata*. Complex Kiadó Kft., Budapest.
- Bihary László et al. (2006): *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvény magyarázata*. Másság Alapítvány, Budapest.
- Cséffán József (1999): *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged.
- Gyulavári Tamás (szerk.) (2012): *Munkajog*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- Kardkovács Kolos (szerk.) (2012): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest.
- Máthé István (1939): *Társadalombiztosítási jogszabályok és útmutató*. Pesti Lloyd- nyomda, Budapest.
- Máthé István (1947): *Társadalombiztosítási jogszabályok és útmutató*. VIII. átdolgozott és bővített kiadás. Független- nyomda, Budapest.
- Mattyasovszky Pál – Mészáros Tibor (1965): *Társadalombiztosítási jogszabályok és azok gyakorlata*. 1. kötet. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Nagy László – Weltner Andor (szerk.) (1978): *A Munka Törvénykönyve kommentárja*. 1-2. kötet. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.

- Weltner Andor (1955): *A munka törvénykönyve és végrehajtási szabályai*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Willikonsky, Birgit (2007): *MuSchG Kommentar zum Mutterschutzgesetz*. Luchterhand, Neuwied.

3. Tanulmányok

- *A nők és a polgári törvénykönyv* (1900). Jogtudományi Közlöny. 24. sz. 192.
- Adamik Mária (2000): *Az államszocializmus és a „nőkérdés”. „A legnagyobb ígéret–a legnagyobb megaláztatás”.* PhD értekezés tézisei. Budapest.
- Balogh Lídia (szerk.) (2007): *Férfi apaszerepben*. Magyarországi Női Alapítvány, Budapest.
- Bálint Mónika – Köllő János (2008): *A gyermeknevelési támogatások munkaerőpiaci hatásai.* Esély. 1. sz. 3–27.
- 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. Letöltés ideje: 2012.04.04.
- Bikkal Dénes (1930): *Betegségi biztosításunk szolgáltatásai nemzetközi megvilágításban.* Munkaügyi Szemle. 8–9. sz. 350–352.
- Blaskó Zsuzsa (2009): Családtámogatás, gyermeknevelés, munkavállalás. In: Monostori Judit et al (szerk): *Demográfiai portré 2009. Jelentés a magyar népesség helyzetéről.* KSH Népességtudományi Kutatóintézet, Budapest.
- *Bocsáthatók-e nők jogi tanulmányokra?* (1900). Jogtudományi Közlöny. 31. sz. 228.
- Bonta János (1953): *Nődolgozók nem alkalmazhatók egészségükre ártalmas munkakörben.* Társadalombiztosítás és Munkavédelem. 5–6. sz. 21.
- Bóka Zsolt (2007): *Nők az egyetemeken.* Evangélikus Élet. 49. sz.
- Burri, Susanne D. – Opitz, Heike C. – Veldman, Albertine G. (2003): *Work-family Policies on Working Time put into Practice. A Comparison of Dutch and German Case Law on Working time Adjustment.* The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations. 19. 3. 321–346.

- Caracciolo, Eugenia (2001): *The 'Family-Friendly workplace': The EC Position.* The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations. 17. 3. 325–344.
- Chapman, Anna (2005): Work/Family, Australian Labour Law, and the Normative Worker. In: Conaghan, Joanne – Rittich, Kerry: *Labour Law, Work, and Family.* Oxford University Press, New York. 79–96.
- Collins, Hugh (2005b): The Right to Flexibility. In: Conaghan, Joanne – Rittich, Kerry: *Labour Law, Work, and Family.* Oxford University Press, New York.
- Conaghan, Joanne (2002): Woman, Work, and Family: A British Revolution? In: Conaghan, Joanne – Fischl, Richard Michael – Klare, Karl: *Labour Law in an era of globalization.* Oxford University Press, New York. 53–54.
- Csizmadia Andor (1967): *Szociálpolitikai tendenciák a polgári korszak munkaügyi szabályozásában és munkaszerződéseiben (1848–1944).* Állam és Igazgatás. 12. sz. 1111–1128.
- Dickens, Linda (2006): *Equality and Work-Life Balance: What's Happening at the Workplace.* Industrial Law Journal. 4. 445–449.
- Drjenovszky Zsófia (200): *A nők távolmaradása a munkaerőpiactól a gyermekvállalást követően*. PhD értekezés. Budapest.
- Ferge Zsuzsa (1976): *A nők és a döntéshozatal.* Szociológia. 2. sz. 202–219.
- Frey Mária (2002): *A gyermeknevelési támogatásokat igénybe vevő és a családi okból inaktív személyek foglalkoztatásának lehetőségei és akadályai.* Demográfia. 4. sz. 406–438.
- Frey Mária (2010): Nők és férfiak a munkaerő-piacon. In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné: *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009.* TÁRKI, Budapest.
- Fredman, Sandra (2004): *Woman at Work: The Broken Promise of Flexicurity.* Industrial Law Journal. 4. 299–319.
- Garancsy Gabriella (1972a): *A család védelme a munkajogban és a társadalombiztosítási jogban*. Gazdaság és Jogtudomány. 3-4. sz. 409–426.
- Garancsy Gabriella (1972b): A nők munkajogi helyzete. In: Szabady Egon (szerk.): *Tanulmányok a nők helyzetéről.* Kossuth Könyvkiadó, Budapest. 70–111.
- Glatz Ferenc (1991): *Az ú. n. Kádár-korszak kutatásairól.* História. 4. sz. 2–6.
- Göndör Éva (2004): A részmunkaidős foglalkoztatás az Európai Unióban és Magyarországon. In: *Kis- és középvállalkozások az Európai Unió küszöbén*. Széchenyi István Egyetem, Győr. 188–198.

- Göndör Éva (2010a): *A szülési segélyezés kialakulásának története a magyar társadalombiztosításiban.* Jogtörténeti Szemle. 4. sz. 8–15.
- Göndör Éva (2010b): Az anyaság védelmének jogintézményei az Európai Szociális Kartában és a Munka Törvénykönyvében. In: Bihari Mihály – Patyi András (szerk.): *Ünnepi kötet Szalay Gyula tiszteletére, 65. születésnapjára*. Széchenyi István Egyetem, Győr. 222–235.
- Göndör Éva (2011): *A szülési segély története a magyar társadalombiztosítási jogalkotásban.* Jog – Állam – Politika. 1. sz. 81–97.
- Göndör Éva (2012): *A nők munkában való részvétele és az anyaság védelmének munkajogi eszközei a gyermekgondozási segély bevezetéséig.* Jog – Állam – Politika. 1. sz. 83–108.
- Grotjahn Alfred (1930): *A szülők kötelező biztosítása, mint a népfogyatkozás ellenszere.* Társadalompolitika. 3–4. sz. 245–252.
- Hatvanyné E. Doris (1952): *A női és gyermekmunka Magyarországon 1890 és 1914 között.* Századok. 86. évf. 1. sz. 209–243.
- Homicskó Árpád (2004): A magyar társadalombiztosítás szabályozásának alakulása 1950-ig. In: *Publicationes doctorandorum juridicorum.* Tomus IV. Fasc. 9. Szegedi Tudományegyetem, Szeged. 283–320.
- Igazné Prónai Borbála (2006): *A kötelező társadalombiztosítás kialakulása, fejlődése Magyarországon.* PhD értekezés. Budapest.
- Jacobs, Antoine – Schmidt, Marlene (2001): *The Right to Part-time Work: The Netherlands and Germany compared.* The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations. 17. 3. 371–384.
- Kálmán Mihály (1928): *Társadalmi biztosítás. Szemle.* Munkaügyi Szemle. 3. sz. 107–110.
- Kapitány Balázs – Spéder Zsolt (2009a): Gyermekvállalás. In: Monostori Judit et al (szerk): *Demográfiai portré 2009. Jelentés a magyar népesség helyzetéről.* KSH Népességtudományi Kutatóintézet, Budapest. 29–40.
- Kapitány Balázs – Spéder Zsolt (2009b): A munkaerőpiac és a pénzbeli családtámogatási rendszer hatása a gyermekvállalási tervek megvalósulására. In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné: *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009.* TÁRKI, Budapest.
- Kapitány Balázs – Spéder Zsolt (2015): Gyermekvállalás. In: *Demográfiai Portré 2015.* KSH Népességtudományi Kutatóintézet, Budapest.

- Kéri Katalin (2000): *A nők helyzete Magyarországon az 1950-es évek első felében*. Elérhető: http://kerikata.hu/publikaciok/text/nok50ben.htm. Letöltés ideje: 2011.07.15.
- Koltai Luca – Vucskó Bernadett (2007): *A munka – magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon.* Készült a Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda Műhelyében, a Szociális és Foglalkoztatási Minisztérium megbízásából. Budapest.
- Komáromi Róbert (2002): *Áttekintés a holland jóléti rendszerről, különös tekintettel a munka világához kötődő ellátásokra.* Munkaügyi Szemle. 11. sz. 15–18.
- Kopp Mária – Skrabski Árpád (2007): *Női szerepek a mai magyar társadalomban.* Vigilia. 7. sz. 513–518.
- Koppenfels-Spies, Katharina (2005): *Auf dem Weg zu einem nicht-diskriminierenden Mutterschutzrecht?* Arbeit und Recht. 2. 52–55.
- Korintus Mihályné (2009): A gyermekgondozási szabadsággal kapcsolatos kérdések Magyarországon és az Európai Unió néhány államában. In: Nagy Ildikó – Pongrácz Tiborné: *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2009.* 2009, Budapest.
- Lázár László (1932): *Az 1907. évi XIX. t.-c. és a Máv. betegségi biztosítás kialakulása.* Munkaügyi Szemle. 7–8. sz. 351–354.
- Lehoczkyné Kollonay Csilla (1997): Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió elsődleges és másodlagos jogában. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció.* MüM Egyenlő Esélyek Titkársága Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest.
- Lehoczkyné Kollonay Csilla (1998a): *Rossz-e ami jó? A nők munkajogi jogairól.* Munkaügyi Szemle. 2. sz. 31–36.
- Lehoczkyné Kollonay Csilla (1998b): Amerikai sikertörténet – Európai változások. A női egyenjogúság a nemzetközi joggyakorlatban. In: Kaltenbach Jenő et al.: *A hátrányos megkülönböztetés tilalmától a pozitív diszkriminációig.* s.a., AduPrint Kiadó, Budapest.
- Lehoczkyné Kollonay, Csilla (2005): *The Significance of Existing EU Sex Equality Law for Women int he New Member States. The Case of Hungary.* 12. Maastricht Journal. 4. 467–493.
- McColgan, Aileen (2000): *Family Friendly Frolics? The Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999.* Industrial Law Journal. 2. 125–143.

- McGlynn, Clare (2005): Work, Family, and Parenthood: The European Union Agenda. In: Conaghan, Joanne – Rittich, Kerry: *Labour Law, Work, and Family.* Oxford University Press, New York. 217–234.
- Molnár Dániel (1953): *A dolgozó nők és a fiatalkorúak védelme.* Bér és Norma. 11. sz. 7–10.
- *Munka és család: A gondoskodás módja a megosztás.* ILO, Geneva, 12. Elérhető: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120438.pdf. Letöltés ideje: 2012.04.04.
- Murray, Jill (2001): *The International Regulation of Maternity: Still Waiting for the Reconciliation of Work and Family Life.* The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations. 17. 1. 25–46.
- Nagy László (1953): *A dolgozó nők védelme.* Bér és Norma. 2. sz. 12–14.
- Nádujfalvy József (1929): *Az új francia szociális biztosítás.* Munkaügyi Szemle. 5. sz. 175–177.
- Nádujfalvy József (1936): *Az angol társadalombiztosítás.* Munkaügyi Szemle. 7. sz. 357–367.
- Neményi Eszter (2010): A szociológiai megközelítés: Családi szerepek és családmodellek. In: Surányi Éva – Danis Ildikó – Herczog Mária (szerk.): *Családpolitika más-más szemmel. Eltérő nézőpontok, megközelítések, változó gyakorlatok a hazai és a nemzetközi családpolitikában.* Gazdasági és Szociális Tanács, Budapest.
- Novák Dénes (1936): *A betegség esetére biztosítottak segélyezésre jogosult családtagjai. Társadalombiztosítás. Szemle.* Munkaügyi Szemle. 3. sz. 135–136.
- 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.
- Pálinkás Erzsébet (1951): *A dolgozó nők szociális védelme.* Társadalombiztosítás és Munkavédelem. 6. sz. 3–5.
- *Perspectives: Parental Leave* (1997). International Labour Review. 136. 1. 109–128.
- Pfeiffer Miklós (1930): *Magyarország anya- és csecsemővédelmi feladatai.* Munkaügyi Szemle. 7. sz. 275–284.
- Rózsa József (1977): *A gyermekgondozási segélyezés egy évtizede.* Közgazdasági Szemle. 5. sz. 535–544.
- Schiek, Dagmar (2002*): From Parental Leave to Parental Time: German Labour Law and EU Law.* Industrial Law Journal. 4. 361–369.

- Schmidt, Marlene (2001): *The Right to Part-Time Work under German Law: Progress in or a Boomerang for Equal Employment Opportunities?* Industrial Law Journal. 4. 335–351.
- Schmidt, Verena (2009): *Családi kötelezettségekkel bíró munkavállalók: A dolgozó családok gyermekgondozási igényeinek kielégítése – Kihívások és megoldások.* ILO, 22.
- Schuller Gabriella (2008): *Az úttörők. Magyar nőtörténeti arcképcsarnok.* Rubicon. 18. évf. 178. sz. 68–69.
- Schwarz Gusztáv (1903): *A nők jogi studiumáról.* Jogállam. 1. füzet. 13–20.
- Schwimmer Rózsa (1911): *Az éjjeli munka kérdése.* A nő és társadalom. 3. sz. 39–42.
- Siftár: *Reformtörekvések a jugoszláv társadalombiztosításban. Társadalombiztosítás. Szemle.* Munkaügyi Szemle. 12. sz. 611–612.
- Surányi Éva – Danis Ildikó – Herczog Mária (2010): Összefoglalás és szakpolitikai javaslatok. In: Surányi Éva – Danis Ildikó – Herczog Mária (szerk.): *Családpolitika más-más szemmel. Eltérő nézőpontok, megközelítések, változó gyakorlatok a hazai és a nemzetközi családpolitikában.* Gazdasági és Szociális Tanács, Budapest.
- Szeibert János (1935): *A lengyel társadalombiztosítás reformja.* Munkaügyi Szemle. 1. sz. 28.
- Ternovszky Jenő (1933): *A kötelező biztosítás munkaköre az anya-, csecsemő- és gyermekvédelemben.* Munkaügyi Szemle. 11. sz. 523–533.
- Tinschmidt Emil (1929): *Az asszonyok foglalkoztatása az ipari és kereskedelmi életben.* Szemle. *Munkaügyi Szemle*. 2. sz. 75–76.
- Trócsányi László (1959): Munkajog. In: Halász Pál – Kovács István – Peschka Vilmos (szerk): *A magyar Tanácsköztársaság jogalkotása*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. 325–336.Trócsányi László (1964): *A munkaviszony szünetelése.* Jogtudományi Közlöny. 5. sz. 302–311.
- Trócsányi László (1969): *A Magyar Tanácsköztársaság munkaügyi jogalkotása.* Jogtudományi Közlöny. 6. sz. 322–326.
- Weltner Andor (1959): A Magyar Tanácsköztársaság munkajoga. In: Sarlós Márton (szerk): *A magyar tanácsköztársaság állama és joga*. Akadémiai Kiadó, Budapest. 245–267.

4. Egyéb

- *Bírósági Határozatok 1961* (1962). KJK, Budapest.
- *Grill Féle Új Döntvénytár* (1914-15). Grill Károly Könyvkiadóvállalata.
- *IGR: Jogi kisokos magyar munkavállalók számára Ausztriában* (2011). 16.
- *Joggyakorlat. Szemle* (1933). Munkaügyi Szemle. 3. sz. 144.
- *Joggyakorlat. Szemle* (1933). Munkaügyi Szemle. 4. sz. 195.
- Képviselőházi napló (1935). 5. kötet. 328.
- *Mb. Fb. II. 1475/1929* (1932). In: *Joggyakorlat. Szemle*. Munkaügyi Szemle. 11. sz. 560.
- *Munkaügyi Szemle* (1942). 1. sz.
- *Munkajogi Döntvénytár. Bírósági Határozatok. 1976–1978* (1980). 2. kötet. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- *A munkavállaló személyi alapbérének emelése a munkaviszony szünetelését követően* (2000). Munkaügyi Értesítő. 4. sz. 110–111.
- *Az Országos Társadalombiztosító Intézet Alapszabálya* (1929). Pesti Könyvnyomda Részvénytársaság, Budapest.
- *Az Országos Társadalombiztosító Intézet Alapszabálya az 1935. évi december hó 31-ig jóváhagyott módosításokkal kiegészített szöveg jegyzetekkel* (1935). Pallas Irodalmi és Nyomdai Rt., Budapest.
- *Szabadság kiadása gyesről visszatérő munkavállalónak* (2002). Munkaügyi Értesítő. 7-8. sz. 218.
- *Társadalombiztosítás. Szemle* (1933). Munkaügyi Szemle. 1933. 9. sz. 400.