



**37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia
Állam- és Jogtudományi Szekció**

Budapest, 2025. március 24–26.

Rendező intézmény:
Károli Gáspár Református Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar



Állam- és Jog-
tudományi Szekció

**A nemek közötti egyenlőség megvalósítása a munkajogban,
különös tekintettel a bérszakadék problémájára**

Kézirat lezárásának dátuma:

2024.12.05.

Megjegyzés: A dolgozat szerzőjeként kijelentem, hogy munkám megírása során nem használtam mesterséges intelligenciát.

Tartalomjegyzék

I.	Rész.....	2
1.	Bevezetés, problémafelvetés.....	2
2.	A nemek közötti egyenjogúságot deklaráló jogalkotás történeti áttekintése.....	3
2.1.	Az Európai Unió jogalkotása.....	3
2.2.	A hazai jogalkotás.....	6
II.	Rész	10
1.	A nemek közötti bérszakadék jelensége, kiváltó okai	10
2.	A bérszakadék társadalmi, gazdasági következményei	16
III.	Rész	20
1.	Az új szabályozás megalkotásának előzményei, okai	20
2.	A 2023/970 irányelv rendelkezései	23
2.1.	Az irányelv célkitűzései.....	23
2.2.	Fogalom meghatározás, a munkaviszonyt megelőző időszakra vonatkozó szabályozás ..	24
2.3.	Jelentés a bérekről, nemek közötti bérkülönbség, közös bérértékelés	26
2.4.	Jogérvényesítés, jogorvoslat, szankciók	28
2.5.	Összegzés, következtetések.....	31
IV.	Rész	32
1.	A nemek közötti egyenlőség megvalósulásáról szóló irányelvek összegzése, értékelése	32
2.	De lege ferenda	34
	Felhasznált irodalom jegyzéke	37

I. Rész

1. Bevezetés, problémafelvetés

A nemek közötti egyenlőségről számos értekezés született az évek során, azonban a téma napjainkban is releváns. Mostanra a világ legtöbb országában a nők is rendelkeznek szavazati joggal, csakúgy mint a férfiak, építhetik a karrierjüket, a társadalmi, politikai életben probléma nélkül vehetnek részt. Azt gondolhatnánk már nincs mit hozzátenni a diskurzushoz, sikerült megvalósítani egy demokratikus közösséget, ahol mindenki egyenlő, nemre, származásra, egyéb tulajdonságokra tekintet nélkül. Azonban fel kell tennünk a kérdést, hogy valóban maradéktalanul érvényesült az egyenlőség férfiak és nők között a munkajogban? Vajon minden területen azonos esélyekkel indulnak a két nem képviselői? Esetleg ún. közvetett, vagy közvetlen diszkrimináció mégiscsak megvalósult bizonyos esetekben?

A témában készített felmérések, kutatások azt igazolják, hogy a nemek közötti egyenlőség a munka világában a mai napig nem biztosított, már a munkaviszony kezdete előtt, az álláshirdetésekből fellelhetők a nemi sztereotípiák nyomai, a jogviszony ideje alatt pedig a munkafeltételek, az előmeneteli rendszer és a bérezés tekintetében is diszkriminatív gyakorlatok fedezhetők fel a munkáltatók részéről, így a női munkavállalók több szempontból is hátrányosabb helyzetben vannak a férfiakhoz képest.

Mind az Európai Unió, mind a tagállamok igyekeznek előmozdítani az egyenlőséget a társadalom minden tagja között, azonban az eddigi cselekvések nem vezettek maradéktalan eredményre, ezért 2023 májusában újabb irányelvet¹ fogadott el az Európai Parlament és az Európai Unió Tanácsa. A 2023/970/EU irányelv a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről elnevezést viseli (a továbbiakban: 2023/970 irányelv), amely szabályozástól okkal várható, hogy a férfiak és nők közötti munkajoggal kapcsolatban felmerülő problémákat hiánytalanul orvosolja.

Témaválasztásom indoka a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos személyes érdeklődés mellett abból fakad, hogy egy ilyen kiemelkedő fontosságú aktuális társadalmi kérdés a mai napig megoldatlan, azonban a jogi szabályozás folyamatos fejlődése, az új

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről (a továbbiakban lábjegyzetben: 2023/970/EU irányelv)

2023/970 irányelv célkitűzései alapot adhatnak arra a feltételezésre, hogy az elkövetkezendő években tényleges változás következhet be ezen a területen, ehhez pedig a legfrissebb szabályozás áttekintése és értelmezése szükséges. Így dolgozatomban nagy hangsúlyt fektetek az említett irányelv elemzésére, és megkísérlem megoldási javaslatok kidolgozását a jövő jogalkotása számára.

Az egyenlő bánásmód követelménye olyan jogelv, mely nem kizárólag a foglalkoztatás során jelenik meg, hanem általánosan minden jogágban alapelvárás. Tilos a hátrányos megkülönböztetés a közjogi jogviszonyokban és a magánjog részterületein egyaránt. Az egyenlő bánásmód követelménye alapvetően azt jelenti, hogy az azonos helyzeteket azonos módon, az eltéréket pedig eltérően kell kezelni, így biztosíthatóak az egyenlő esélyek a társadalom minden tagja számára.

A nemek közötti diszkrimináció-tilalom mint alapelv már több évtizeddel ezelőtt megjelent az Európai Unió joggyakorlatában, és a hazai jogrendszerben egyaránt. Számos nemzetközi dokumentum rendelkezései között szerepel, uniós irányelvek születtek a megvalósításáról, és annak eszközeiről, módszereiről. Ez a jelenség egyrészt pozitívként is felfogható, hiszen azt mutatja, hogy a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés eltörlése kiemelkedő jogpolitikai cél, a status quo megváltoztatása nélkülözhetetlen a valódi nemi egyenlőség eléréséhez. Negatívum azonban, hogy bár történt egy jelentősnek mondható előrelépés, a teljes egyenjogúságot férfiak és nők között több mint 70 év elteltével sem sikerült elérni.

Ahhoz, hogy a téma aktuális problémáit elemezhesük, egy pillantást kell vetnünk az elmúlt néhány évtized eseményeire, és a nemi egyenjogúság fejlődéstörténetének legfőbb állomásait röviden át kell tekintenünk.

2. A nemek közötti egyenjogúságot deklaráló jogalkotás történeti áttekintése

2.1. Az Európai Unió jogalkotása

A Római szerződés 157. cikke már 1957-ben kimondta, hogy minden részes tagállam köteles alkalmazni az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazás elvét férfiak és nők vonatkozásában egyaránt.² Ennek megfelelően az Európai Parlament és a Tanács intézkedéseket fogad el, hogy a nemek közötti egyenlő bánásmód a foglalkoztatás és munka

² Az Európai Unió működéséről szóló szerződés, 157. cikk (1) bekezdés

területén a gyakorlatban is megvalósulhasson, ne csak kiüresedett fogalom legyen. Úgyszintén a 157. cikk (4) bekezdése leszögezte, hogy az egyenlő bánásmód követelményével nem ellenkezik az a tagállami gyakorlat, amely során olyan intézkedéseket, jogi normákat fogadnak el, illetve tartanak hatályban, amelyek a diszkriminált nem számára bizonyos előnyöket juttatnak, kedvezőbb helyzetbe hozzák őket annak érdekében, hogy azonos esélyekkel induljanak a munkaerőpiacon.³ Vagyis elképzelhető olyan szituáció, amikor a kedvezőbb elbánásnak helye van, ezzel lehetőséget teremtve a hátrányos helyzetű csoport felzárkóztatására és a társadalmi helyzetük javítására. Így tehát, amennyiben szükséges és objektíve igazolható, kivételesen megengedhető az ún. igazolt nem egyenlő bánásmód alkalmazása az uniós jogalkalmazás során is.

Figyelemreméltó történelmi érdekesség azonban, hogy nem a társadalmi egyenlőség kiépítése volt a motiváció a nemek közötti egyenlő bérezés kívánalmának megfogalmazásakor. A szabályozás alapja a francia joganyagban keresendő, ugyanis a Franciaországban hatályban lévő törvények már ekkor, 1957 előtt előírták az azonos díjazás követelményét minden dolgozó számára, így pedig az ország gazdasága hátrányt szenvedett volna azokkal a tagállamokkal szemben, ahol ilyen kikötés nem volt érvényben, vagyis a nők alulfizetésével olcsó munkaerő állt rendelkezésre.⁴ Emiatt egységes szabályozás létrehozására volt szükség, annak érdekében hogy egyik állam piaca se kerüljön előnytelenebb helyzetbe a többihez képest, és az uniós törekvéseknek megfelelően kialakulhasson a közös piac. Vagyis nem szociális, sokkal inkább gazdasági érdekek indították el a nemi egyenjogúság történetét a munkajogban, azonban mára elmondható, hogy a gazdasági szempontokat felváltotta a társadalmi érzékenység előtérbe helyezése.

Az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés (EUMSZ) általánosan alkalmazandó rendelkezései között rögtön második helyen, a 8. cikkben említi a nemek közötti egyenlőség előmozdítását mint alapvető uniós tevékenységet. A jogelv elsőik között nevesítése egyfajta rangsort is jelez, kiemeli a nemi egyenjogúság prioritását. A 10. cikk általános megfogalmazást tartalmaz mindenféle szemponton alapuló megkülönböztetés tiltására vonatkozóan az uniós politikák végrehajtása során. Az Unió elkötelezett amellett, hogy minden formában és körülmények között felvegye a harcot a hátrányos megkülönböztetés ellen, éppen ezért az általános megfogalmazás mellett speciális rendelkezéseket is találunk az egyre bővülő antidiszkriminációs joganyagban.

³ Az Európai Unió működéséről szóló szerződés, 157. cikk (4) bekezdés

⁴ Karl Riesenhuber: European Employment Law (2nd Edition). Cambridge, Intersentia Ltd., 2021 384. o.

Az Európai Unióról Szóló Szerződés (EUSZ) közös rendelkezéseinek 2. cikke olyan értékeket sorol fel, amelyekre az Unió épül, ezek minden részes állam jogi szemléletmódjában megtalálhatók, a demokráciák sajátjai, ezek nélkül stabil társadalmi berendezkedés nem képzelhető el. Megemlíti általánosságban az egyenlőséget mint elvet, azonban külön említést tesz a férfiak és nők közötti egyenjogúságról is.⁵ Nem kérdés tehát, hogy minden tagállamnak a nemi megkülönböztetés megszüntetését célul kell tűznie, és ennek megfelelő rendelkezésekkel kell elősegíteniük a hatékony jogérvényesítést.

Az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta) preambuluma úgyszintén leszögezi, hogy az egyenlőség az egyik olyan érték, amelyen a szervezet alapul, oszthatatlan és egyetemes, melynek megőrzéséhez és továbbfejlesztéséhez az Unió hozzájárul. Így az alapvető jogok Charta általi újbóli megerősítése elősegíti a közös alapelvek megőrzését és a nemzetközi közösség együttes fejlődését.⁶ A foglalkoztatáspolitikán belüli nemi egyenlőség megvalósulása kritikus pontnak számít, többek között a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítandó.⁷

Ezzel összefüggésben fogadta el 2017-ben az Európai Parlament, az Európai Unió Tanácsa és a Bizottság a Szociális Jogok Európai Pillérének kihirdetéséről szóló közös nyilatkozatot. A szociális pillér célja a jobb élet- és munkakörülmények létrehozása a tagállamokban, ennek biztosítására 20 elvet, illetve jogot fogalmazott meg, amelyek 3 kategóriába sorolhatók: esélyegyenlőség és hozzáférés a munkaerőpiachoz, méltányos munkafeltételek, szociális védelem és társadalmi befogadás. Az alapelvek között szerepel a nemek közötti egyenlőség, az esélyegyenlőség a foglalkoztatás és oktatás tekintetében, illetve általánosságban a foglalkoztatás aktív támogatása. 2021-ben a szociális jogok európai pillérének megvalósítására irányuló cselekvési tervet fogadott el a Bizottság.⁸

A cselekvési terv részeként a Bizottság által kiemelten fontosságnak kezelt célok között szerepel, hogy 2030-ig az uniós népesség 20–64 év közötti polgárai legalább 78%-ának foglalkoztatottnak kell lennie. A célráta háttérben a nemek közötti foglalkoztatási különbségek csökkentése húzódik, ugyanis a Covid19-járvány idején az addigi foglalkoztatási előrelépés megállt, a férfiak esetében 78,3%-os, a nőknél 66,6%-os foglalkoztatási rátát eredményezve.⁹

⁵ Az Európai Unióról szóló szerződés, 2. cikk

⁶ Az Európai Unió Alapjogi Chartája, Preambulum

⁷ Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 23. cikk

⁸ EUR-Lex: Szociális jogok európai pillére

<https://eur-lex.europa.eu/HU/legal-content/glossary/european-pillar-of-social-rights.html> (2024.07.07.)

⁹ A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának

Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=CELEX:52021DC0102> (2024.07.07.)

Így a meghatározott cél a nemek közötti 2019-ben megállapított foglalkoztatási különbség legalább felére csökkentése 2030-ig. Az általános foglalkoztatás mellett a nők döntéshozatali pozíciókban való magasabb arányát is törekszenek elérni, ezzel együtt a bér- és nyugdíjkülönbség felszámolását is elhatározták. Ahhoz azonban, hogy ez megvalósulhasson, szükséges elsődlegesen a nemi alapú sztereotípiák, és az azokból fakadó megkülönböztetés kezelése. Ebben nyújthat segítséget a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia, amely éves jelentésekben teszi közzé a nemek közötti egyenlőtlenségek megszüntetéséért folytatott jogalkotás és jogalkalmazás eredményeit tagállamokra lebontva, így figyelemmel kísérhető, hogy az egyes országok milyen szintű fejlődést értek el ezen a területen. A jelentésekből kitűnik, hogy lényeges előrelépés történt az egyenjogúság tekintetében, azonban továbbra is szükség van újabb szabályozásokra, komolyabb fellépésre, különösen a férfiak és nők közötti bérkülönbségek esetében.

2.2. A hazai jogalkotás

Az 1989. évi volt Alkotmány kimondta, hogy Magyarországon a férfiak és nők egyenjogúsága minden polgári, politikai, gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében biztosított, emellett az anyák gyermekszülés előtti és utáni különös védelmét és támogatását rendelte el. Alapvető fontosságú az az előírás, hogy a nőket a munkavégzés során külön szabályok is védik, lehetőséget teremtve az őket érő hátrányok kiküszöbölésére, a jogsértések visszaszorítására.¹⁰ A hátrányos megkülönböztetés minden formájának szigorú büntetése mellett az egyenlőtlenségek megakadályozását segítő intézkedések meghozatalát írja elő.¹¹ Ezzel összefüggésben a hatályos Alaptörvénnyel szemben a régi Alkotmány tartalmazta a munka és a foglalkozás mindenkit megillető szabad megválasztásának körében, hogy: „Az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlő bérhez van joga.”¹² Vagyis tilos egyebek mellett a bérezés során indokolatlanul különbséget tenni a férfi és női munkavállalók között. Azzal, hogy alkotmányos szintre emelte a jogalkotó a nemek közötti jogegyenlőség követelményét, kifejezésre juttatta annak jogrendszerben betöltött különleges szerepét, egyúttal az államnak kötelessége érdemi rendelkezésekkel garantálni megvalósulását, illetve megfelelő jogvédelmi eszközök kiépítésére is sor kell kerüljön annak

¹⁰ A Magyar Köztársaság Alkotmánya, 1989, 66.§ 1-3. bekezdés

¹¹ A Magyar Köztársaság Alkotmánya, 1989, 70/A.§ 2-3. bekezdés

¹² A Magyar Köztársaság Alkotmánya, 1989, 70/B.§ 1-2. bekezdés

érdekében, hogy a nemek közötti jogegyenlőség ne csupán formális elv legyen, hanem a gyakorlatban is érvényesülhessen.

Az egyenjogúságra vonatkozó részletszabályok kidolgozására az alkotmányi szabályozásra is tekintettel, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) keretein belül került sor, amelynek III. fejezete a foglalkoztatás során elvárható esélyegyenlőség érvényesítésének alapjait fogalmazza meg. Eszerint jogsérelem következik be, ha a munkáltató hátrányos megkülönböztetésben részesíti a munkavállalót, már a jogviszony kezdete előtt, annak fennállása alatt, illetőleg megszüntetése után is.¹³ Különösen fontos az egyenlő elbánás a munkabérre és egyéb juttatásokra vonatkozóan, különben az egyenlő munkáért egyenlő bért elv sérelmet szenved.

Nincs jelentősége annak, hogy a megkülönböztetés szándékos-e avagy gondatlan, a lényeg, hogy a jogaiban megsértett személy egy pontosan körülhatárolható csoport tagja, aki valamely valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt szenved hátrányt.¹⁴ E tulajdonságok exemplifikatív felsorolását szintén az Ebktv. tartalmazza. A jogszabály kiemel 19 tulajdonságot, azonban az utolsó pontban megfogalmazott „egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt” kifejezés további esetekre is alkalmazhatóvá teszi.¹⁵ A Ebktv. a hátrányos megkülönböztetés 5 fajtáját nevesíti, ezek a közvetlen, illetve közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés és a megtorlás.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek esik áldozatául a személy, amikor őt valamely tulajdonsága alapján megkülönböztetik összehasonlítható helyzetben lévő embertársaitól, ezáltal pedig hátrányt szenved el, kedvezőtlenebb elbírálásban részesül másokhoz képest. A megkülönböztetés e fajtája megvalósulhat mulasztással is, nem csak tevőleges magatartással, például olyan esetben, mikor egy fogyatékossgal élő személy helyzetének javítására előírt akadálymentesítést jogszabály kötelezővé teszi, azonban a kötelezettséget az illetékes személy nem teljesíti. Közvetett a diszkrimináció amikor egy látszólag semleges rendelkezés emberek egy bizonyos csoportját aránytalanul nehezebb helyzetbe hozza, mint egy velük összehasonlítható helyzetben lévő másik csoportot.

Zaklatás az Ebktv. 10. §-a szerint az a szexuális vagy egyéb magatartás, amely az érintett emberi méltóságát sérti, összefügg valamely védett tulajdonságával, és célja a megfélemlítés,

¹³ 2003. évi CXXV. törvény, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, 21. §

¹⁴ Alapvető Jogok Biztosának Hivatala, Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság: A diszkrimináció típusai <https://www.ajbh.hu/ebff-a-diszkriminacio-tipusai> (2024. 04. 26.)

¹⁵ 2003. évi CXXV. törvény, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, 8. §, a-t pont

megszégyenítés, vagy más hasonló ellenséges környezet kialakítása, míg jogellenes elkülönítés valósul meg akkor, amikor ugyanilyen jellegű tulajdonsága miatt valakit vele hasonló helyzetben lévő személyektől jogszabály engedélye nélkül elkülönítenek.

Megtorlás következik be abban az esetben, mikor a kérelmező kifogást emel, vagy eljárást kezdeményez az egyenlő bánásmód megsértése miatt, ennek következtében pedig vele szemben jogsértést okoznak, vagy ezzel fenyegetnek.¹⁶

Ezek a jogellenes magatartások bármely védett tulajdonsággal, például bőrszínnel,¹⁷ egészségi állapottal¹⁸ összefüggésben megvalósulhatnak, azonban dolgozatomban kizárólag a nemen¹⁹ alapuló hátrányos megkülönböztetés témáját szeretném részletesen bemutatni, és a felmerülő jogi problémákra megoldási javaslatokat kidolgozni.

Minden tagállam felelőssége a demokratikus értékek védelmének kiépítése és tiszteletben tartása, így Magyarországon a legmagasabb, vagyis alkotmányos szinten jelenik meg a diszkrimináció tilalma. Az Alaptörvény XV. cikke szól az alapvető jogok feltétlen biztosításáról védett tulajdonságok szerinti megkülönböztetés nélkül, illetve kijelenti, hogy férfiak és nők egyenjogúak.²⁰ Emellett a korábbi Alkotmánnyal egyezően külön intézkedésekkel rendeli védelmezni a nőket, és céljának tekinti a társadalmi felzárkóztatást, figyelembe véve a nők speciális helyzetét a magánéletben és a munkaerőpiacon. Így a XIX. cikkben megfogalmazott rendelkezés, mely szerint a nyugdíjjogosultság feltételeinek meghatározása a nőkre nézve kedvezőbben is történhet, megfelel az esélyegyenlőség előmozdítására való jogszerű törekvéseknek.

Ezt a XIX. cikkben található nyugdíjjogosultsággal kapcsolatos normát az Alkotmánybíróság a 28/2015. (IX. 24.) AB határozatában is megerősítette. A tényállás szerint a Kúria egy felülvizsgálati eljárás során megváltoztatta a Nemzeti Választási Bizottság határozatát, amely korábban megtagadta a férfiak számára is a nőkre vonatkozó kedvezményes nyugdíjkorhatár bevezetéséről való kérdés népszavazásra bocsátását. Az indítványozók szerint a Kúria döntése jogellenes, szerintük a hátrányos megkülönböztetés fogalmát kimerítené az az eshetőség, ha a férfiakra is azonos nyugdíjszabályokat alkalmaznának, hiszen ezzel figyelmen kívül hagynák a nemek közti nyilvánvaló különbségeket, az eltérő helyzetben lévőket azonos módon kezelnék. Márpedig a nők különös védelmének biztosítása alkotmányi szinten került kimondásra, így ezzel szembehelyezkedni alaptörvény-ellenes a Kúria részéről. Az

¹⁶ 2003. évi CXXV. törvény, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, 10. §

¹⁷ 2003. évi CXXV. törvény, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 8. § c) pont

¹⁸ 2003. évi CXXV. törvény, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 8. § h) pont

¹⁹ 2003. évi CXXV. törvény, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 8. § a) pont

²⁰ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) XV. cikk (2), (3) bekezdés

Alkotmánybíróság a kérelemnek helyt adott, indokolásában kifejtette, hogy a felülvizsgálat során elvégzett alkotmányossági vizsgálat nem volt teljeskörű, a kérdéses rendelkezéseket nem összefüggésükben és a jogalkotói szándéknak megfelelően értelmezték. Az Alaptörvényben védeni kívánt társadalmi csoport jogait megsértenék a népszavazás lehetőségének megadásával, ugyanis bizonyos esetekben a nők kedvezőbb elbánásra jogosultak, ezt a szavazás eredménye pedig megvonhatná tőlük. Végeredményben a Kúria határozatát megsemmisítették, így nem került megvitatásra a nők nyugdíjkedvezményének kiterjesztése a férfiakra vonatkozóan. Megerősítésre került, hogy az igazolt nem egyenlő bánásmód alkalmazása megengedhető, ha az adott jogpolitikai cél így valósítható meg.

Az elmúlt közel 7 évtizedben folyamatos progresszió jellemezte mind az uniós, mind a magyar antidiszkriminációs jogalkotást, azonban különösen a munkajog területén a mai napig megfigyelhetők hiányosságok a nemi egyenjogúság vonatkozásában, így a következő néhány év feladata az elmúlt időszakban megalkotott irányelvek által meghatározottak megfelelő tagállami átültetése és eredményes alkalmazása. Már a 2023/970 irányelv létrejöttének ténye előrelépés, azt jelzi, hogy a jogalkotók felismerték az egyenlőtlen bérezés problematikáját és káros hatásait, azonban kérdéses, hogy ez az új szabályozás elégséges lesz-e a folyamat visszafordításához, és a kitűzött célok eléréséhez.

II. Rész

1. A nemek közötti bérszakadék jelensége, kiváltó okai

Uralkodó felfogás szerint a nemek közötti bérszakadék a nők és férfiak átlagos bruttó órabére közötti különbséget jelenti. 2023-ban ez a differencia az Európai Unióban átlagosan 13% volt, vagyis minden 1 euróért amit egy férfi megkeresett, egy nő mindössze 0,87 eurós jövedelmet realizált.²¹ Ezt megelőzően 2012-ben még 16.4%-on állt a bérkülönbség, ez alapján ismét kijelenthető, hogy előrelépés következett be a nemek közötti egyenlőségben, azonban a javulás a vártnál lényegesen lassabban történik. Ennek a jelenségnek az okán minden évben törekednek az Unió szervei felhívni a figyelmet a bérszakadékra az Equal Pay Day alkalmával, amely dátum azt a napot jelöli, amelytől kezdődően a nők a férfi munkatársaikkal szemben szimbolikusan nem kapnak fizetést.²² 2023-ban ez a nap november 15-re esett, ezt megelőzően 2020-ban pedig november 10-re, vagyis a bérrés minimális csökkenése miatt néhány nappal kitolódott az az időpont, melytől kezdve a nők kvázi „ingyen dolgoznak” az év hátralevő részében.

Értelemszerűen a tagállamokban a bérkülönbség mértékében jelentős eltérések mutatkoznak. Ez idáig egyedülként Luxemburnak sikerült bezárnia a bérrést, Románia, Szlovénia és Lengyelország pedig 5% alatti mutatóval jelenleg a legjobban teljesítenek Európában, így reálisan néhány éven belül kiegyenlíthetik a nemek közötti fizetékülönbséget. Magyarország az uniós átlag alatti 17,3%-os teljesítménymutatóval rendelkezik, ezzel az eredménnyel 24. helyen szerepel a tagállamok rangsorában, megelőzve Németországot, Ausztriát és Észtországot.²³ Látható, hogy hazánkban kiemelten fontos megoldandó feladat a női egyenjogúság kivívása a munkahelyeken, hogy a bérek tekintetében is megfelelhessünk az európai normáknak és elvárásoknak, behozhassuk tekintélyes lemaradásunkat a nemi egyenlőségről szóló szakpolitikákban előírtaknak megfelelően.

A nemek közötti bérrés kialakulásában és növekedésében több tényező együttesen, eltérő intenzitással játszik közre. Ezeket a különböző kiváltó okokat a 2023/970 irányelv nevesíti, és az egyenlő munkáért egyenlő bért elv megvalósulásának sikertelenségi okaiként rögzíti őket.

²¹ European Commission: Gender Pay Gap in the EU remains at 13% on Equal Pay Day
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_23_5692 (2024.08.03.)

²² European Commission: EU action for equal pay
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en (2024.08.03.)

²³ European Parliament: Gender pay gap in Europe: facts and figures (infographic)
<https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200227STO73519/gender-pay-gap-in-europe-facts-and-figures-infographic> (2024.08.03.)

Eszerint a nemekhez társított egyes tulajdonságokon alapuló negatív megkülönböztetés, vagyis nemi sztereotípiák mellett befolyással bír a fizetéskülönbség mértékére a fizetetlen munka aránytalan megoszlása férfiak és nők között, ide sorolható a háztartási feladatok összessége és a gyermeknevelés. Emellett sajátos jelenség a munkajogban az ún. „üvegplafon” és „ragadós padló”, amelyek a szegregáció két fajtájához, a horizontális és vertikális szegregációhoz kapcsolódnak, és az előmeneteli rendszer keretein belül idéznek elő hátrányos következményeket a nők bérével kapcsolatosan. Valamint jelentősen torzítja az egyenlőség megvalósulását a közvetlen és közvetett bérdiszkrimináció.²⁴

Mélyen gyökerező alapprobléma a nemi sztereotípiák beágyazottsága a munka világában, és azok jelentős befolyásolása a bérek alakulására, így a bérszakadék nagyságára is. Ezek egy része már az adott munkakörre jelentkezők hirdetésben történő megcélzásánál, kiválasztásánál megmutatkozik. Akár nyílt, akár leplezett módon, de előfordul, hogy az állásajánlatokat kifejezetten az egyik nem képviselői számára hirdetik meg, vagy a felvételi eljárás során őket részesítik előnyben, holott a különbségtétel objektív módon nem igazolható. Bármely nemű is legyen az adott személy, amennyiben a megjelölt kritériumoknak megfelel, lehetőséget kell biztosítani számára az állás megpályázására és elnyerésére, abban az esetben, amikor a munkavégzés alapvetően nem kapcsolódik a munkavállaló neméhez, különben nemi alapú diszkrimináció valósul meg.

Természetesen nem csupán a munkáltatók felelősek a sztereotípiák életben tartásáért, minden ember gondolkozásmódjára hatással vannak a gyermekkorban elsajátított nemi szerepek. Asszociációk sora társul az egyes foglalkozásokról alkotott képünkhöz, amik később irányítanak minket a tanulmányaink alatt és a karrierválasztásnál egyaránt, akár észleljük ezeket, akár nem. Így a leendő munkavállalók is prekoncepcióktól befolyásolva választanak szakmát, amellyel saját potenciáljuknak szabnak gátat, csökkentik lehetőségeiket, hogy a számukra legmegfelelőbb területen helyezkedjenek el. Erre a tényre hívja fel a figyelmet az Unió az #EndGenderStereotypes kampányban²⁵ is, amelynek része a fiatalabb generációk edukálása a sztereotípiák káros hatásairól. Éppen ez mutatja, hogy kívánatos lenne, már gyermekkorban a munkavállalásról szóló diskurzus során a nemi szerepekkel kapcsolatos általánosítás megszüntetése, amelyre az iskolai oktatás mellett az online médiaplatformok bevonása alkalmas eszköz lehet, elnézve a fiatalok képernyő előtt töltött idejének mértékét. 2021-ben ugyanis a 8 és 12 év közötti gyermekek napi képernyőideje meghaladta az 5,5 órát, a

²⁴ 2023/970/EU irányelv indokolás (15) preambulumbekkezdés

²⁵ European Union: End Gender Stereotypes Campaign

https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en (2024.08.13.)

13 és 18 év közötti tinédzsereké pedig a 8,5 órát.²⁶ Vagyis az újabb generációk világszemléletét a közösségi média korábban soha nem látott mértékben befolyásolja, így a továbbtanulással, karrierválasztással kapcsolatban mentalitásuk formálását segítheti, ha olyan impulzusokkal találkozhatnak, amelyek megkérdőjelezzik, ledöntik a sztereotípiákat. Az Európai Unió a különböző kampányai során ezelőtt is sikerrel tett kísérletet a social media felületek felhasználására annak érdekében, hogy minél több személy tudomást szerezzen az adott felhívásról, emellett nagyobb követői bázissal rendelkező fiatalok bevonására is sor került annak érdekében, hogy a kortársaik számára nagyobb eredményességgel közvetítsék a szóban forgó üzenetet.²⁷ Egy ehhez hasonló akció a különböző szakmákat övező nemi sztereotípiák elleni harcban is hatékony és célravezető lehet.

Fontos továbbá azt is megemlíteni, hogy nem kizárólag a nőkre, hanem a férfiakra is negatív hatással vannak ezek az előítéletek, hiszen előfordulnak olyan szakterületek, amelyekről éppen őket szorítják ki, és a nőket preferálják, ilyenek leggyakrabban a gyermekgondozással összefüggő szakmák.

A helyzet orvoslásának első lépéseként szükséges felismerni a problémát, és realizálni a nemi sztereotípiák egyénre és a munkaerőpiacra kifejtett hatását. Ugyanis könnyen belátható, hogy csak akkor lehet megfelelően kezelni az egyenlőtlenségből fakadó gazdasági és szociális következményeket, ha elismerjük, hogy a fennálló rendszer olyan hibákat tartalmaz, amelyek gátolják a további fejlődést. Egy, a nemek közötti egyenlőség növelése tárgyában készült uniós tanulmány²⁸ azt mutatja, hogy akár csak egyetlen területen tett előrelépés az egyenlőtlenségek felszámolására olyan láncreakciót képes beindítani, amely más szektorokra kiterjedően is fellendülést eredményez. A különböző szférák, így például az oktatás, foglalkoztatás terén együttesen kifejtett támogatással pedig többszörösére növelhetők az esélyek a nemek közötti egyenlőség megvalósítására, ami a gazdasági teljesítőképesség élénkülését vonja maga után.

Az eredményekből kitűnik, hogy a nők munkaerőpiaci helyzetének javítása, az egyenjogúság magasabb szinten történő megvalósítása ösztönzőleg hat a gazdaságra. Kiindulópont lehet például a felsőoktatásban a nők természettudományos, technológiai területen való magasabb részvételének elősegítése, ami a munkaerőpiaci aktivitás

²⁶ The Common Sense Census: Media Use by Tweens and Teens, 2021

https://www.common sense media.org/sites/default/files/research/report/8-18-census-integrated-report-final-web_0.pdf (2024.08.13.)

²⁷ European Commission: #EducationNoMatterWhat Campaign https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/resources-campaigns/campaigns/education-no-matter-what_en (2024.08.25.)

²⁸ European Institute for Gender Equality: Economic benefits of gender equality in the EU https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/2017.2086_mh0117096enn_pdfweb_20170803125843.pdf (2024.08.13.)

növekedéséhez vezet, ami által új munkahelyek létesülhetnek, így csökkenthető a munkanélküliség, végeredményben pedig a bérek is növekednek. Ezzel szignifikánsan csökkenthető a nemek közötti bérszakadék, emellett hosszútávon a GDP jelentős emelkedése érhető el, a számítások szerint 2050-re az egy főre jutó EU GDP akár 10%-os növekedése is reális lehet.²⁹ Vagyis kijelenthető, hogy nem csak a nőknek áll érdekében az egyenjogúságért folytatott harc, az Unió tagállamainak minden polgára profitálhat az egyenlő esélyek, és egyenlő bérek megteremtéséből.

A nemi sztereotípiákból eredeztethető másik probléma, amely a bérszakadék mélyülésével jár, a fizetetlen munka aránytalan megoszlása férfiak és nők között. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete vizsgálta a háztartási- és gyermeknevelési feladatok családon belüli felosztását, amely során megállapítást nyert, miszerint háromszor annyi dolgozó, gyermekes nő végez házimunkát, mint gyermekes férfi, és ezt a mintát tovább is adják a nevelés során, így a 18-24 éves otthonélő fiatal felnőttek között szintén kimutatható ez a fajta eltolódás az otthoni teendők elvégzésekor.³⁰ Vagyis bizonyítást nyert, hogy már kisebb kortól kezdve úgy szocializálódnak a nők, hogy természetes számukra, hogy a háztartási és gyermeknevelési feladatok nagyrészt ők végzik, ez pedig ahhoz vezet, hogy akár öntudatlanul is olyan munkát választanak, amely összeegyeztethető a háztartással és a gyermekneveléssel. Ez pedig azzal jár együtt, hogy a nők gyakran választanak rugalmasabb munkaköröket, részmunkaidős állásokat, amelyek korlátozott előmeneteli lehetőségekkel, és alacsonyabb fizetéssel járnak, tovább növelve a nemek közötti bérszakadékot.

Ez a hozzáállás kétségkívül negatívan hat a nők álláspiaci helyzetére, éppen ezért az Európai Unió irányelvben³¹ kívánta biztosítani a gondozási feladatok egyenlő megosztását. Lehetőséget nyújt, hogy a gyermek születését követően a férfiak 10 nap apasági szabadságot³² vegyenek igénybe, illetve mindkét szülőt megillető szülői szabadságot kínál,³³ ezzel ösztönözve a férfiakat, hogy ők is aktívan vegyenek részt a gyermeknevelésben, a felek egyenlően osszák meg egymás közt a terheket, így a nőknek sem kell választania a karrier és a család között.

A 2019/1158 irányelv célja, hogy a tagállami szabályozás megkönnyítse a munkavállalók számára a munka és a családi élet összeegyeztetését, és hozzájáruljon a nemek közötti

²⁹ European Institute for Gender Equality: Economic benefits of gender equality in the EU

³⁰ European Institute for Gender Equality: Gender Equality Index 2021 Report

https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2021-report/gender-differences-household-chores?language_content_entity=en (2024.08.13.)

³¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (a továbbiakban lábjegyzetben: 2019/1158/EU irányelv)

³² 2019/1158/EU irányelv 4. cikk (1) bekezdés

³³ 2019/1158/EU irányelv 5. cikk (1) bekezdés

bérszakadék csökkentéséhez azáltal, hogy redukálja a sztereotíp feladatmegosztásból származó egyenlőtlenségeket, és lehetővé tegye a nők számára, hogy a férfiakkal azonos módon érvényesülhessenek a munkaerőpiacon.

A bérszakadék legmeghatározóbb kiváltó okának a foglalkoztatásban általános strukturális szegregáció mutatkozik. A horizontális szegregáció az ágazatokon átívelően megfigyelhető tendencia, mely szerint a nők a tipikusan kevésbé megbecsült, alulfizetett szektorokban helyezkednek el. Ehhez társul a vertikális szegregáció, vagyis, hogy a magasabb, jobban fizető pozíciókban többnyire férfiakat találunk, így a döntéshozatali szerepkörökben is nagyobb arányban vannak jelen, még olyan munkahelyeken is, ahol egyébként több nőt foglalkoztatnak, mint férfit. A vertikális szegregáció létrejöttét elősegíti az „üvegplafon” jelenség, amely az egyébként minden elvárt kvalitással bíró személy munkahelyi hierarchiában való előmenetelét mesterséges akadályokkal csak bizonyos szintig teszi lehetővé, ezáltal biztosítva más kedvezményezett csoportok érvényesülését. A kifejezésben található „üveg” szó arra utal, hogy ezek az akadályok, rendszerint nem láthatók előre, a „plafon” szó pedig azt a maximális szintet jelenti amit a hátrányt szenvedett csoport tagjai is elérhetnek, ennél magasabb pozíciót azonban nem nyerhetnek el, hiába rendelkeznek a megfelelő szakképzettséggel. Az üvegplafon kiegészítője a „ragadós padló”, amely nem a legfelsőbb pozíciókba jutást teszi lehetetlenné a nők számára, hanem önmagában mindenféle mobilitást akadályoz meg, a ranglétra legalsó fokán álló munkavállaló elé gördít olyan akadályokat, amelyek miatt előléptetése elérhetetlenné válik.

Ezt a jelenséget szemlélteti az Eurostat kimutatása, amely szerint 2021-ben az Európai Unióban a menedzser pozíciók 34,7%-át töltötték be nők,³⁴ míg az Unió tőzsdén jegyzett legnagyobb vállalkozásainak vezetőtestületeiben 2022-ben 32,2% volt a nők aránya, vagyis háromból kettő vezető férfi volt.³⁵ Magyarországon a menedzseri munkakörök 36,6%-át töltötték be nők, vagyis az uniós átlagot minimálisan meghaladta hazánk, azonban a vezetőtestületi beosztásokról szóló statisztikából kiolvasható 10,4%-os eredmény a harmadik legrosszabbnak számít a 27 tagország bevonásával készített felmérésben. A vezetői pozíciók nem szerinti szeparálása döntően hozzájárul a nemek közötti bérszakadék kialakulásához, hiszen így az alacsony, alulfizetett pozíciókba tömörülnek a nők, míg a felsővezetői állásokban a férfiak lényegesen magasabb fizetést könyvelhetnek el.

³⁴ Eurostat: Around a third of managers in the EU are women
<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2c.html?lang=en> (2024.08.11.)

³⁵ European Institute for Gender Equality: Gender balance in business and finance December 2022
https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20231035_pdf_mh0423141enn_002.pdf (2024.08.11.)

A problémát felismerve 2022-ben az Európai Unió irányelvet adott ki a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről.³⁶ Az irányelv indokolása tartalmazza a korábban említett igazolt nem egyenlő bánásmód alkalmazásának megengedhetőségét, amennyiben így növelni lehet a nők döntéshozó testületekben való aktív részvételét, de a tagállamoknak további lépéseket is kell tenniük. A szabályozás elérendő célja, hogy megvalósítsa a felsővezetői pozíciókban a nemek kiegyensúlyozott képviselését, és biztosítsa a nemek közötti esélyegyenlőség elvének alkalmazását.³⁷ A nemek közötti egyensúlyra vonatkozó célkitűzések a következők: a nyilvánosan működő részvénytársaságokban a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 40%-át, vagy az összes igazgatói pozíció – beleértve mind az ügyvezető, mind a nem ügyvezető igazgatói pozíciókat – legalább 33%-át nők töltsék be 2026. június 30-ig bezárólag.³⁸

A rendelkezés ugyan a gazdasági társaságok közül a nyilvánosan működő részvénytársaságokra tekintettel fogalmazott meg kötelezettségeket, azonban az uniós szervek példát kívánnak mutatni, így a Tanács a 2021-2024-re vonatkozó sokszínűségi és befogadási stratégiájában akként határozott, hogy a 2026-os év végéig Főtitkársága vezetői pozícióiban a nők arányát 45-55% közötti szintre emeli fel, ennek eléréséhez pedig külön cselekvési tervet készít.³⁹

Az alulreprezentált női nem vezetői pozíciókban való számának növelésétől azt várja az Unió, hogy a korábban számos tanulmányban bemutatott pozitív hatások, így a proaktívabb üzleti modell, a kiegyensúlyozott döntések, a magasabb szintű szakmai normák a vezetőtestületek sokszínűségéből kifolyólag a társadalmi realitásokat és a fogyasztói igényeket hűen tükrözni tudják, ezáltal a társaság pénzügyi teljesítménye és nyereségessége is felfelé ívelő tendenciát mutat majd, ami végeredményben hosszú távú fenntartható nevedéshez vezet, és gazdasági fellendülést hoz magával.⁴⁰

Az előzőekben felsorolt okok mind szerepet játszanak a bérres létrejöttében és állandósulásában, azonban az ilyen jellegű megkülönböztetések viszonylag könnyen észlelhetők, bárki számára egyértelműen megállapítható egy diszkriminatív álláshirdetés, vagy a vezető döntéshozatali pozíciókban a férfiak felülreprezentáltsága. Kevésbé nyilvánvaló és

³⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2381 irányelve (2022. november 23.) a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről (a továbbiakban lábjegyzetben: 2022/2381/EU irányelv)

³⁷ 2022/2381/EU irányelv indokolás (7) preambulumbekkezdés

³⁸ 2022/2381/EU irányelv 5. cikk (1) bekezdés a és b pont

³⁹ 2022/2381/EU irányelv indokolás (12) preambulumbekkezdés

⁴⁰ 2022/2381/EU irányelv indokolás (16) preambulumbekkezdés

nehezebben nyomon követhető azonban a nemi alapú közvetlen vagy közvetett bérdiszkrimináció.

A bérdiszkrimináció a munkahelyi diszkrimináció egyik aspektusa, amely során a munkavállalót egy bizonyos csoporthoz való tartozása (jelen esetben a női nemhez tartozása) alapján bírálják el, és ebből kifolyólag az azonos munkakörben dolgozó többi személyhez képest alacsonyabb díjazásban részesítik. Az ilyesfajta megkülönböztetés mindenféle objektív alapot nélkülöz, és az egyenlő munkáért egyenlő bért elv sérülését vonzza magával. A gyakorlatban egyébként is szokásosnak tekinthető a nők nemi alapú hátrányos megkülönböztetése a munkahelyeken, ezt a helyzetet ráadásul tovább fokozza, mikor az adott nő több védendő tulajdonsággal rendelkezik, például kora, etnikuma, fogyatékosága, szexuális hovatartozása alapján, ilyenkor pedig ezek kombinációja miatt interszekcionális megkülönböztetés áldozatává válik. Az idősebb nők különösen nagy mértékben kitettek ennek a jelenségnek, így az ő védelmük kiemelkedően fontos célkitűzés a diszkrimináció felszámolása során.

A munkáltató elleni fellépést azonban megnehezíti, hogy a különbségtételnek ez a fajtája rendszerint könnyen leplezhető, a munkavállalók előtt általában titkos információ a munkatársak fizetése, a bérszintek átláthatatlansága miatt pedig az igényérvényesítés nehezen kivitelezhető. Ezáltal a bérszakadék felszámolása is kilátástalannak tűnik, az egyenjogúság elérése előtt több akadály is áll, amelyek ledöntéséről a 2023/970 irányelvben megfogalmazottak szerint a tagállami jogalkotásnak kell gondoskodnia.

2. A bérszakadék társadalmi, gazdasági következményei

Az Irányelv indokolása a bérszakadék hosszútávú következményei közül kettőt említ: a nyugdíjak terén fennálló egyenlőtlenséget, illetve a szegénység feminizációját.⁴¹ A férfiak és nők eltérő keresetéből egyenesen következik, hogy az aktív kereső éveiket követően is fennáll az anyagi helyzetükben ez a szakadék. A nők nyugdíja átlagosan számottevően alacsonyabb, amelyhez hozzájárul az óránkénti fizetésbeli különbség mellett az a tény is, hogy a gyermekvállalással összefüggésben az anyák rendszerint évekre kiesnek a munkaerőpiacról, hiába van lehetősége az édesapáknak is szüneteltetni a karrierjüket, a szülők közötti munkamegosztás ilyen formája jelenleg nem mondható gyakorinak Magyarországon sem.

⁴¹ 2023/970/EU irányelv indoklás (15) preambulumbekzdés

2023. januárjában a KSH által felvázolt, a főbb ellátások átlagos összegét részletező helyzetkép szerint az öregségi nyugdíj a férfiak esetében 228 411 forint volt, ezzel szemben a nők nyugdíjbevétele mindössze a 196 719 forintos összeget érte el.⁴² Uniós szinten, az egyébként is problematikus 13%-os bérszakadékot túlszárnyalva, a nyugdíjkülönbség a nemek között 29% százalékon áll, melynek oka az előzőekben említettekén túl, a nők részmunkaidős állásokban való magasabb aránya,⁴³ illetve a szociális ellátásokhoz, támogatásokhoz való hozzáférés korlátozottsága. Az ilyen, a nemek vagyoni állapotában fennálló rendszerszintű egyenlőtlenség hosszútávon a szegénység feminizációjához vezet.

A „szegénység feminizációja” azt jelenti, hogy összességében az elszegényedett népesség nagyobb részét a nők teszik ki, a társadalmi perifériára kerülésnek nagyobb eséllyel esnek áldozatául, sőt, általában szegénységük kritikusabb mértéket ölt, mint a férfiak esetében. Különösen súlyosan érintettek a fiatal felnőtt, vagyis a 18 és 24 év közötti nők, ők azok, akik az európai népességen belül a leginkább kitettek az elszegényedésnek.⁴⁴ Adicionális probléma, hogy statisztikák bizonyítják, miszerint meglehetősen erős korreláció figyelhető meg a nőket, illetve a gyermekeket érintő szegénység között is. Más megfogalmazásban tehát a szegénység elnőiesedése a férfiak és nők közötti életszínvonalbeli egyenlőtlenség növekedésének tendenciájára utal a szegénységben tapasztalható növekvő nemek közötti eltolódás miatt.

Ugyan az elmúlt években javulás következett be a szegénységi mutatókat tekintve, a helyzet további beavatkozást kíván, tekintve, hogy a szegénység felszámolása az Unió kiemelt célkitűzései közé tartozik, többek közötti a Szociális Jogok Európai Pillérére vonatkozó cselekvési terv része is. Így az Európai Parlament 2022. július 5-én állásfoglalást adott ki „A nők szegénysége Európában” elnevezéssel (a továbbiakban: állásfoglalás). Ebben a dokumentumban megfogalmazódik egy célkitűzés, mely szerint a szakpolitikák és programok megalkotásakor, végrehajtásakor és utólagos értékelése során fokozott figyelemmel kell lenni a nemek közötti különbségekre, és az ezen különbségekből fakadó társadalmi-gazdasági hatásokra. Az indokolás kitér a Covid19- járvány okozta negatív gazdasági következményekre, amelyek elsősorban a nőket érintik, az előrejelzések szerint még több éven keresztül

⁴² Központi Statisztikai Hivatal: Nyugdíjak és egyéb ellátások

A főbb ellátások átlagos összege teljes ellátás szerint, 2023. január*

<https://www.ksh.hu/s/helyzetkep-2022/#/kiadvany/nyugdijak-es-egyeb-ellatasok/a-fobb-ellatasok-atlagos-osszege-teljes-ellatas-szerint-2023-januar> (2024.09.14.)

⁴³ Marie Scholer, Lucian Pătulea: The impact of social and behavioural aspects on the gender pension gap in Europe (European Insurance and Occupational Pensions Authority)

https://www.eiopa.europa.eu/impact-social-and-behavioural-aspects-gender-pension-gap-europe-2024-06-26_en (2024.09.14.)

⁴⁴ Eurostat: Living conditions in Europe - poverty and social exclusion

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe_-_poverty_and_social_exclusion&oldid=544210 (2024.09.15.)

számíthatunk további negatív hatásokra, ezek pontos kimenetele, mértéke egyelőre ismeretlen.⁴⁵ Így különösen fontos a megelőzés, olyan politikák érvényre juttatása, amelyek a nemek közötti egyenlőtlenségeket enyhíteni tudják, emellett hozzájárulnak az életszínvonal emelkedéséhez, különösen a nők anyagi helyzetének javulásához.

A nők szegénysége összetett, többdimenziós problémakör, melynek minden aspektusát, okait és következményeit is megfelelően kezelni kívánja az Európai Unió. Az állásfoglalás is a bérszakadék problémájának ismertetésében előadott kiváltó okokat sorolja fel, így a gyermekgondozási feladatok miatti munkaerőpiacról kiesést, oktatásban és munkahelyeken jellemző szegregációt, a tipikusan női munkakörök alulfizettségét stb.⁴⁶ Éppen emiatt, mivel a fizetésbeli különbségek problémája okozza (részben) a szegénység feminizálódását, szükséges a bérres mielőbbi bezárása, amely lehetővé tenné a szegénységben élő nők számának redukálást is.

A női szegénység és társadalmi kirekesztődés statisztikájában is megfigyelhető az interszekcionális megkülönböztetés áldozatainak felülreprezentáltsága, példának okáért a 65. életévüket betöltött nők, illetve a gyermekeiket egyedül nevelő édesanyák fokozottan veszélyeztetettek. Magától értetődő, hogy az egyszülős háztartásokban élőknek magasabb esélyük van az elszegényedésre, az ilyen családoknak pedig jelenleg 85%-át vezetik nők.⁴⁷ Vagyis a női nemhez tartozás és az egyedülálló szülőség kombinációja esetén a szegénység kockázata jelentősen növekszik, különösen, mivel az ebbe a kategóriába tartozó nők gyakran néznek szembe munkaerőpiaci diszkriminációval, illetve a gyermeknevelés magas költségei okán általában eleve nehezebb anyagi körülmények között élnek. Az ilyen családmmodellben élőknek ráadásul kisebb esélyük van a szegénységből való kitörésre, jellemzően gyermekeik is nehéz anyagi körülmények között nőnek fel, ezzel transzgenerációs problémát eredményezve. Ezáltal válik nyilvánvalóvá hogy a női szegénység közvetlenül hozzájárul a magas arányú⁴⁸ gyermek szegénység jelenségéhez.

Látható, hogy a bérszakadék jelenléte rendkívül súlyos társadalmi, gazdasági következményekkel jár, amelyeket csak rendszerszintű szabályozással lehet enyhíteni. Ezzel nem kizárólag a nemek közötti egyenlőség megvalósítása lenne lehetséges, hanem a szegénység

⁴⁵ Az Európai Parlament 2022. július 5-i állásfoglalása a nők szegénységéről Európában (D.) (a továbbiakban lábjegyzetben: EP 2022. július 5-i állásfoglalás)
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0274_HU.html (2024.10.10.)

⁴⁶ EP 2022. július 5-i állásfoglalás (L.)

⁴⁷ EP 2022. július 5-i állásfoglalás (I.)

⁴⁸ Az EP 2022. július 5-i állásfoglalás C. pontja szerint az Európai Unióban minden negyedik gyermek szegénység, illetve társadalmi kirekesztődés áldozatává válhat, melyhez nagyban hozzájárul a női szegénységgel való szoros kapcsolat.

mérséklése, a legkiszolgáltatottabb társadalmi rétegek, így a nyugdíjas korú nők és a gyermeket nevelő anyák felemelése is. A bérszakadék csökkentésével és a szociális támogatások könnyebben hozzáférhetővé tételével a transzgenerációs szegénység is visszaszorítható, a gyermekek jövőbeli kilátásai javításával pedig összességében egy igazságosabb társadalom érhető el, ami mindannyiunk közös érdeke.

III. Rész

1. Az új szabályozás megalkotásának előzményei, okai

A nemek közötti egyenlő esélyek megteremtése és az egyenlő bánásmód alkalmazása a munkajog területén kiemelten fontos cél, hiszen a munkaviszony csaknem minden ember megélhetésének alapját jelenti, ezért átfogó szabályozási mechanizmus kifejlesztése szükségeltetik. Ennek részeként a 2023/970 irányelv megalkotásának gazdasági, illetve szociális okai a kivételesen hosszú indokolásban részletesen kifejtésre kerültek, erre alaposan pedig számos rendelkezést ír elő a tagállamok számára, amelyek betartásával közelebb kerülhetnek az egyenlőséghez.

Az új irányelv előzményének tekinthető az Európai Parlament és a Tanács 2006/54 irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról, amely szerint ugyanazért a munkáért vagy egyenlő értékűnek tekintett munkáért járó díjazás esetén mindenféle nemi alapon történő megkülönböztetést meg kell szüntetni a munkahelyeken, különösen a munkakör-besorolási rendszerekkel összefüggésben, amelyeknek a nők és férfiak számára azonos feltételeket kell támasztaniuk. Valamint a tagállamoknak lehetőséget kell biztosítaniuk arra, hogy minden személy aki úgy véli, hogy az egyenlő bánásmód elvének megsértése miatt őt sérelem érte, az egyéb jogorvoslati lehetőségek kimerítése után bírósághoz fordulhasson, akár a munkaviszony megszűnése utáni időszakban is.⁴⁹ Ennek érdekében kártérítésre, jóvátételre is igényt formálhat az egyén, ezeknek az összegeknek pedig a további károkozástól visszatartó erejűnek, emellett az okozott kárral arányosnak kell lenniük, így felső határ sem állapítható meg esetükben.

A rendelkezés azzal is segíti az eredményes jogérvényesítést, hogy a bírósági eljárás során a bizonyítási terhet megfordította, vagyis az alperes munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem történt részéről diszkrimináció. Valamint a tagállamok kötelessége biztosítani, hogy azok a szervezetek, egyesületek amelyeknek érdekükben áll az irányelvben foglalt rendelkezések betartása, a sérelmet szenvedett fél támogatójaként a bírósági eljárásban részt vehessenek. Ezekből arra következtethetnénk, hogy a sérelmet szenvedett fél számára minden lehetőség biztosított, hogy eredményesen pereljen az alaptalan, objektíve nem igazolható nemi alapú

⁴⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54 irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról, 17. cikk (1) bekezdés

megkülönböztetés miatt. Azonban a 2006-os irányelv 2020. évi értékelése arra világított rá, hogy több tényező is akadályozza a jogérvényesítést.⁵⁰ Egyrészt az egyenlő értékű munka fogalma nem került pontos meghatározásra, ami bizonytalanná teszi a peres eljárás megindíthatóságát, másrészt a bérezési rendszerek átláthatatlansága miatt a diszkrimináció esetleges áldozata nincs is tisztában azzal, hogy vele szemben megkülönböztetést alkalmaztak.

Így tehát hiába a megfordított bizonyítási teher okozta könnyítés, illetve a munkavállalói szervezetek közreműködése, ha a megfelelő információ hiánya ellehetetleníti a kártérítési perek megindítását és lefolytatását. A 2020-ban bekövetkezett Covid19-járvány pedig a korábbiakban sosem tapasztalt módon formálta át a munkaerőpiacot, számos negatív utóhatást érzékelhetünk napjainkban is, amely helyzeteket minél hamarabb kezelni kell annak érdekében, hogy hosszú távon fenntartható megoldást találjunk.

A közelmúlt eseményei közül éppen a Covid19-járvány mutatott rá igazán a nők hátrányos helyzetére a munkaerőpiacon. A tömeges munkahely elvesztés azokat a szektorokat sújtotta legfőképpen, amelyekben felülreprezentáltak a nők, ilyenek a vendéglátás, a szociális gondozás, a kiskereskedelem és a ruhaipar.⁵¹ A járvány alatt más gazdasági ágazatokban, például az egészségügyben, oktatásban, gyermekgondozás területén pedig világosan kirajzolódott a nők által végzett munka folyamatos strukturális alulértékeltsége, tekintve, hogy a magas társadalmi és gazdasági érték nem áll arányban a pénzbeli ellenszolgáltatással, és a társadalmi megbecsültséggel sem.⁵² Ehhez a jelenséghez természetesen a nemi sztereotípiák is nagyban hozzájárulnak, amelyek jelen vannak egyaránt a munkahelyen, a munkaviszony létesítése előtt, illetve alatt, valamint a magánéletben is.

Ezek a nemi sztereotípiák az évtizedek alatt állandósultak, és az oktatásban is megjelentek. A két nem közötti eltérő életutat már az iskolai évek megalapozzák, de a legszembetűnőbb a felsőoktatásban megjelenő differenciáltság.

A köztudatban a mai napig élénken él a „női munka” és „férfi munka” megkülönböztetése, nem csak hazánkban, hanem globális szinten, politikai berendezkedéstől, gazdasági fejlettségtől függetlenül, vagyis mélyen gyökerező össztársadalmi problémáról van szó. Ennek megfelelően már az egyetemi szak megválasztásánál elkülönülnek egymástól a férfiak és a nők. A Központi Statisztikai Hivatal (a továbbiakban: KSH) felsőfokú alap- és mesterképzésben résztvevő hallgatók képzési terület és nem szerinti megoszlásáról szóló adatai

⁵⁰ 2023/970/EU irányelv indokolás (11) preambulumbekzdés

⁵¹ European Institute for Gender Equality: Gender Equality Index 2021: Health
https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2021-report/women-bear-brunt-impact-covid-19-jobs?language_content_entity=en (2024.07.12.)

⁵² 2023/970/EU irányelv indokolás (13) preambulumbekzdés

szerint a 2023/24-es tanévben a tipikusan feminizált humán szakokon (tanárképzés, oktatástudomány, művészetek, humán tudományok, és társadalomtudományok) összesen mindössze 23 043 férfi nemű hallgató folytatott tanulmányokat, szemben az 56 410 női hallgatóval, míg a jellemzően férfi-dominánsnak tekintett (gazdasági, természettudományi, informatikai, műszaki és mezőgazdasági) tanulmányok területén 76 338 férfi és 47 188 nő rendelkezett hallgatói jogviszonnyal.⁵³ Látható, hogy a hagyományos nemi szerepek az egyetemi képzésre jelentkezők döntését is befolyásolják, ami később a munkaerőpiaci helyzetüket is döntően határozza meg.

Az egyetem elvégzése után ugyanis természetes, hogy a legtöbben a végzettségüknek megfelelő szakmában helyezkednek el, következményképp a munkahelyeken is a széttagoltság lesz jellemző a nemek között. Azonban érdekes jelenség, hogy egyes korábban „férfiasnak” tekintett területeken a statisztika az évek alatt megfordult, és a korábbival ellentétes tendenciát mutat. Jogi képzésen minden évben nagyjából 3000-rel több nő folytat tanulmányokat, valamint a bírósági szervezetrendszerben 2022-ben a bírói pozíciók 69%-át nők töltötték be⁵⁴, tíz évvel korábban, 2012-ben ez a szám 61,6% volt.⁵⁵ Így a jövőben a bírói karon belül a nemek arányában további eltolódásra lehet számítani, hiszen a végzett jogászok között egyre nagyobb számban lesznek jelen a nők. Tehát ha az optimálisnál lassabb ütemben is, de van esély arra, hogy a társadalom organikus fejlődése révén megszabaduljunk a berögzült káros mintáktól, és az egyén neme ne játsszon meghatározó szerepet az egyetemi szak, illetve később a karrier megválasztásban.

Ugyan a statisztika összegzéséből kitűnik, hogy jellemzően minden évben kb. 20 000-rel több nő vesz részt egyetemi képzésen, mivel az alulfizetettebb ágazatokban kezdik meg munkájukat, jelentősen alacsonyabb bevételre tesznek szert, mint a férfiak. A jövőben tehát jellemzően a nők lesznek magasabban képzettek, többen szereznek majd diplomát, mint a férfiak, mégis kisebb jövedelemmel fognak rendelkezni. Így a társadalomban a bérekre vonatkozó szakadék, más megfogalmazásban „olló” egyre jobban kinyílik majd.

A 2023/970 irányelv feladata ennek megakadályozása, a férfiak és nők fizetése közti indokolatlan eltérést igyekszik megszüntetni, ennek érdekében pedig számos új intézkedést vezet be, amit a tagállamoknak 2026. június 7-ig át kell ültetniük nemzeti jogrendszerükbe.

⁵³ Központi Statisztikai Hivatal 23.1.1.22. Felsőfokú alap- és mesterképzésben hallgatók képzési terület és nem szerint https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0022.html (2024.07.14.)

⁵⁴ Az Országos Bírósági Hivatal elnökének beszámolója 2022. I. félév <https://birosag.hu/beszamolok/az-orszagos-birosagi-hivatal-elnokenek-2022-i-felevi-beszamoloja> (2024.07.14.)

⁵⁵ Az Országos Bírósági Hivatal elnökének 2012. évi beszámolója <https://birosag.hu/beszamolok/az-orszagos-birosagi-hivatal-elnokenek-2012-evi-beszamoloja> (2024.07.14.)

2. A 2023/970 irányelv rendelkezései⁵⁶

2.1. Az irányelv célkitűzései

A 2023/970 irányelv „a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről” címet viseli, amely a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formáját, különösen az előzőekben ismertetett bérszakadékot, illetve annak egyik kiváltó okát, az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvének megsértését hivatott megszüntetni, ezzel hozzájárulva a nemek közötti egyenlőség megteremtéséhez a munkajog területén. Tekintve, hogy a férfiak és nők közötti egyenlőség az Unió egyik legmeghatározóbb alapértéke, a tagállamok kötelesek minden szükséges intézkedést megtenni, hogy biztosítsák az egyenlő bérezéshez való jognak a gyakorlatban való érvényesülését. A korábban ezen a területen tett intézkedések nem jártak sikerrel, így a részes államok teendőinek listája újabb elemekkel bővül az Irányelvben meghatározottak szerint. Az új szabályozás két területet emel ki a munkajogi jogalkotásra vonatkozóan, ahol a tagállamoknak a korábbi elvek és gyakorlat megerősítése mellett új törvényeket kell alkotniuk, ezek a bértranszparencia, és a munkavállalók jogérvényesítése.⁵⁷ Az indokolás szerint ugyanis a bérek átláthatóságának biztosítása az egyik leghatékonyabb eszköz a nemi alapú megkülönböztetés felszámolására a díjazás területén,⁵⁸ a jogérvényesítés szabályainak megerősítése, különösen a kollektív jogorvoslat pedig olyan nyomást gyakorolna a munkáltatókra, amelynek eredménye szigorúbb fellépés lenne részükről a munkahelyi diszkrimináció ellen, nagyobb eséllyel tennének eleget a meghatározott követelményeknek.

Az Irányelvben megfogalmazott rendelkezések minden – így a köz- és magánszféra – munkáltatóira egyaránt vonatkoznak,⁵⁹ igaz eltérő mértékben, a foglalkoztatott munkavállalók számától függően rónak kötelezettségeket rájuk. A munkavállalók körét a tagállami gyakorlat szerint e fogalom alá tartozók alkotják, vagyis mindenki aki a nemzeti jog szerinti munkaviszonnyal rendelkezik, ideértve az atipikus munkaviszonyban állókat is.⁶⁰ Az új szabályozás célja a bérek átláthatóbbá tétele, amely ezáltal segít a férfiak és nők indokolatlan

⁵⁶ E részben lásd: A 2023/970/EU Irányelv indokolásának (1-66. preambulumbekendések) és rendelkezéseinek (1-37.cikk) elemzését.

⁵⁷ Zaccaria Márton Leó: A valódi egyenlőség ára, avagy az egyenlő díjazás követelményének megerősítése a legújabb uniós szociálpolitikai jogalkotásban (2. rész) = Munkajog 2024/1., 8-14. o.

⁵⁸ Zaccaria 2024/1., 9. o.

⁵⁹ 2023/970/EU irányelv 2. cikk (1) bekezdés

⁶⁰ 2023/970/EU irányelv indokolás (18) preambulumbekendés

bérkülönbségeinek realizálásában, és a hátrányos megkülönböztetés elleni fellépés megkönnyítésével hozzájárul a bérdiszkrimináció eltörléséhez.

Az implementációs határidő 2026. június 7., azonban tanácsos minél hamarabb megtenni a megfelelő jogi lépéseket a zökkenőmentes átültethetőség érdekében, hiszen a korábbi jogintézmények megerősítésén túl, a norma számos új elemet is tartalmaz, amelyek a befogadhatóság érdekében gondos előkészítést igényelnek.⁶¹

A vállalkozások számára megállapított egyéb rendelkezések megtartása mellett a munkáltatóknak bizonyos időközönként részletes kimutatásokat kell készíteniük az alkalmazottak díjazásáról, amelyben figyelemmel kísérhető a bérstruktúrájuk, amely a munkavállalókon túl az egyes hatóságoknak és munkavállalói képviselőknek, szociális partnereknek is nélkülözhetetlen információt jelent.

2.2. Fogalommeghatározás, a munkaviszonyt megelőző időszakra vonatkozó szabályozás

Ahhoz azonban, hogy az egyenlő bérezés kívánalmának a munkáltatók eleget tehesse, először is definiálni kell egyes alapfogalmakat, így többek között meghatározandó a díjazás, a bérszint és az egyenlő értékű munka pontos jelentése. Erre a fogalommeghatározásra az irányelv 3. cikkében, illetve kiegészítésként a 4. cikk (4) bekezdésében került sor, csak ezután lehetséges ugyanis a további rendelkezések helyes értelmezése, illetve végrehajtása. Ennek megfelelően a díjazás magában foglalja az alapbért, vagy illetményt, továbbá minden olyan juttatást, amelyet – akár készpénzben, akár természetben – a munkáltatótól a munkavégzésért cserébe kap a munkavállaló, a bérszint pedig a bruttó éves díjazást és az ennek megfelelő bruttó órabért jelenti. Egyenlő értékűnek azok a munkák minősülnek, amely bizonyos objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján összehasonlítható helyzetben vannak egymással.

A bérdiszkrimináció problémájával összefüggésben fontos kiemelni, hogy lehetőség van az azonos értékű munkát végző személyek eltérő díjazására, azonban ennek alapja minden esetben objektíven igazolható, megkülönböztetésmentes szempont kell hogy legyen. Ezek az egyenértékűségi szempontok különösen: egyes munkavállalói készségek, erőfeszítés, felelősség, munkafeltételek, de bármely olyan egyéb kritérium is ide tartozik, amely az adott munkakörben relevánsnak tekinthető. Vagyis lehetőség van azonos értékű munkát végző férfi és női munkavállaló eltérő mértékű díjazására akkor, ha a fent említett kritériumok alapján a

⁶¹ Zaccaria Márton Leó: A valódi egyenlőség ára, avagy az egyenlő díjazás követelményének megerősítése a legújabb uniós szociálpolitikai jogalkotásban (1. rész) = Munkajog 2023/4., 9-14. o.

munkáltató úgy ítéli meg, hogy az egyik alkalmazott egyéni kompetenciái miatt magasabb munkabért érdemel, viszont erre a megkülönböztetésre nem nemi alapon kerül sor, vagyis nem bérdiszkrimináció eredménye a fizetéskülönbség. Lényeges azonban, hogy a díjazás és a bérnövekedés megállapítása során alkalmazott kritériumoknak előre meghatározottnak, és a munkavállalók számára könnyen hozzáférhetőnek kell lenniük.⁶²

Az egyenlő értékű munka egyenlő díjazásának nyomon követéséhez elengedhetetlen, hogy már a foglalkoztatás előtt biztosított legyen a bérek átláthatósága, amely magában foglalja a kezdeti bér, illetőleg bértartomány nyilvános közzétételét annak érdekében, hogy a leendő munkavállaló a felvételi eljárás során ne legyen kedvezőtlenebb alkupozícióban, mint a munkáltató, ha ugyanis nem lenne tudomása az állás lehetséges bérezéséről, információs aszimmetria⁶³ lépne fel a felek között, amely jelentős hátrányt jelentene az egyébként is kiszolgáltatottabb helyzetben lévő álláskereső személynek. A tájékoztatás nyújtása megtörténhet már az álláshirdetésben, de lehetséges az interjút közvetlenül megelőzően is. Ezzel egyetemben kikötés, hogy a munkáltató nem jogosult információt szerezni a jelentkezők jelenlegi és korábbi fizetéséről, erre vonatkozó kérdést a felvételi eljárás során nem tehet fel.⁶⁴

A foglalkoztatást megelőző időszakra vonatkozó szabályozás részét képezi az a követelmény is, hogy a nemi sztereotípiák ellensúlyozásaként az állásokat nemi szempontból semleges megnevezésekkel kell meghirdetni,⁶⁵ ezzel is ellensúlyozható a tipikusan „férfi és női munka” szerinti megosztottság, amely sok esetben eltántoríthatja az egyébként a munkakörre alkalmas személyt a jelentkezéstől.

Ezen túlmenően a felvételi eljárások során megkülönböztetésmentesen kezelendő minden pályázó, így elkerülhető az egyik nem képviselőinek jogtalan előnyben részesítése, és biztosítható az egyenlő bérezéshez való jog.

Vagyis már a jogviszony létrejötte előtti időszakra is kihatással van az irányelv, nem kizárólag a munkavégzés során kell biztosítani a diszkriminatív gyakorlatok felszámolását, hanem azt megelőzően is, így már a munkavállalók kiválasztásának folyamatában is megvalósulhat a nemek közötti egyenlőség, és ideális esetben mindenki egyenlő esélyekkel indulhat a meghirdetett pozícióért.

⁶² 2023/970/EU irányelv indokolás (35) preambulumbekzdés

⁶³ 2023/970/EU irányelv indokolás (32) preambulumbekzdés

⁶⁴ 2023/970/EU irányelv indokolás (33) preambulumbekzdés

⁶⁵ 2023/970/EU irányelv indokolás (33) preambulumbekzdés

2.3. *Jelentés a bérekről, nemek közötti bérkülönbség, közös bérértékelés*

Az új szabályozás értelmében a munkavállalóknak jogában áll, hogy jogviszonyuk fennállása alatt folyamatosan tisztában legyenek a saját, és a velük összehasonlítható helyzetben lévők díjazásával. Ezért a tájékoztatáshoz való jog értelmében a munkavállalók jogosultak információt kérni a saját, illetve a velük egyenlő értékű munkát végző egyéb munkavállalók bérszintjéről, nemek szerinti bontásban, melynek a munkáltatók legfeljebb két hónapon belül maradéktalanul eleget kell tegyenek, hiba vagy mulasztás esetén ésszerű határidőn belül szükséges az adatszolgáltatás pontosítása. Amennyiben igénylik, a bérekkel kapcsolatos minden információt a munkavállalói képviselőkön, vagy az egyenlőséggel foglalkozó szervezeteken keresztül kell biztosítani számukra, így a tájékoztatáshoz való jognak természetesen ők is alanyai.⁶⁶ Továbbá nem lehet megtiltani a munkavállalóknak, hogy saját bérezésüket önként közzétegyék, azonban a tudomásukra jutott egyéb információkat, például a munkatársak bérezését az egyenlő díjazáshoz való jog gyakorlásától eltérő célra nem használhatják fel.⁶⁷ Ezzel is könnyebben ellenőrizhetővé válik az alkalmazottak számára az egyenlő díjazás elvének megtartása, az esetleges bérdiszkrimináció áldozatává válás egyértelműen kikövetkeztethető az értékelés adataiból. Ehhez azonban szükséges a munkahelyek részéről a díjazással összefüggő adatokról rendszeresen jelentéseket készíteni és közzétenni.

A jelentéseknek ki kell térni a nemek közötti bérkülönbségre és medián bérkülönbségre az alapbér, valamint a kiegészítő díjazás tekintetében egyaránt, emellett a nemek arányára az egyes bérsávkvartilisekben.⁶⁸ A szabályozás differenciál a munkáltatók között aszerint, hogy mennyi munkavállalót foglalkoztatnak, ez alapján kötelességük így alakul: a 100 munkavállalónál kevesebbet alkalmazó munkáltatók mentesülnek a jelentéstételi kötelezettség alól, azonban önkéntesen eleget tehetnek a szabályozásban foglaltaknak, a 100 és 249 munkavállalóval rendelkező vállalkozások háromévente kötelesek információt szolgáltatni a bérek alakulásáról, míg a minimum 250 dolgozóval rendelkező szervezetek évente tesznek jelentést az előző naptári évi adatok tekintetében.⁶⁹

A nemekre lebontott adatok alapján könnyen nyomon követhető az adott munkahely bérstruktúrája, az egyenlő bérezés elvének megtartása, a nemek közötti bérkülönbség

⁶⁶ 2023/970/EU irányelv 7. cikk

⁶⁷ 2023/970/EU irányelv 7. cikk (6) bekezdés

⁶⁸ Az Irányelv 3. cikk f) szerint a bérsávkvartilis: „a munkavállalók négy egyenlő számosságú csoportja, amelyekbe a bérszintjük szerint – a legalacsonyabbtól a legmagasabbig – besorolják őket”.

⁶⁹ 2023/970/EU irányelv 9. cikk

horizontális (ágazatokon átívelő) és vertikális (beosztásokon átívelő) alakulása, azonban nem ésszerű elvárás, hogy minden munkavállaló személyesen foglalkozzon a bérdiszkrimináció ellenőrzésével. Ezért a tagállamoknak lehetővé kell tenniük, hogy bizonyos egyéb szervezetek segítsék a dolgozókat jogaik érvényesítésében.

Munkaügyi felügyelőségek, egyenlőséggel foglalkozó testületek, munkavállalói képviselők, illetve egyéb jogi személyek részt vehetnek az irányelvben megfogalmazottak ellenőrzésében, segíthetik a munkavállalókat a jogérvényesítés során, közigazgatási vagy bírósági eljárásban helyettük meghatalmazás birtokában eljárhatnak. A bérekről szóló jelentésekkel kapcsolatban kérdéseket intézhetnek a munkáltatókhoz, akiknek kötelességük ésszerű határidőn belül válaszolni. Emellett a munkavállalók viktimizációtól való félelme miatt is indokolt, hogy a munkáltató ellen indított eljárásban egy külső szerv segítse a hátrányt szenvedett felet. A viktimizáció a diszkrimináció elleni fellépésért való megtorlás jelensége, amikor a munkáltató szándékosan kedvezőtlenebb bánásmódban részesíti a vele szembehelyezkedő felet. Ezt a fajta magatartást a szabályozás tiltja, sem a munkavállalók, sem a képviselők nem bocsáthatók el, illetve nem alkalmazható velük szemben szankció a panasz benyújtása, vagy a bírósági eljárás kezdeményezése miatt.⁷⁰

A munkavállalói képviselőknek a legnagyobb szerepük azonban a közös bérértékelés során lesz. A közös bérértékelésekre abban az esetben kerülhet sor, amikor a munkavállalók egy összehasonlítható helyzetben lévő csoportjában a férfi és női alkalmazottak átlagos bérszintje között magas, minimum 5%-os különbség található, amely a korábban említett objektív és nemi szempontból semleges kritériumok alapján nem igazolható, és a munkáltató a bérjelentést követő hat hónapon belül nem szüntette meg sikerrel ezt az indokolatlan bérkülönbséget. Az elemzés kiterjed a bérstruktúrák felülvizsgálatára, ezen belül fel kell tárnia a különbség lehetséges okait, és a munkavállalói képviselőkkel együttműködve olyan intézkedéseket kell hozni, amelyek képesek az eltérés csökkentésére.

A bérstruktúrák figyelemmel kísérése azonban nem csak a munkahelyek ellenőrzése során számít kritikus pontnak, szükséges, hogy az Európai Unió minden tagállama információt szolgáltatson a bérek átláthatóságáról, és az egyenlő bérezés követelményének betartásáról. Éppen ezért előírás minden tagországnak, hogy évente készítsenek pontos, hiánytalan statisztikát a nemek közötti bérszakadék alakulásáról, és ezt továbbítsák az Európai Unió Bizottságának, hogy az Eurostat uniós szintű elemzéseket végezhesen,⁷¹ és értékelhesse a tagállamok teljesítményét a nemek közötti egyenlőség megvalósítása során. Amennyiben

⁷⁰ 2023/970/EU irányelv 25. cikk

⁷¹ 2023/970/EU irányelv indokolás (62) preambulumbekkezdés

ugyanis szükséges, további kötelezettségek írhatók elő számukra abban az esetben, ha nem sikerül a nők helyzetének javítására irányuló uniós célkitűzések megvalósítása, például a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégiában foglalt törekvések a vártnál alacsonyabb eredményességet mutatnak.

2.4. Jogérvényesítés, jogorvoslat, szankciók

A jogorvoslat és jogérvényesítés tekintetében szigorú szabályozást vezet be az irányelv. A jogsértések orvoslásaként kártérítésre vagy jóvátételre jogosult a hátrányos megkülönböztetést elszenvedett munkavállaló. A 2006/54 irányelv rendelkezései közül a kártérítésre vonatkozó kikötéseket az új szabályozás is megtartotta, elvárás, hogy a bíróság olyan összeget ítéljen meg a munkavállaló számára, ami a munkáltatóra nézve a jövőben előforduló jogsértések tekintetében visszatartó erejű, és az okozott veszteségekkel arányos. Az *in integrum restitutio* elvét követve, olyan helyzetbe kell hozni a munkavállalót, mintha nem sértették volna meg az egyenlő bérezéshez való jogát, ezért a nemzeti jogszabályokban előzetes felső határ nem állapítható meg a jóvátétel összegét illetően. Vagyis teljes kártérítésre jogosult minden munkavállaló az irányelv rendelkezéseinek megsértése miatt indított perben. Az anyagi jellegű szankciók körébe tartozik továbbá a bírság, melyet a munkáltató bruttó éves árbevétele vagy a teljes bértömeg alapján kell számítani, a továbbiakban a kártérítésre vonatkozó szabályok irányadók.⁷²

A kártérítés és a bírság mellett más korrekciós eszközök is az alkalmazottak rendelkezésére állnak, kérhető például a jogsértés megszüntetésére irányuló végzés, valamint olyan végzés kibocsátása, amely biztosítékul szolgál az egyenlő bérezéssel kapcsolatos strukturális vagy szervezeti intézkedések meghozatalára a munkáltatók részéről.⁷³

A bíróságnak az értékelés során figyelembe kell venni minden súlyosító és enyhítő körülményt, különösen ilyenek számítanak a már korábban említett interszekcionális megkülönböztetés esetei, amikor a munkavállaló több védett tulajdonsággal rendelkezik, és ezek kombinációja miatt kerül hátrányosabb helyzetbe, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő személyek. De ebbe a kategóriába tartozik a kötelezettségek ismételt megszegése is, erre az esetre a tagállamoknak speciális, szigorúbb szankciót is be kell vezetniük, ezzel is ösztönözve a munkáltatókat a szabályozás betartására. A legnagyobb elrettentő ereje általánosságban a pénzügyi visszatartó eszközöknek van, példaként említhető

⁷² 2023/970/EU irányelv indokolás (55) preambulumbekzdés

⁷³ 2023/970/EU irányelv 17. cikk (1) a és b pont

az állami juttatások megvonása, illetve a pályázatokból, közbeszerzési eljárásokból bizonyos időre történő kizárás.⁷⁴

Szintén a 2006. évi irányelv szabályozását követi a rendelkezés akkor is, amikor előírja a fordított bizonyítási teher alkalmazását a bértranszparencia és egyenlő bérezés megsértése okán kezdeményezett bírósági eljárás során. Ekkor a munkavállalónak nem kötelessége bizonyítani a jogsértés bekövetkeztét, elegendő, ha az *prima facie* áll fenn.⁷⁵ Vagyis a munkáltatóra hárul az a feladat, hogy bizonyítsa, nem szegte meg a kötelességeit, nem következett be nem alapuló bérdiszkrimináció. Ez alól csak abban az esetben mentesülhet ha bizonyítja, hogy jogsértése nyilvánvalóan nem volt szándékos, jelentősége pedig csekély volt.⁷⁶ Különösen abban az esetben van jelentősége ennek az előírásnak, amikor a bérszintek átláthatatlanok a munkavállalók számára, nincs információjuk a velük egy kategóriába tartozó munkatársak díjazásáról, így lényegében lehetetlen feladat lenne a hátrányos megkülönböztetés bizonyítása a bíróság előtt. Ezért célszerű ezt a terhet inkább a munkáltatóra telepíteni, akinek egyébként is felróható a bérsávok nem megfelelő közzététele, akkor is ha később bebizonyosodik, hogy alaptalan volt a feltételezés a bérdiszkriminációt illetően. Az Európai Unió Bíróságának esetjoga alapján elmondható, hogy a fordított bizonyítási teher alkalmazandó azokban az esetekben is, amikor a munkáltatónak felróható okból a bérezés teljes mértékben átláthatatlan.⁷⁷ A fordított bizonyítási teher alkalmazásával elérhető, hogy több munkavállaló kezdeményezzen eljárást amikor úgy érzik a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és a díjazás során diszkriminatív volt, hiszen nem kell bizonyítaniuk, elég csak valószínűsíteniük a helytelen gyakorlatot.

Ahhoz, hogy értékelhesse az eljáró bíróság a férfiak és nők között az egyenlő díjazás követelményének megsértését, először is vizsgálnia kell az azonos helyzetben/kategóriában lévő munkavállalókat. Az azonos helyzet fennállásának azonban nem követelménye, hogy a munkavállalókat ugyanannál a munkáltatónál foglalkoztassák⁷⁸, illetve ha a munkáltató azonos is, nem szükséges, hogy a vizsgált alkalmazottak jogviszonya egyazon időpontban álljon fenn, lehetséges az összevetés korábbi dolgozók díjazásának figyelembevételével is. A gyakorlatban könnyen előállhat olyan szituáció, amikor nincs olyan munkavállaló, akivel az összehasonlítást

⁷⁴ 2023/970/EU irányelv indokolás (56) preambulumbekkezdés

⁷⁵ 2023/970/EU irányelv indokolás (51) preambulumbekkezdés

⁷⁶ 2023/970/EU irányelv indokolás (52) preambulumbekkezdés

⁷⁷ 2023/970/EU irányelv indokolás (52) preambulumbekkezdés

⁷⁸ A 2023/970/EU irányelv indokolás (29) preambulumbekkezdés szerint elegendő, ha a díjazási feltételek egy forrástól származtathatók, és a feltételek egymással összehasonlíthatóak. Ez a helyzet rendszerint akkor áll elő, amikor törvényi rendelkezés, vagy kollektív szerződés határozza meg a feltételeket, illetve holdingtársaságon belül központilag rendelkeznek róluk.

el lehetne végezni, így viszont a sérelmet szenvedett személyt nem lehetne kompenzálni, igényét a bíróság nem tudná érdemben elbírálni. Ezért az irányelv bevezette a hipotetikus komparator intézményét,⁷⁹ vagyis amennyiben nem található olyan személy, akivel a felperes összehasonlítható helyzetben van, kötelező egy hipotetikus személyt összehasonlítási alapként használni. Ez a megoldás különösen azokban az ágazatokban nyújthat segítséget a kérelmezőnek, amelyekben az egyik nem döntően dominál, emiatt nincs ellenkező nemű személy akivel az összevetés lehetővé válik. A hipotetikus személy tehát lehetőséget ad a kereset benyújtására akkor, amikor az egyébként a munkavállalón kívül álló okból lehetetlen lenne.

Szintén a munkavállalók védelme érdekében szükséges az a rendelkezés, hogy a bírósági eljárás megindítására vonatkozó elévülési időket úgy kell a tagállomoknak saját belső jogszabályaikra tekintettel megalkotniuk, hogy azok ne tegyék lehetetlenné, vagy aránytalanul nehezítsék a tényleges jogérvényesítést. A kereset benyújtására nyitva álló határidő minimum három év kell hogy legyen, attól az időponttól kezdve, amikor a munkavállaló tudomására jutott, vagy ésszerűen elvárható, hogy tudomására jusson az őt ért jogsértés.⁸⁰

Sajátos az a szabályozás, amely lehetőséget teremt arra, hogy bizonyos esetben a pervesztes felperes ne legyen köteles a perköltség megtérítésére. Ennek oka, hogy a kiszolgáltatottabb helyzetben lévő munkavállalókat rendszerint visszatartják a várhatóan magas perköltségek, ezért nem lépnek fel a jogsértő munkáltatókkal szemben. Erre az engedményre akkor kerülhet sor, ha a bíróság meglátása szerint a munkavállalónak ésszerű oka volt a per megindítására, ilyen lehet különösen, amikor a munkáltató nem tett meg minden tőle elvárható intézkedést a bértranszparencia biztosítása érdekében.⁸¹

Természetesen a tagállomoknak lehetőségük van a munkavállalókra nézve kedvezőbb bizonyítási előírások megalkotására is, hiszen az irányelv mindössze minimumkövetelményeket ír elő. A jogalkotásai folyamat során viszont figyelemmel kell lenni arra a kikötésre, hogy a jogrendszerben jelenleg meglévő védelmi szint csökkentésére az Irányelv rendelkezéseinek végrehajtása során sem kerülhet sor.⁸²

⁷⁹ 2023/970/EU irányelv indokolás (28) preambulumbekzdés

⁸⁰ 2023/970/EU irányelv indokolás (53) preambulumbekzdés

⁸¹ 2023/970/EU irányelv indokolás (54) preambulumbekzdés

⁸² 2023/970/EU irányelv indokolás (60) preambulumbekzdés

2.5. Összegzés, következtetések

Összegezve az eddig elmondottakat, jól látható miért volt szükséges az Unió részéről egy újabb jogi aktus megalkotása az egyenlő munkáért egyenlő bért elvvel kapcsolatosan. A korábbi, évtizedes erőfeszítések nem hozták meg a várt eredményt, a nemek közötti bérszakadék csökkenése az elvártnál lényegesen lassabb ütemű volt, amely aláásta az egyenlőségért folytatott küzdelem eddigi eredményeit. Az egyébként is kedvezőtlen helyzetet csak tovább rontotta a Covid19-járvány, és az ennek következtében beálló gazdasági, társadalmi változások. A tagállamok nemzeti jogrendszerei nem voltak képesek garantálni a megkülönböztetésmentes bérezést, a nők jövedelme, és ennek okán életszínvonala meredeken csökkent, a (mély)szegénység szintjét is elérve. Valószínűbbnek mutatkozik tehát, hogy egy uniós szintű norma hatásosabb eszköz lehet az indokolatlan bérkülönbségek eltörlésében.

A 2023/970 irányelv szabályozása kettős jellegű, egyrészt a címben is szerepel a megerősítés kifejezés, vagyis a korábbi normákat veszi alapul, ezekből egyes jól bevált elemeket megtart, illetve kiegészíti, javítja őket, ugyanakkor bevezet innovatívabb, komolyabb előírásokat is a magasabb hatékonyság reményében. Újdonságnak, emellett a nemzeti jogrendszerbe való lényeges beavatkozásnak tekinthető többek között a jelentéstételi kötelezettség, vagy a várható bérezés kötelező feltüntetése az álláshirdetésekben, és a megkülönböztetésmentes felvételi eljárás a munkaviszonyt megelőzően, ugyanakkor már korábban is alkalmazott volt például a fordított bizonyítási teher, és az előzetes plafon tilalma a kártérítési összegek esetében.

Amennyiben a tagállamok teljesítik a meghatározott kötelezettségeiket mind a jogalkotás, és a jogalkalmazás területén egyaránt, a bértranszparencia lényegesen megkönnyíti a jövőben az egyenlő bérezés biztosítását, hiszen az eddig rejtett bérdiszkrimináció felszínre kerül, a jogorvoslat szélesebb körben elérhetővé válásának köszönhetően több munkavállaló indít eljárást a tapasztalt megkülönböztetés miatt, így pedig a munkáltatók rákényszerülnek a nemi alapú diszkrimináció minden típusának felszámolására a munkahelyeken. Végeredményben minden uniós országban várhatóan növekedni fog a nemek közötti egyenlőség a munkaerőpiacon, ezáltal csökken a bérrés, és javul a nők gazdasági, társadalmi helyzete.

IV. Rész

1. A nemek közötti egyenlőség megvalósulásáról szóló irányelvek összegzése, értékelése

Az elmúlt néhány évben több kiemelkedő fontosságú irányelv született, amely a munkajogban a nemek közötti egyenlőség megvalósítását tűzte ki célul. Így a 2019/1158, a 2022/2381, és a 2023/970 irányelvek együttesen, egymást kiegészítve igyekeznek javítani a nők helyzetét.

A 2022/2381 irányelv „a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről” a bérszakadék egyik kiváltó okaként részletezett, a foglalkoztatásban megjelenő általános strukturális szegregáció egyik megnyilvánulási formájával, a vezető döntéshozatali pozíciókban a nők alulreprezentáltságával foglalkozik. Az irányelv kétfajta alternatív kvóta bevezetésével kívánja növelni a nők számát az igazgatótanácsokban, eszerint vagy a nem ügyvezető igazgatói pozíciók legalább 40%-át, vagy az összes igazgatói pozíció legalább 33 %-át nőknek kellene betölteniük.⁸³

Ennek a célnak az eléréséhez szükséges biztosítaniuk a tagállamoknak, hogy amennyiben azonos szakmai képességekkel, teljesítménnyel rendelkező jelöltek pályáznak egy igazgatói székért, a hátrányosabb helyzetben lévő női nem tagjai elsőbbséget élvezzenek a férfiakkal szemben,⁸⁴ vagyis az indokolt nem egyenlő bánásmód eszközével élhetnek a részvénytársaságok. Kérdés azonban, hogy egy ilyen jellegű kvóta valódi lehetőséget teremts-e a nemek közötti egyenlőség megvalósulásához, vagy éppen ellenkezőleg, negatív hatásokra számíthatunk a szabályozás bevezetését követő időszakban?

Egyes európai országokban már évek óta működik hasonló kvótarendszer, például Franciaországban, Olaszországban, Hollandiában és Dániában, ahol sikerült is a kitűzött 40%-os arányt elérniük a nőknek az igazgatótanácsokban.⁸⁵ Ezzel szemben azokban az uniós országokban, ahol nem kvótákkal, hanem ún. puha intézkedésekkel élt a jogalkotó, és elsősorban a cégek önszabályozását ösztönözték, átlagosan sokkal kisebb volt az előrelépés, a jelentések szerint ezekben az államokban a legalacsonyabb a nők aránya a vezető

⁸³ 2022/2381/EU irányelv 5. cikk (1) bekezdés a és b pont

⁸⁴ 2022/2381/EU irányelv 6. cikk (2) bekezdés

⁸⁵ European Institute for Gender Equality: Gender balance in business and finance December 2022
https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20231035_pdf_mh0423141enn_002.pdf (2024.08.11.)

pozíciókban.⁸⁶ Vagyis a kvóták eredményes eszköznek bizonyultak, a sokféleség a legfelsőbb vezetésben az érintett államokban megvalósult. Azonban ez a megoldás csak a nemi egyenlőtlenség egyik aspektusát kezeli. Igaz, hogy a nők száma növekedett egyes szektorokban és pozíciókban, a vertikális szegregáció ezzel valamelyest visszaszorult, ugyanakkor a kvótát rendszeresítő államokban is létező probléma továbbra is a nemek közötti bérszakadék. Ezért a 2023/970 irányelv a bérek átláthatóságának javításával igyekszik elérni a nemek között az egyenlő munkáért egyenlő bért elv tényleges megvalósulását, hogy a bérrés bezárulhasson.

A bérek átláthatóságát a munkaviszony kezdete előtt az álláshirdetésekből feltüntetett várható díjazási sávval segíthetik elő a munkáltatók, legnagyobb mértékben azonban a bérekről kötelezően tett jelentések mutatják majd meg, hogy érvényesül-e bérdiszkrimináció az adott munkahelyen. A minimum 5%-os határértéket meghaladó eltérés a férfiak és nők fizetése között a munkavállalói képviselőkkel közös bérértékeléshez vezet, illetve a hosszabb időszakon keresztül fennálló egyenlőtlenségek anyagi szankciókat vonnak maguk után. Vagyis az irányelv megfelelő eszköztárral rendelkezik a béregyenlőtlenségek felszámolásához, azonban fontos, hogy az átültetés során a tagállam valóban biztosítsa a megfelelő jogvédelmet a munkavállalóknak, különben látszatintézkedések bevezetésére kerül csak sor, és a nemek közötti egyenlőség sosem valósul meg a munkaerőpiacon.

A bérjelentésekkel kapcsolatban megjegyzendő azonban, hogy ezek elkészítése kizárólag a minimum 100 munkavállalót foglalkoztató munkáltatók számára kötelező, ennél kevesebb alkalmazottal rendelkező vállalkozások esetében ez mindössze egy lehetőség. Tekintve, hogy Magyarországon lényegesen több olyan vállalkozás működik amelyben az alkalmazottak száma még az 50-et sem éri el,⁸⁷ kérdésessé válik az irányelv hatékonysága, hiszen elhanyagolhatóan kevés embert érint ez a rendelkezés. Vagyis a legtöbb munkavállaló nem fog bérjelentések útján értesülni a saját, illetve az azonos munkakörben dolgozók bérszintjéről, ezzel teret engedve a bér alapú hátrányos megkülönböztetésnek. Ugyanakkor a tagállamoknak lehetőségük van a mikro- és kisvállalkozások számára is kötelezően előírni a díjazásra vonatkozó tájékoztatásnyújtást, és ezzel ténylegesen megteremteni az irányelvben foglaltak alkalmazhatóságának reális esélyét.

Viszont hiába az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elv gyakorlati megvalósítására törekvés, a bérdiszkrimináció elleni küzdelem, ha a társadalomban normalizálódott nemi

⁸⁶ European Institute for Gender Equality: Gender balance in business and finance December 2022

⁸⁷ Központi Statisztikai Hivatal: 9.1.1.7. Vállalkozásdemográfia (működő vállalkozások száma) létszám-kategóriák szerint – BD-SBS harmonizált módszertan
https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0071.html (2024.11.05.)

szerepek, sztereotípiák nem kopnak ki az emberek tudatából a nemek közötti egyenlőtlenség változatlanul fennmarad a jövőben is. A fizetetlen munka aránytalan megoszlása a férfiak és nők közötti bérszakadék egyik legfőbb kiváltó oka, a nők karrierjét lényegesen hátráltatja a tény, hogy a főállásuk mellett a háztartási feladatok is nagymértékben rájuk hárulnak. Így nem tudnak teljes mértékben a szakmai előmenetelükre koncentrálni úgy, mint a férfiak. Erre a helyzetre megoldásként az Európai Unió megalkotta a 2019/1158 irányelvet⁸⁸ a munka és a magánélet közötti egyensúlyról, melyben a gondozási feladatok igazságosabb megosztását írja elő férfiak és nők között, a tagállamok feladata pedig garantálni számukra ennek munkajogi feltételeit. Így például kötelező apasági, szülői és gondozási szabadság igénybevételeit biztosítani a férfiak számára.

Kérdéses azonban, hogy ezek az irányelvek beváltják-e a hozzájuk fűzött reményeket, és képesek-e valóban javítani a nők helyzetét a munkaerőpiacon.

2. De lege ferenda

A 2023/970 irányelv kulcsfontosságú változtatásokat eszközölt a nemek közötti egyenlőség területén a munkajogban, azonban véleményem szerint egyes rendelkezések pontosításra szorulnak, illetve az átültetéssel kapcsolatban észrevételekkel élnék, amelyek a jogalkotó segítségére lehetnek a hazai szabályozás megalkotásakor.

Jelen pillanatban a Munka Törvénykönyve mindössze egyetlen szakaszban, összesen három bekezdésben rendelkezik az egyenlő bánásmód követelményéről,⁸⁹ tekintve azonban a jelentősnek mondható újításokat, és a munkáltatókra vonatkozó számos kötelezettséget, úgy vélem a nemek közötti egyenlőség témaköre külön fejezetben történő elhelyezése célravezető megoldás lenne, amellett, hogy a bevezető rendelkezések között általános szabályként továbbra is megmaradna az egyenlő bánásmódról szóló szakasz. Így kifejezésre juttathatná a jogalkotó, hogy ténylegesen olyan jelentőségű probléma a férfiak és nők közötti egyenlőtlenség, hogy annak egy teljesen különálló fejezetet szükséges szentelni.

A 2023/970 irányelv rendelkezik a munkaviszonyt megelőző időszakról, előírja, hogy a munkáltatónak kötelessége biztosítani az állásra jelentkezők számára, hogy információt kaphassanak a kezdeti díjazásról, vagy annak tartományáról,⁹⁰ így elkerülve az információs aszimmetriát, ezzel együtt annak lehetőségét, hogy a munkavállalók alkupozási pozíciója a felvételi

⁸⁸ 2019/1158/EU irányelv

⁸⁹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 12.§ (1-3) bekezdés

⁹⁰ 2023/970/EU irányelv 5. cikk (1) bekezdés a) pont

beszélgetés során korlátozott legyen. Azonban az irányelv nem írja elő, hogy milyen tartomány meghatározása szükséges az álláshirdetésben a munkáltatók részéről. Egy esetlegesen túl tág bérsáv kontraproduktív, nem segíti a munkavállalót abban, hogy pontos képet kapjon az azonos értékű munkát végző munkatársak díjazásáról, ami bérdiszkriminációt eredményezhet. Így tanácsos lenne a nemzeti jogban meghatározni a bérsáv alsó és felső határa közti maximális különbséget, például legfeljebb 20.000 forintos eltérést engedélyezve, így az azonos bértartományba tartozó alkalmazottak fizetése közötti különbség minimális lehetne.

Szintén a munkaviszony létesítése előtti időszakra szóló előírás a felvételi eljárás során a jelentkezők megkülönböztetésmentes kezelése, azonban számomra kérdéses hogyan valósítható meg ez a gyakorlatban. A nemi sztereotípiák olyan mélyen beágyazottak a társadalomban és az emberek gondolkodásmódjában, hogy lehetetlennek tűnik ezek teljes mértékű kizárása, és a leendő munkavállalók objektív megítélése. A gyakorlatban rendszeresen előforduló helyzet például, hogy ugyan a munkáltatók nem kérdezhetnek rá az álláskereső magánéletével, családi állapotával kapcsolatban semmilyen információra, a fiatal nők mégis hátrányba kerülnek az állásinterjún, ugyanis feltételezik, hogy hamarosan gyermekvállalás okán kiesnek a munkahelyről, így eleve hátrányból indulnak a férfi jelentkezőkkel szemben. Lehetséges megoldásnak látom, hogy a felvételi eljárás során kötelezően írják elő a munkavállalói képviselő közreműködését, aki így felügyelheti, hogy a kiválasztási folyamatban végig megkülönböztetésmentes gyakorlatot folytatott-e a munkáltató, objektív, nemi szempontból semleges kritériumok alapján esett a választás az adott munkavállalóra. Az új szabályozásnak köszönhetően a munkavállalói képviselők egyébként is nagy szerephez jutnak, a munkaviszony fennállása alatt végigkísérik az egyenlő bánásmód tényleges megvalósulását, amennyiben a munkáltató nem tesz eleget kötelezettségeinek a jogérvényesítés során is támogatják a munkavállalót, esetleg eljárnak helyette. Ezalapján úgy vélem logikus lépés lenne bevonni őket a munkaviszonyt megelőzően a felvételi eljárásba is, hogy már a kiválasztás során biztosított legyen a diszkriminatív gyakorlatok kizárása.

Az előző problémához kapcsolódóan szintén nemi sztereotípián alapuló hátrányos megkülönböztetésnek fogható fel az a jelenség, mikor természetesnek veszi a munkáltató, hogy az anya végzi a gyermekneveléssel kapcsolatos összes teendőt, így a gyermek születését követő időszakban a női munkavállaló több hónapra, esetleg évekre esik ki a munkaerőpiacról. Ezen a helyzeten nem segít a nemrégiben bevezetett kötelező apasági szabadság,⁹¹ amely mindössze 10 napos időtartammal nem jelent valódi lehetőséget az anya és apa között a terhek

⁹¹ 2019/1158/EU irányelv 4. cikk (1) bekezdés

megosztására, még a további négy hónapos szülői szabadság biztosítása esetén sem. Így továbbra is a nők kényszerülnek karrierjük szüneteltetésére, amivel nem csak az előmeneteli rendszerben kerülnek hátrányba, hanem a bérszakadék bezárása is lehetetlenné válik. Kíváncsú lenne, hogy az apasági szabadság időtartamát hosszabb időszakban állapítsa meg a jogalkotó, nem kizárólag a munkajogi szempontból, hogy a nők karrierjét kevésbé hátráltassa, nem is csak a szülők közötti feladatmegosztás miatt, hanem mert a szabályozás bevezetésének oka éppen az volt, hogy az újszülött mindkét szülőjével megfelelő kötődést tudjon kialakítani.⁹² Így nem csak a nőknek áll érdekében a hosszabb apasági szabadság bevezetése, hanem a férfiak is profitálhatnak belőle, minőségi időt tölthetnek gyermekükkel életük első szakaszában. Tekintve, hogy a 2019/1158 irányelv minimumkövetelményeket állapít meg, így semmi nem akadályozza a munkavállalók számára kedvezőbb rendelkezések bevezetését, a tagállamok mérlegelési jogkörükben dönthetnek a szabadság időtartamának kiterjesztéséről. A 2019/1158 irányelv indokolása rámutat a tényre, hogy azokban az országokban, ahol a szülői szabadságot az apáknak is biztosítják (a korábbi díjazás fenntartásával) sokkal nagyobb arányban veszik igénybe a férfiak ezt a lehetőséget, ez pedig azt eredményezi, hogy az anyák foglalkoztatási rátája sem csökken túlzott mértékben.⁹³ Vagyis a nemzetközi példák is azt mutatják, hogy a férfiak ösztönzése a gyermekneveléssel kapcsolatos feladatokban való aktív részvételre pozitív hatással van mindkét nem életére, nem kizárólag a nők karrierjére.

Zárásként összegezve elmondható, hogy az elkövetkezendő néhány év hazai jogalkotása alapjaiban formálja majd át a nemek közötti egyenlőség munkajogi szabályozását, az irányelvi rendelkezések megfelelő végrehajtása pedig sikeresen megszüntetheti a férfiak és nők bére közötti szakadékot, így egy lépéssel közelebb kerülhetünk egy igazságosabb, egyenlő esélyeken nyugvó munkaerőpiac kialakításához.

⁹² 2019/1158/EU irányelv indokolás (19) preambulumbekzdés

⁹³ 2019/1158/EU irányelv indokolás (26) preambulumbekzdés

Felhasznált irodalom jegyzéke

Monográfiák:

Karl Riesenhuber: European Employment Law (2nd Edition). Cambridge, Intersentia Ltd., 2021

Folyóiratcikkek:

Zaccaria Márton Leó: A valódi egyenlőség ára, avagy az egyenlő díjazás követelményének megerősítése a legújabb uniós szociálpolitikai jogalkotásban (1. rész) = Munkajog 2023/4.

Zaccaria Márton Leó: A valódi egyenlőség ára, avagy az egyenlő díjazás követelményének megerősítése a legújabb uniós szociálpolitikai jogalkotásban (2. rész) = Munkajog 2024/1.

Internetes források:

A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának

Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=CELEX:52021DC0102>

(2024.07.07.)

Alapvető Jogok Biztosának Hivatala, Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság: A diszkrimináció típusai

<https://www.ajbh.hu/ebff-a-diszkriminacio-tipusai> (2024. 04. 26.)

Az Európai Parlament 2022. július 5-i állásfoglalása a nők szegénységéről Európában

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0274_HU.html (2024.10.10.)

Az Országos Bírósági Hivatal elnökének 2012. évi beszámolója

<https://birosag.hu/beszamolok/az-orszagos-birosagi-hivatal-elnokenek-2012-evi-beszamoloja> (2024.07.14.)

Az Országos Bírósági Hivatal elnökének beszámolója 2022. I. félév

<https://birosag.hu/beszamolok/az-orszag-os-birosagi-hivatal-elnokenek-2022-i-felevi-beszamoloja> (2024.07.14.)

EUR-Lex: Szociális jogok európai pillére

<https://eur-lex.europa.eu/HU/legal-content/glossary/european-pillar-of-social-rights.html> (2024.07.07.)

European Commission: #EducationNoMatterWhat Campaign

https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/resources-campaigns/campaigns/education-no-matter-what_en (2024.08.25.)

European Commission: EU action for equal pay

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en (2024.08.03.)

European Commission: Gender Pay Gap in the EU remains at 13% on Equal Pay Day

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_23_5692 (2024.08.03.)

European Institute for Gender Equality: Economic benefits of gender equality in the EU

https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/2017.2086_mh0117096enn_pdfweb_20170803125843.pdf (2024.08.13.)

European Institute for Gender Equality: Gender balance in business and finance December 2022

https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20231035_pdf_mh0423141enn_002.pdf (2024.08.11.)

European Institute for Gender Equality: Gender Equality Index 2021 Report

https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2021-report/gender-differences-household-chores?language_content_entity=en (2024.08.13.)

European Institute for Gender Equality: Gender Equality Index 2021: Health

https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2021-report/women-bear-brunt-impact-covid-19-jobs?language_content_entity=en (2024.07.12.)

European Parliament: Gender pay gap in Europe: facts and figures (infographic)

<https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20200227STO73519/gender-pay-gap-in-europe-facts-and-figures-infographic> (2024.08.03.)

European Union: End Gender Stereotypes Campaign

https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en (2024.08.13.)

Eurostat: Around a third of managers in the EU are women

<https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2c.html?lang=en>
(2024.08.11.)

Eurostat: Living conditions in Europe - poverty and social exclusion

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe_-_poverty_and_social_exclusion&oldid=544210 (2024.09.15.)

Központi Statisztikai Hivatal 23.1.1.22. Felsőfokú alap- és mesterképzésben hallgatók képzési terület és nem szerint

https://www.ksh.hu/stadat_files/okt/hu/okt0022.html (2024.07.14.)

Központi Statisztikai Hivatal: Nyugdíjak és egyéb ellátások

<https://www.ksh.hu/s/helyzetkep-2022/#/kiadvany/nyugdijak-es-egyeb-ellatasok/a-fobb-ellatasok-atlagos-osszege-teljes-ellatas-szerint-2023-januar> (2024.09.14.)

Központi Statisztikai Hivatal: 9.1.1.7. Vállalkozásdemográfia (működő vállalkozások száma) létszám-kategóriák szerint – BD-SBS harmonizált módszertan

https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0071.html (2024.11.05.)

Marie Scholer, Lucian Pătulea: The impact of social and behavioural aspects on the gender pension gap in Europe (European Insurance and Occupational Pensions Authority)

https://www.eiopa.europa.eu/impact-social-and-behavioural-aspects-gender-pension-gap-europe-2024-06-26_en (2024.09.14.)

The Common Sense Census: Media Use by Tweens and Teens, 2021

https://www.common sense media.org/sites/default/files/research/report/8-18-census-integrated-report-final-web_0.pdf (2024.08.13.)

Jogszabályok:

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

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

A Magyar Köztársaság Alkotmánya

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2381 irányelve (2022. november 23.) a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről

Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54 irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról

Az Európai Parlament és a Tanács 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről

Az Európai Unió Alapjogi Chartája

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés

Az Európai Unióról szóló szerződés

Magyarország Alaptörvénye