

37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia

Állam- és Jogtudományi Szekció

Budapest, 2025. március 24–26.

Rendező intézmény:

Károli Gáspár Református Egyetem

Állam- és Jogtudományi Kar



**Az Európai Unió szociálpolitikai reformjai: a munka és a családi élet
egyensúlyának támogatása**

**The European Union's Social Policy Reforms: Supporting the Balance
Between Work and Family Life**

Kézirat lezárásának dátuma:

2024. november 21.

Nyilatkozat

Ezúton nyilatkozom, hogy a dolgozatom elkészítése során a dolgozat érdemi tartalmának kialakításához mesterséges intelligenciát **nem** vettem igénybe. A dolgozat megírása kizárólag saját szellemi munkám eredménye.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	4
2. A munka-magánélet egyensúlya az Európai Unióban	5
2.1. A munka-magánélet egyensúlyának jogfejlődése az EU-ban	6
2.2. A munka-magánélet egyensúlya és a sztereotípiák.....	9
3. Európai Unió Alapjogi Chartája 23. és 33. cikke az apák szemszögéből.....	15
3.1. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának rövid áttekintése	15
3.2. A Charta 23. és 33. cikk az apasági szabadság aspektusában	16
4. Az Európai Parlament és a Tanács 2019/1158 Irányelve a szülők és gondozók vonatkozásában a munka-magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi Irányelv hatályon kívül helyezéséről	19
4.1. Az irányelvek fejlődése és hatása	19
4.1.1. A 2010/18/EU irányelv: A szülői szabadság szabályozása és hatásai	20
4.2. Az új Irányelv.....	21
4.3. Az Irányelv és az Mt. rendelkezései	22
4.4. Az apasági szabadság	29
4.5. Nemzetközi kitekintés, statisztikai adatok és kutatások.....	33
5. Végrehajtás és megvalósítás	36
5.1 Az Irányelv hazai implementációja és hatása.....	37
5.2. Nemzetközi kitekintés	41
6. Összegzés	44
Irodalomjegyzék	45

1. Bevezetés

A munka és a családi élet összehangolása régóta fennálló kihívás a munkaerőpiacon, amely számos jogi kérdést is felvet. A jogalkotónak egyrészt a hagyományos foglalkoztatási kockázatokra kell választ találnia, másrészt újfajta kihívásokkal is szembe kell néznie, mint például a munkavégzés formájával, helyszínével vagy a gyermeknevelés miatti távollétek kezelésével kapcsolatos problémák.

Ezekre a kihívásokra válaszul 2019 júniusában az Európai Unió jogszabályai új munka- és szociális jogi előírásokkal bővültek, amelyek irányelvek és rendeletek formájában jelentek meg. Az új szabályozások egyrészt régi, alapvető jogvédelmi kérdésekkel foglalkoznak, másrészt pedig a 2017 novemberében elfogadott Szociális Jogok Európai Pilléréhez kapcsolódó átfogó szociálpolitikai reformtörekvések részei. Ebbe a jogfejlődési folyamatba illeszkedik az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (továbbiakban: Irányelv) is, amely a szülők és gondozók munka-magánélet közötti egyensúlyáról szól, és hatályon kívül helyezi a 2010/18/EU tanácsi irányelvet. Az EU Irányelve számos új rendelkezést tartalmaz a munka-magánélet egyensúlyának megteremtésére, különös tekintettel a munkavállalók alapvető jogaira. Fejleszti továbbá a nemi alapú diszkrimináció hagyományos szabályozási és értelmezési elveit, és megújítja a szülői szabadság intézményét, amelyet korábban a 2010/18/EU tanácsi irányelv szabályozott.¹

A dolgozatomban arra keresem a választ, hogy az EU tagállamaiban az Irányelv bevezetése hozzájárul-e a nemek közötti egyenlőség, illetve a munka-magánélet közötti egyensúly megteremtéséhez. A kutatásom központjában elsősorban az apasági szabadság bevezetésének hatásai állnak, kiemelten arra összpontosítva, hogy az hogyan gazdagítja az apák munkahelyi elkötelezettségét, egyúttal a munkahelyeken hozzájárul-e a nemek közötti egyenlőség előmozdításához. Jóllehet a dolgozatban kifejtésre kerül mindkét szülő munka-magánélet közötti egyensúlya; a fő hangsúly az apák szerepére helyeződik, figyelembe véve, hogy az apasági szabadság bevezetése hogyan befolyásolja a családi és munkahelyi szerepeket.

Ezek a kérdések adják a kutatásom alapját, amelyben részletesen elemzem az Irányelv hatásait, és vizsgálom, hogy az új szabályozások mennyiben járulnak hozzá a kívánt célok eléréséhez az EU tagállamaiban.

1 Sipka Péter - Zaccaria Márton Leó (2020). A munka-magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 Irányelvre figyelemmel, *Munkajog* 2020/1. 24.-30

2. A munka-magánélet egyensúlya az Európai Unióban

A nők munkaerő-piaci részvételének növekedésével, a kétkeresős családmódel elterjedésével, valamint a globalizálódó gazdaság igényeivel párhuzamosan egyre fontosabbá válik a munka-magánélet egyensúlyát szabályozó politikák kialakítása. A munka-magánélet egyensúlyának megteremtése kulcsfontosságú a fenntarthatóság szempontjából, mivel meghatározza, hogy a munkavállalók hogyan és mennyi ideig tudják hatékonyan betölteni feladataikat, miközben megőrzik személyes életük kiegyensúlyozottságát.² Ezért az Irányelv elfogadása kétséget kizáróan mérföldkőnek számít, amely a szociálpolitikai irányvonalak és a Pillérben meghatározott mentén új utakat nyit meg az egyenlőség eléréséhez.³

A nemek közötti egyenlőség és a munka-magánélet egyensúlyának fontosságát a Szociális Jogok Európai Pillérnek a 2. és 9. pontja⁴ is megerősíti. Ezek a pontok kihangsúlyozzák, hogy az európai társadalom alapvető értékeinek része a nemek közötti egyenlőség és a munka-magánélet közötti egyensúly biztosítása. Három alapvető területre összpontosít a Pillér: az esélyegyenlőség és munkavállalási jogok, tisztességes munkafeltételek, valamint a szociális védelem és társadalmi befogadás. A Pillér húsz alapelvet fogalmaz meg, amelyek célja az EU polgárai számára további jogok biztosítása és a hatékonyabb jogvédelmi mechanizmusok kialakítása. Az egyik kiemelt alapelv a munka-magánélet egyensúlyának megteremtése, amely területen konkrét jogalkotási eredmények is születtek. A Pillér megfelelő alapot nyújt az ilyen jogi reformokhoz, ráadásul az új Irányelv ennek megfelelően illeszkedik az EU szociálpolitikai keretrendszerébe.⁵

2 Solymosi- Szekeres Bernadett – Mélypataki Gábor – Tóth Hilda – Kovács-Berényi Laura (2024). Hungarian legislation and the situation of families in labour and social law In: Ioncev, Vladimir Alekseevič; Ruban, Larisa Semenovna; Kočurov, Boris Ivanovič; Éminov, Zakir Namin; Katkova, Irina Petrovna (szerk.) III International demographic forum "Demography and global challenges" Book 1. Voronezh, Oroszország: Izdatel'stvo Cifrovaâ poligrafia. pp. 241.

3 Sipka Péter - Zaccaria Márton Leó (2020). A munka-magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 Irányelvre figyelemmel, *Munkajog* 2020/1. 24.-30

4 Európai Bizottság (2017). A szociális jogok európai pillére. Forrás: Europa.eu. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:europa_pillar_of_social_rights

5 Zaccaria Márton Leó (2022). Ki nevel a végén? Fragmentumok a munka és családi élet egyensúlyát elősegítő új uniós jogi szabályozásból. *Miskolci Jogi Szemle* 17 (2), 495-505.

2.1. A munka-magánélet egyensúlyának jogfejlődése az EU-ban

A munka-magánélet egyensúlyának témaköre az 1960-70-es években jelent meg a nemzetközi szakirodalomban, és attól fogva számos tanulmány foglalkozott a kifejezés tartalmi vonatkozásaival. Később 1998-ban az Európai Foglalkoztatási Stratégia egyik alapvető célkitűzése volt a munka-magánélet közötti egyensúly, valamint a nemek közötti egyenlőség megteremtése. 2005-ben a Lisszaboni Stratégiában a munka-magánélet egyensúly továbbra is kiemelt uniós célkitűzése maradt.⁶ A korábbi 2010/18/EU irányelv elavult, mert annak rendelkezési nem tükrözték teljes mértékben a változó munkavállalói igényeket és a társadalmi változásokat. Habár 2010/18/EU irányelv ugyan biztosította a szülői szabadsághoz való jogot, de annak rendelkezései nem voltak eléggé korszerűek ahhoz, hogy megfeleljenek a modern munkaerőpiac és a társadalmi elvárások igényeinek, elsősorban azért mert nem foglalkozott kellő mélységgel a nemek közötti egyenlőség előmozdításával, és a férfiak szülői szerepvállalását sem ösztönözte megfelelően. Ezen irányelv végrehajtása során a tagállamok között jelentős különbségek alakultak ki a szülői szabadság időtartamát, juttatásait és feltételeit illetően, amely a gyakorlatban azt eredményezte, hogy az EU tagállamaiban a szülői szabadság szabályozása és a munkavállalók helyzete jelentősen eltértek, amely korlátozta az irányelv hatékonyságát.⁷

A munka-magánélet közötti egyensúly azt szemlélteti, hogy az egyének hogyan egyeztetik össze a fizetett munkát és a munkán kívüli kötelezettségvállalásokat. Az EU-ban a munka és a családi élet egyensúlyának biztosítása alapvető elv. Különösen a nemek közötti egyenlőség és a munkavállalók magánéletének védelme szempontjából lényeges. A munka-magánélet egyensúlya olyan gyűjtőfogalom, amely magában foglalja ezeket az összetevőket, és hatásai egyéni, társadalmi és vállalati szinten egyaránt megfigyelhetők. A munka-magánélet egyensúlya azt jelenti, hogy a munkavállaló a munkája és a személyes élete között hatékonyan és kiegyensúlyozottan osztja meg az idejét és energiáját. A megfelelő egyensúly fenntartása a mentális és fizikai egészség megőrzése érdekében lényeges, mert az egyidejűleg csökkenti a

6 Papp Imola - Varga Erika (2017). A munka-magánélet egyensúly a magyar vállalatok gyakorlatában, *Studia Mundi/ Economica* 4 (1), 15-25.

7 Zaccaria Márton Leó (2022). Ki nevel a végén? Fragmentumok a munka és családi élet egyensúlyát elősegítő új uniós jogi szabályozásból. *Miskolci Jogi Szemle* 17 (2), 495-505.

stresszt, növeli a munkavállalói elégedettséget és a termelékenységet, valamint segít megelőzni a kiégést.⁸

Géring (2016) szerint is egyre nagyobb hangsúlyt kap a munka-magánélet egyensúlyának megteremtése, valamint a munkavállalók egyéni igényeinek és a munkáltatók elvárásainak összehangolása.⁹ Ennek oka az is lehet, hogy napjainkban a vállalatok többsége kezdi felismerni a munka-magánélet egyensúlyának jelentőségét, és ezért fontos eszköznek tekintik a tehetségek vonzására és megtartására, valamint a fenntartható emberi erőforrások elősegítésére.¹⁰

A munka-magánélet kiegyensúlyozottságának megteremtése mind munkáltatói, mind munkavállalói nézőpontból lényeges, mert szoros kapcsolat áll fenn a munka és a család egyensúlya és az általános munkával való elégedettség között. A munka-magánélet egyensúlya egy globális jelenség, amely mindig is nagy horderejű kérdés volt, mivel jelentős hatással van a munkával való elégedettségre, az időgazdálkodásra, a stresszkezelésre és az emberek mindennapi életének egyéb jelentős aspektusaira.¹¹

A munka-magánélet közötti egyensúly megteremtése számos előnnyel jár. Elsősorban a mentális egészséget javítja, mivel csökkenti a stresszt és a szorongást, így hozzájárul az általános jóléthez. Emellett pozitívan hat a fizikai egészségre is, hiszen több idő jut az egészséges életmódra, mint például a rendszeres testmozgásra és a megfelelő alvásra. A családi és társas kapcsolatok is erősödnek, mivel az egyensúly fenntartása lehetővé teszi a szorosabb kapcsolatok kialakítását és ápolását. A munkateljesítmény is javulhat, mivel a kiegyensúlyozott életmód növeli a munkavállalók elégedettségét és motivációját, ami pozitív hatással van a termelékenységre. Az egyensúly fenntartásához szükséges a megfelelő időgazdálkodás, mert a hatékony időbeosztással biztosítható, hogy mind a munkahelyi, mind a magánéleti

8 Papp Imola - Varga Erika (2017). A munka-magánélet egyensúly a magyar vállalatok gyakorlatában, *Studia Mundi/ Economica* 4 (1), 15-25.

9 Géring Zsuzsanna (2016). Hiányzó egyensúly a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában. A munka-magánélet egyensúlyának meg (nem) jelenése a vállalati honlapokon. *Vezetéstudomány/Budapest Management Review* 47 (1) 2-17. doi:10.14267/VEZTUD.2016.01.01

10 Hossen Md - Begum Mareum - Zhixia Chen (2018). Present Status of Organizational Work–Life Balance Practices in Bangladesh: Employees Expectation and Organizational Arrangements. *Journal of Eastern European and Central Asian Research* 5 (1) <https://doi.org/10.15549/jeecar.v5i1.199>

11 Devkota Niranjana - Shakya Rocky – Parajuli Seeprata - Paudel Udaya (2022). Challenges of Work-Life Balance Faced by Working Fathers in Kathmandu Valley: Evidence from Cross-sectional Data. *International Journal of Marketing & Human Resource Research* 3 (1), 27-37. <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v3i1.487>

kötelezettségek teljesíthetők legyenek. Fontos továbbá a prioritások meghatározása, hogy tisztán lássuk, mi az igazán fontos, és ennek megfelelően rangsoroljuk a feladatainkat. A határok kijelölése a munka-magánélet között szintén elengedhetetlen, hogy elkerüljük, hogy a munka túlságosan beavatkozzon a személyes időnkbe. A szabadidő tudatos tervezése is meghatározó, hogy elegendő időt fordíthassunk a pihenésre, a hobbi tevékenységekre vagy az önfejlesztésre.¹²

Az apák számára a munka-magánélet egyensúlya abban rejlik, hogy aktívan részt vegyenek gyermekeik életében és a családi tevékenységekben, miközben sikeresen végzik munkájukat. Az apasági szabadság, amely fizetett vagy részben fizetett szabadságot biztosít gyermekük születése után, segít az apáknak szorosabb családi kapcsolatokat kialakítani, valamint a házimunkák és a gyermeknevelés egyenlőbb megosztását elősegíteni, ezzel csökkentve a nők terhelését. Emellett hozzájárul egy pozitív munkahelyi kultúra kialakításához, ami javítja az alkalmazottak elégedettségét és elkötelezettségét.¹³

Az elégedett munkavállaló jobb teljesítményt nyújt, ami nemcsak a szervezet sikerességére van pozitív hatással, hanem a munkavállaló személyes jólétére is. Ez a kölcsönös előny segíti a munka-magánélet közötti egyensúly megeremtését, így a szervezetek számára kulcsfontosságú, hogy a külső¹⁴ és belső¹⁵ motivációs tényezőket egyaránt figyelembe vegyék és támogassák. A magas elkötelezettségi szinttel rendelkező munkavállalók megtartása, jobb teljesítménye és alacsonyabb hiányzási rátája mind hozzájárul a szervezet versenyképességéhez, hatékonyságához és növekedési potenciáljához. A munkáltatóknak érdemes tehát tudatosan építeniük és támogatniuk a munkavállalói elkötelezettséget annak érdekében, hogy maximálisan kihasználhassák ezeket az előnyöket. Az egyén munka-magánélet közötti egyensúlyát akkor érzi megfelelőnek, ha elkötelezett mind a munkája, mind a családja iránt, elégedett a munkahelyi és családi szerepével, és elegendő időt tud fordítani mindkét területre. Ha az idő, elkötelezettség és elégedettség egyensúlya felborul, az súlyos következményekkel járhat az egyén, valamint a munkáltató számára. Az egyén fizikai, szellemi

12 Kiss Bianka – Szabó Tóth Kinga – Lukács Andrea (2022). Munka-magánélet egyensúlya a munkavállalók körében. *Egészségtudományi Közlemények* 12 (1)

13 Zaccaria Márton Leó (2022). Ki nevel a végén? Fragmentumok a munka és családi élet egyensúlyát elősegítő új uniós jogi szabályozásból. *Miskolci Jogi Szemle* 17 (2), 495-505.

14 Például rugalmas munkaidő vagy munkaidő-kedvezmény révén megvalósuló egyensúly támogatása. Ezek az intézkedések közvetlenül segítik a munkavállalót abban, hogy jobban összeegyeztesse a munkahelyi kötelezettségeket a magánéleti szükségletekkel.

15 Olyan tényezők, mint a megbecsülés és az autonómia, amelyek hozzájárulnak a munkavállaló személyes elégedettségéhez. Az, hogy a munkavállaló érzi, hogy értékeli és önálló döntéseket hozhat, növeli az elkötelezettséget és a hűséget a szervezet iránt.

és lelki állapota romolhat, kimerültség, motivációvesztés és betegségek alakulhatnak ki. Ez a munkáltató szempontjából is hátrányos, mivel növekszik a munkahelyi stressz, csökken a dolgozói elköteleződés, és mindez a munkavállalói teljesítmény romlásához vezethet. Az elkötelezett munkavállalók ritkábban vesznek ki szabadságot vagy betegszabadságot, mivel motiváltak a munkavégzésre, és fontosnak érzik munkahelyi jelenlétüket. Emellett az elkötelezett munkavállalók ritkábban hivatkoznak családi problémákra, mivel a munka-magánélet közötti egyensúly megteremtésére való törekvésük jobban beépült a napi rutinjukba. Csakhogy a munka-magánélet közötti egyensúly megteremtése számos kihívással jár.¹⁶ Az egyik legnagyobb nehézség a túlzott munkaidő, hiszen a hosszú munkaórák és a folyamatos rendelkezésre állás követelménye gyakorta megnehezíti a pihenőidő kihasználását. Emellett a technológia is bonyolítja a munkavállalók helyzetét, mert az állandó online jelenlét és a digitális eszközök használata elmoshatja a határokat a munka-magánélet között. A munkahelyi elvárások is jelentős terhet róhatnak ránk, hiszen a magas követelmények és a munkáltató részéről érkező nyomás gyakran vezet túlterheléshez. Összességében a munka-magánélet egyensúlyának megteremtése nemcsak az egyének, hanem a teljes társadalom számára is fontos.

2.2. A munka-magánélet egyensúlya és a sztereotípiák

A sztereotípia egy társadalmi csoportról alkotott kognitív reprezentáció, amelyben az emberek bizonyos tulajdonságokat és érzelmeket kapcsolnak a csoporthoz. Jellemzője, hogy az egyénre a csoporthoz társított jellemzőket alap nélkül alkalmazzák, anélkül hogy az egyénről konkrét ismeretekkel rendelkeznének.¹⁷ A munkahelyi sztereotípiák szorosan összefüggnek a társadalomban uralkodó nemi sztereotípiákkal, valamint azzal, hogy milyen szerepeket tartanak megfelelőnek a férfiak és nők számára. Ezek a sztereotípiák képesek befolyásolni az emberek gyermekvállalással kapcsolatos döntéseit is. Például a nők esetében a gyermekvállalást nemi szerepük szerves részének tekintik; a férfiakkal kapcsolatos sztereotípia inkább a szakmai előmenetelhez, mint a gyermekekhez kapcsolódik.¹⁸ Európában a legtöbb férfi elsősorban kenyérkereső, és másodlagosan gondoskodik másokról, míg a nők gyakrabban hagyják ott a

16 Beke Ivett (2020). A munka-magánélet egyensúlya a kulturális szektorban. *Kulturális Szemle* 16 (4).

17 Síklaki István (2017). Előítélet és tolerancia. Akadémiai Kiadó, Budapest <https://doi.org/10.1556/9789634540786>

18 Koszták János (2021). Nemi Sztereotípiák. Letöltés dátuma: 2024.08.25. Forrás: https://www.academia.edu/75090182/Nemi_Sztereot%C3%ADpi%C3%A1k

munkahelyüket vagy csökkentik munkaidejüket, hogy betöltsék az eltartott gyermekek vagy idős rokonok elsődleges gondozói szerepét. A társadalomban még mindig jelen van a nemek szerinti munkamegosztás. Bár a nők fizetett munkában való részvétele az idők során növekedett, ezek a különbségek továbbra is fennállnak. Ez megfigyelhető a háztartási feladatok, a nem fizetett és a fizetett munka közötti megoszlásban.¹⁹ Az EU szakmai ügynöksége, az Eurofound arra mutatott rá, hogy világszerte a nők többet dolgoznak, mint a férfiak, ha a fizetett munka mellett a fizetetlen munkaórákat is figyelembe vesszük, mint például a házimunka, gondozás, ápolás és az önkéntes társadalmi tevékenységek. A munkaórák számán túl a munkaidő szervezése és az egyéb kötelezettségek közötti egyensúlyozás is jelentős hatással van a munka-magánélet közötti egyensúly megtalálására, amely közvetlenül befolyásolja az egyén jólétét.

A Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért (KINCS) 2019-es felméréséből kiderült, hogy a férfiak többsége inkább úgy véli, hogy az ő feladatuk a kenyérkereset, míg a nőké a családi feladatok ellátása. Ezt a nézetet még a nők 27%-a is osztja.²⁰ Egy másik tanulmány pedig arra a következtetésre jutott, hogy még a magasan képzett nők körében is erős a társadalmi norma nyomása, amely szerint a kétkeresős családokban a nők felelősek az otthoni teendők elvégzéséért. A nők munkaerőpiaci helyzete kedvezőtlenebb, mint a férfiaké, amit a foglalkoztatási ráták különbségei is tükröznek. A magyar nők foglalkoztatási rátája minden korcsoportban alacsonyabb a férfiakénál. Ez a hátrány már a gyermekvállalás lehetősége kapcsán jelentkezik, nem csupán a kisgyermek nevelése miatt. A munkáltatói oldalról számos negatív sztereotípia kapcsolódik a gyermekneveléshez, mint a rugalmatlanság vagy a gyakori távollét feltételezése, különösen több gyermek esetén, ami tovább rontja a nők munkaerőpiaci helyzetét.²¹

A nők számára gyakran jelentős kihívást jelent a munka-magánélet egyensúlyjának fenntartása, mivel több háztartási és gyermeknevelési feladatot vállalnak, ami kettős terhet ró rájuk. Ez a

19 Pongrácz Tiborné – Murinkó Livia (2010). Háztartási munkamegosztás-azonosságok és különbségek Európában. *KSH Népeségtudományi Kutató Intézet*. Letöltve: 2024. augusztus 7., innen: https://www.tarsadalomkutatas.hu/site/kkk.php?TPUBL-A-881/publikaciok/tpubl_a_881.pdf

20 Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért (2019). Családbarát Munkahely Pályázatok elemzése. Letöltés dátuma: 2024.08.25. https://www.koppmariaintezet.hu/docs/KINCS_Csaladbarat_Munkahelyek_elemzes.pdf

21 László Gyula (szerk.) (2021). Foglalkoztatáspolitikai. Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest. <https://doi.org/10.55413/9789632959764>

kettős terhelés nemcsak a munkahelyi teljesítményre és elégedettségre van hatással, hanem lassíthatja karrierjük előrehaladását is, különösen, ha családi kötelezettségek miatt részmunkaidős állást kell vállalniuk vagy időlegesen vissza kell vonulniuk a munkaerőpiacról. Például a láthatatlan munka, amely gyakran nem kap elég figyelmet, jelentős hatással van a nők munkaerőpiaci részvételére és előmenetelére. A láthatatlan munka olyan tevékenységeket foglal magában, mint a házimunka, a gyermeknevelés és az idős családtagok gondozása. Ezekért a feladatokért nem jár fizetés, mégis jelentős időt és energiát igényelnek. Gyakran előfordul, hogy ezek a munkák túlnyomórészt a nők vállára nehezednek, ami további kihívást jelent számukra a munka-magánélet egyensúlyának megteremtésében. A láthatatlan munka kérdése az EU tagállamaiban eltérő mértékben van jelen, de általában jellemző, hogy a nők aránytalanul nagy részt vállaltak ezekből a feladatokból.²² Ezenfelül a demográfiai trendek és a munkaerőpiac változásai (például az öregedő népesség és a fiatal családok munkaerőpiaci részvételének nehézségei) egyre inkább rávilágítottak arra, hogy szükség van egy átfogóbb és rugalmasabb szabályozásra, amely jobban támogatja a munka-magánélet közötti egyensúly megteremtését mindkét fél számára. A munka-magánélet közötti egyensúly megteremtése, továbbra is jelentős kihívást jelent sok szülő és gondozási feladatot ellátó munkavállaló számára. E kihívások között különösen kihangsúlyozott a hosszabb munkaidő és a változó munkaidő-beosztás, amelyek gyakran hátrányosan befolyásolják a nők foglalkoztatási lehetőségeit. A munka-magánélet egyensúlyának elősegítése érdekében további intézkedésekre van szükség annak érdekében, hogy mind a férfiak, mind a nők egyenlő eséllyel tudjanak részt venni a munkaerőpiacon, miközben hatékonyan kezelhetik családi és gondozási kötelezettségeiket.²³

Mindezek ellenére a munka-magánélet közötti egyensúly kérdése nemcsak a nőket, hanem a férfiakat is érinti. Skandináv országokban a férfiak is aktívan részt vesznek a családi és gyermekgondozási feladatokban, és a rugalmas munkavégzési formák szélesebb körben elérhetők. Azonban még ezekben a társadalmakban is gyakran előfordul, hogy a rugalmas munkavégzés elsősorban a nőkre jellemző. Ennek egyik fő oka, hogy azok a férfiak, akik „aktív apák” szeretnének lenni, miközben karriert is építenének, hátrányos helyzetbe kerülhetnek, ha

22 Bánkuty-Balogh Lilla (2023.04.03). De mi is az a láthatatlan munka, amiből a nők többet csinálnak? Forrás: MNB Intézet. <https://mnbbintezet.hu/de-mi-is-az-a-lathatatlan-munka-amibol-a-nok-tobbet-csinalnak/>

23 Vajda Róza (2014). Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozónők. A nők teljes értékű munkavállalásának akadályairól és esélyeiről. A nőtlen évek ára. Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség, Budapest. 99-151.

nem tartózkodnak folyamatosan a munkahelyükön, és nem mutatják meg naponta a kompetenciájukat és elkötelezettségüket. Különösen a menedzseri pozícióban lévő férfiak számára a rugalmas munkavégzés nem mindig jelent reális alternatívát, így ők is gyakran szembesülnek a munka-magánélet közötti konfliktusokkal.²⁴

Az Irányelv 11. cikkének jelentősége abban rejlik, hogy tilalmazza a kedvezőtlen bánásmódot, amely a munkavállalói jogok gyakorlása során jelentkezhet. Ez a tilalom szoros összefüggésben áll az Irányelv célkitűzéseivel: a férfiak és nők közötti munkaerőpiaci esélyegyenlőség elősegítése és a nemi sztereotípiák csökkentése. Az Irányelv arra ösztönzi a tagállamokat, hogy foglalkozzanak a nemi szerepekkel és szakmákkal kapcsolatos sztereotípiákkal, amelyek gyakran hozzájárulnak a munka és a gondozás közötti egyensúlyhiányhoz.

A hagyományos sztereotípiák szerint a gyermekgondozás és a háztartási feladatok elsősorban az anyák, míg a családfenntartás az apák feladata. Ez a sztereotípia akadályozza az apákat abban, hogy teljes mértékben részt vegyenek a családi életben, és az anyákat abban, hogy karrierlehetőségeket keressenek és fejlesszenek. Az a sztereotípia, hogy az apák elsődleges feladata a munkavégzés és a család anyagi biztonságának megteremtése, gyakran ahhoz vezethet, hogy az apák nem élnek az apasági vagy a szülői szabadság lehetőségével. Félnék attól, hogy a szabadságok igénybevétele miatt karrierjük megszenvedheti, és hogy ez gyengéneket vagy kevésbé elkötelezetteket mutatja őket a munkahelyükön.

A munka-magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikák kialakítása során a sztereotípiák kezelése elengedhetetlen ahhoz, hogy elősegítsük az egyenlő bánásmódot a férfiak és női szakmák és szerepek között. A hatályos uniós jogi keret korlátozott mértékben ösztönzi a férfiakat arra, hogy egyenlő mértékben vegyenek részt a családtagok gondozásában, amely állapot tovább erősíti a nemi sztereotípiákat és a nemek közötti különbségeket. A munka-magánélet közötti egyensúly megteremtésére vonatkozó intézkedések, mint például a szabadságok és a rugalmas munkafeltételek apák általi igénybevétele csökkenthetik a nők által végzett nem fizetett családi munka mennyiségét, és több időt biztosíthatnak számukra keresőtevékenység folytatására.²⁵

24 Nagy Beáta - Géring Zsuzsanna - Király Gábor (2018): Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában. *L'armattan* Kiadó, Budapest.

25 Zaccaria Márton Leó (2022). Ki nevel a végén? Fragmentumok a munka és családi élet egyensúlyát elősegítő új uniós jogi szabályozásból. *Miskolci Jogi Szemle* 17 (2), 495-505.

Az Irányelv egyik célja tehát a sztereotípiák lebontása is, különösen azoké, amelyek a nemek közötti egyenlőség hiányát erősítik a munkahelyeken és a családi életben:

- **Nemek közötti szerepek sztereotípiái:** Az Irányelv kifejezetten célozza a hagyományos nemi szerepekkel kapcsolatos sztereotípiákat, amelyek azt feltételezik, hogy a nőknek kellene elsődlegesen a gyermekneveléssel foglalkozniuk, míg a férfiaknak a fő kenyérkereső szerep jut. A kötelezően átruházhatatlan szülői szabadság (két hónap mindkét szülőnek) hozzájárul ahhoz, hogy a férfiak is aktívabban részt vegyenek a gyermeknevelésben, ezáltal csökkentve a "csak nőkre háruló gondoskodó szerep" sztereotípiát.
- **Apai szerepvállalás:** Az Irányelv által előírt minimum 10 munkanap fizetett apai szabadság segít lebontani azt a sztereotípiát, miszerint az apák kevésbé alkalmasak vagy kevésbé hajlandók részt venni a gyermekek gondozásában és nevelésében. Az apai szabadság támogatása megerősíti azt az elképzelést, hogy az apák is fontos szerepet játszanak a családi életben.
- **Rugalmas munkavégzés és a munka-magánélet egyensúlya:** A rugalmas munkafeltételek biztosítása és a gondozói szabadság bevezetése hozzájárul a munkahelyi és családi élet közötti egyensúly javításához, amely segíthet lebontani azokat a sztereotípiákat, amelyek szerint a munkavállalók, különösen a nők, kevésbé elkötelezettek a munkahelyük iránt, ha családi kötelezettségeik vannak.
- **Nemek közötti egyenlőség a munkaerőpiacon:** Az Irányelv által bevezetett intézkedések célja, hogy egyenlőbb feltételeket teremtsenek a munkaerőpiacon, és lebontsák azokat a sztereotípiákat, amelyek szerint a nők kevésbé alkalmasak vezetői pozíciók betöltésére vagy hosszú távú karrierépítésre, mert nagyobb valószínűséggel veszik igénybe a szülői szabadságot.

Az Irányelv lényeges előrelépést jelent a nemi sztereotípiák lebontása terén, különösen azokkal a hagyományos elképzelésekkel szemben, amelyek a nőket és férfiakat merev szerepekbe kényszerítik a családi és munkahelyi életben.

A 2023-as nemek közötti egyenlőség mutatója jól tükrözi az EU helyzetét a válságok és bizonytalanságok közepette. Az elmúlt években a világ számos ismétlődő sokkhatással és válsaggal szembesült, amelyek következtében a nők és lányok különösen hátrányos helyzetbe kerültek. Ezek a válságok veszélyeztetik a nők jogait és a nemek közötti egyenlőség terén elért

eddig eredményeket, és új kihívásokat jelentenek. A gondozási szakadék csökkenésének oka nem abban rejlik, hogy a férfiak több gondozási munkát végeznek, hanem abban, hogy a nők kevesebbet. Noha a technológia és a növekvő női foglalkoztatás hozzájárulhatott némi előre lépéshez, a technológia önmagában nem elegendő a szükséges mélyreható, strukturális változások eléréséhez, amelyek az utolsó lépés megtételéhez kellenének.²⁶

26 Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (2023.10.24.). Nemek közötti egyenlőségi index: A zöld átmenet felé a közlekedés és az energia területén. Forrás: A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

3. Európai Unió Alapjogi Chartája 23. és 33. cikke az apák szemszögéből

3.1. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának rövid áttekintése

Az Európai Unió Alapjogi Chartája (továbbiakban: Charta) az Európai Unió egyik legfontosabb alapidokumentuma, amely összefoglalja és rögzíti azokat az alapvető emberi jogokat és szabadságokat, amelyeket az uniós polgárok élveznek. A Charta célja, hogy biztosítsa az uniós polgárok jogainak védelmét, előmozdítsa az alapvető értékek, mint a méltóság, a szabadság, az egyenlőség és a szolidaritás tiszteletben tartását, valamint, hogy ezek a jogok a társadalmi és technológiai változások fényében is megmaradjanak.

A Chartát hivatalosan 2000. december 7-én fogadták el Nizzában a Parlament, a Tanács és a Bizottság elnöke, azonban jogi kötelező erejét csak 2009. december 1-jén nyerte el, amikor a Lisszaboni Szerződés hatályba lépett.²⁷ A Charta bevezetése mérföldkőnek számított az Európai Unió történetében, mivel világossá tette mind a tagállamok, mind az uniós intézmények számára, hogy az emberi jogok védelme és előmozdítása az Unió működésének központi eleme. A Lisszaboni Szerződés 6. cikkelye pedig kimondta, hogy ezáltal a Charta ugyanolyan jogi erővel bír, mint az Európai Unió alapító szerződése, így az uniós jog alapvető részévé vált.²⁸

A Charta rendelkezései kötelező érvényűek az Európai Unió összes intézményére, szervére és ügynökségére, valamint a tagállamokra, amikor uniós jogot hajtanak végre.²⁹ Ez azt jelenti, hogy a Charta nemcsak az uniós jogalkotásban, hanem a tagállamok belső jogrendszerében is érvényesül, amennyiben uniós jogot alkalmaznak vagy hajtanak végre. A Charta így hatékony eszközként szolgál arra, hogy az Európai Unió Bírósága és a nemzeti bíróságok ellenőrizzék az uniós jogszabályok és intézkedések összhangját az alapvető jogokkal.

Összességében elmondhatjuk, hogy a Charta különösen fontos szerepet játszik a munka és családi élet egyensúlyát érintő kérdésekben, mivel számos cikkelye is foglalkozik az egyenlőség, a diszkriminációmentesség, valamint a család védelmének alapvető jogával. Kiemelendő jelentőséggel bírnak a 23. és a 33. cikkelyek, amelyek kimondják a nők és férfiak közötti egyenlőséget, illetve a családi és szakmai élet összeegyeztetésének jogát. Ezek az alapelvek szoros kapcsolatban állnak az Irányelv célkitűzéseivel, amely konkrét intézkedéseket

²⁷ [Európai Unió Alapjogi Chartája, 54. cikk](#), Európai Unió Hivatalos Lapja.

²⁸ [Lisszaboni Szerződés 6. cikk \(1\) bekezdés](#), Európai Unió Hivatalos Lapja

²⁹ [Európai Unió Alapjogi Chartája, 51. cikk \(1\) bekezdés](#), Európai Unió Hivatalos Lapja.

határoz meg a családbarát munkahelyi gyakorlatok előmozdítására és az egyenlő bánásmód biztosítására.

3.2. A Charta 23. és 33. cikk az apasági szabadság aspektusában

Az EUMSZ 153. cikk (2) bekezdésének b) pontja; továbbá 153. cikkének (1) bekezdésének i) pontjában foglaltak szerint az Európai Unió szándéka, hogy a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód területén támogassa és kiegészítse a tagállamok törekvéseit.³⁰ Emellett az EUSZ 3. cikkének (3) bekezdése előírja, hogy az EU-nak elő kell mozdítania a nők és férfiak közötti egyenlőséget,³¹ amely célkitűzéseket megerősíti a Charta 23. cikke, amely előírja, hogy a nemek közötti egyenlőséget a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás minden területén biztosítani kell.³² Az Irányelv több preambulumbekkezdésben is hivatkozik a Chartának egyes cikkeire, ami megerősíti, hogy a szülői, az apasági és a gondozói szabadság és az elbocsátás elleni védelem alapjogi szempontból is jelentőséggel bír. Ez biztosítja, hogy a munkavállalók egyedi jogviták során hivatkozhatnak az Irányelv rendelkezéseire.

A 23. cikk az édesapák számára biztosítja, hogy egyenlő joguk van részt venni a gyermeknevelésben, ugyanakkor joguk van a munkahelyi előmenetelhez és egyenlő bánásmódhoz is, továbbá megfelelő alapot ad arra, hogy az apák is igénybe vehessék a szülői szabadságot, és ne szenvedjenek hátrányt munkahelyükön amiatt, hogy aktívan részt vesznek a családi életben. Ez a cikk az apákat abban támogatja, hogy leküzdjék a gyermekgondozás hagyományos női szerepéhez kötődő társadalmi előítéleteket és sztereotípiákat.³³

A Charta 33. cikke pedig megteremti az apák számára a családi szabadsághoz való jogot. A család jogi, gazdasági és szociális védelmet élvez. Beleértve a szülői szabadságot, apai szabadságot, valamint az egyéb gondozási szabadságokat.³⁴ Az édesapák számára ez azt jelenti, hogy joguk van arra, hogy megfelelő minőségi időt töltsenek gyermekeikkel, és gondoskodjanak róluk anélkül, hogy az hátrányosan befolyásolná a foglalkoztatási helyzetüket. Az apák szempontjából az is kiemelten fontos, hogy kiemeli a munka és a családi élet közötti

30 [Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 153. cikk \(1\) bekezdés i\) pontja és a \(2\) bekezdés b\) pontja](#), Európai Unió Hivatalos Lapja.

31 [Az Európai Unióról szóló Szerződés 3. cikk \(3\) bekezdés](#), Európai Unió Hivatalos Lapja.

32 [Európai Unió Alapjogi Chartája, 23. cikk](#), Európai Unió Hivatalos Lapja.

33 Zaccaria Márton Leó (2021). A munkavállalói jogvédelem új fejleményei a munka-magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében. *Jog, Állam, Politika* 13 (2).

34 [Európai Unió Alapjogi Chartája, 33. cikk](#), Európai Unió Hivatalos Lapja.

egyensúly megteremtésének jelentőségét. Ennek eredményeként az apák munkáltatójuktól a rugalmas munkavégzési lehetőségeket kérhessenek, mint például részmunkaidő vagy távmunka, amelyek lehetővé teszik a számukra, hogy aktívabb szerepet vállaljanak a családjuk életében. Ugyanakkor a 33. cikk védelmet nyújt az apák számára a munkahelyi diszkrimináció ellen, annak érdekében, hogy a családi szerepvállalás ne járjon hátrányos következményekkel a munkahelyükön, például előléptetési lehetőségek elvesztésével vagy alacsonyabb munkabérekkel.³⁵

Összefoglalva a Charta 23. és 33. cikke kulcsfontosságú jogokat biztosít az apák számára, amelyeken keresztül előmozdítják a nemek közötti egyenlőséget és támogatják a családi és szakmai élet közötti egyensúly megteremtését. Ezek a cikkek hozzájárulnak ahhoz, hogy az apák egyenlő esélyekkel és jogokkal vehessenek részt gyermekeik nevelésében.

A munka és a családi élet egyensúlyának megteremtése az Európai Bizottság számára a nők és férfiak között az egyenlő esélyek előmozdítása miatt kulcsfontosságú prioritás. Számos kihívással nézünk szembe, mint például a népesség elöregedése, a csökkenő munkaerő, a digitalizáció és a globalizáció. A munka és az otthoni élet közötti egyensúly megteremtése létfontosságú a munkaképes korú emberek számára az EU-ban. Ez nemcsak a munkavállalók és családjaik jólétéről szól, hanem a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságáról is. A Szociális Jogok Európai Pillérének kihirdetésével az összes uniós intézmény és tagállam elkötelezte magát amellett, hogy előmozdítsa a gondozási feladatok egyenlő megosztását a nők és férfiak között. Ez irányítúként szolgál a politikánk számára, beleértve a nemek közötti egyenlőség terén tett lépéseket is. Egy konkrét eredmény a munka-magánélet egyensúlyáról szóló Irányelv. A családi szabadságok és a rugalmas munkarendek nemek közötti kiegyensúlyozott kihasználása elengedhetetlen ahhoz, hogy mindenki számára jobb munka-magánélet egyensúly valósuljon meg. A szélesebb körű munka-magánélet egyensúlyi kezdeményezésünkkel segíthetjük a tagállamokat abban, hogy kezeljék a gyorsan változó, digitalizált munkakörnyezet kihívásait, és csökkentsék a foglalkoztatási, bér- és nyugdíjrések közötti nemek közötti különbségeket. Ez erősebb befektetést jelent az emberekbe: gyerekekbe, szülőkbe, gondozókba, munkavállalókba, munkaadókba, idősokbe és fogyatékkal élőkbe. Célja, hogy megoldja a nők

35 Zaccaria Márton Leó (2021). A munkavállalói jogvédelem új fejleményei a munka-magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében. *Jog, Állam, Politika* 13 (2).

alulreprezentáltságát a munkaerőpiacon, azáltal, hogy támogatja a professzionális életben és a gondozási feladatokban való egyenlő részvételt.³⁶

Az új Irányelvi szabályozás a Szociális Pillér és az Alapjogi Charta célkitűzéseire igazodva igyekszik csökkenteni a szülői és gondozói státuszból fakadó munkaerőpiaci hátrányokat. Bár a teljes esélyegyenlőség elérése továbbra is nehézségekkel jár, az Irányelv a meglévő szabályozásokat kiegészítve hozzájárulhat a szociális védelem és a munkahelyi egyenlőség erősítéséhez. Külön figyelmet fordítva a szülők és gondozók munkajogi helyzetére és jogaik védelmére.³⁷

36 European Commission (2019). Work-life balance for all: Best practice examples from EU Member States. doi:10.2767/009569

37 Zaccaria Márton Leó (2021). A munkavállalói jogvédelem új fejleményei a munka-magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében. *Jog, Állam, Politika* 13 (2).

4. Az Európai Parlament és a Tanács 2019/1158 Irányelve a szülők és gondozók vonatkozásában a munka-magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi Irányelv hatályon kívül helyezéséről

4.1. Az irányelvek fejlődése és hatása

Az Európai Unió régóta elkötelezett amellett, hogy javítsa a munka-magánélet közötti egyensúlyt, különösen azok számára, akik családi kötelezettségekkel is rendelkeznek. Ennek érdekében több jogszabályt és irányelvet is kidolgoztak, hogy megkönnyítsék a munkavállalók számára a családi és munkahelyi feladatok összehangolását. Az Európai Unió Tanácsa 1992-ben egy Ajánlást adott ki a gyermekgondozásról, amely bár jogi kötőerővel nem, de szimbolikus jelentőséggel bírt, hiszen célja az volt, hogy ösztönözze azokat a kezdeményezéseket, amelyek a nők és férfiak számára lehetővé teszik a munkahelyi és családi kötelezettségek összeegyeztetését.

Az első konkrét irányelv a szülői szabadságra vonatkozóan az 1996-os 96/34/EK irányelv volt, amely az iparági szervezetek keretmegállapodásának jóváhagyásaként került elfogadásra. E keretmegállapodásban a résztvevő felek vállalták, hogy közösen meghatározzák a szülői szabadságra és a vis maior miatti munkából való távolmaradásra vonatkozó minimumkövetelményeket. Ezen irányelv célja az volt, hogy elősegítse a munka és a családi élet összeegyeztetését, különös tekintettel a nemek közötti egyenlőség és az egyenlő bánásmód biztosítására.

Az Európai Bizottság 2006-ban és 2007-ben konzultációkat folytatott az európai szociális partnerekkel arról, hogyan lehetne tovább javítani a szakmai, magán- és családi élet összehangolását, különös tekintettel az anyaság védelméről és a szülői szabadságról szóló meglévő közösségi jogszabályokra. Továbbá megvizsgálták, milyen új típusú családi szabadságokat lehetne bevezetni, mint például az apasági szabadság, az örökbefogadási szabadság és a családtag ápolása miatti szabadság. Az európai szociális partnerek, köztük az ESZSZ, a CEEP, a BUSINESSEUROPE és az UEAPME, 2008 szeptemberében jelezték a Bizottságnak, hogy tárgyalásokat kívánnak kezdeni a szülői szabadságról szóló 1995-ös keretmegállapodás felülvizsgálata érdekében. A teljes körű felülvizsgálat során arra a következtetésre jutottak, hogy a 96/34/EK irányelvet hatályon kívül kell helyezni és egy új irányelvvel kell helyettesíteni.

Az uniós álláspont szerint a dolgozó szülők szakmai, magán- és családi életének összehangolása, valamint a nemek közötti munkaerőpiaci esélyegyenlőség és egyenlő munkahelyi bánásmód biztosítása a tagállamok szintjén nem valósítható meg megfelelően, ezért ezek uniós szinten jobban megvalósíthatók. A Tanács 2010/18/EU irányelve hatályba léptette az európai szociális partnerek által 2009. június 18-án a szülői szabadságról megkötött felülvizsgált keretmegállapodását. Ez a megállapodás az 1995-ös keretmegállapodás helyébe lépett, és a 96/34/EK Irányelv 2012. március 8-tól hatályát veszítette.³⁸

4.1.1. A 2010/18/EU irányelv: A szülői szabadság szabályozása és hatásai

Az Európai Unió szülői szabadsággal kapcsolatos politikája jelentős előrelépést tett a nemek közötti egyenlőség és a munka-magánélet egyensúlyának elősegítése terén, így a 2010/18/EU irányelv is fontos mérföldkő ebben a folyamatban. Az irányelv célja itt is az volt, hogy elősegítse a nemek közötti egyenlőség megvalósítását és figyelembe vegye a demográfiai változásokat, különös tekintettel a népesség elöregedésére, a női munkavállalás ösztönzésére és a gondozási feladatok egyenlőbb megosztására a nők és férfiak között.

A megállapodásban a szülői szabadság egyéni jogként van definiálva, amely általában nem ruházható át, bár a tagállamok dönthetnek az átruházhatóságról. Az európai szociális partnerek egyetértettek abban, hogy az át nem ruházható szabadság pozitív ösztönzőként hat az apákra. Az új Irányelv ezt a rendelkezést fenntartotta, ugyanakkor növelte az át nem ruházhatóság mértékét. Emellett külön figyelmet fordít azokra a szülőkre, akiknek gyermekei fogyatékossgal élnek vagy hosszan tartó betegségben szenvednek.

Az irányelv minimumkövetelményeket határozott meg a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek az összehangolására, figyelembe véve a családszerkezetek változatosságát.

Az Európai Unió mindezek ellenére felismerte, hogy további intézkedésekre van szükség a nők munkaerőpiaci részvételének növelése és a férfiak aktívabb bevonása érdekében a gyermeknevelésbe. Az elmúlt években a munkaerőpiac és a társadalmi körülmények jelentős változásokon mentek keresztül, amelyek új szabályozási igényeket támasztottak. Ennek

38 Göndör Éva (2019). A szülői szabadság uniós jogi rendeltetése. HVG ORAC, Budapest 120-127.

hatására az Európai Parlament és a Tanács 2019-ben elfogadta azt az Irányelvet, amely modernizálta és kibővítette a korábbi szabályozást. Az új Irányelv célja, hogy jobban alkalmazkodjon a 21. századi munkaerőpiaci kihívásokhoz és a családi élet változó igényeihez.

4.2. Az új Irányelv

A nemi alapú diszkrimináció és a nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége témakörét az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve átfogóan szabályozza, az új Irányelv mégis egy új mérföldkövet jelent ezen a területen. A munka és család egyensúlyának erősítése egy több évtizedes jogalkotási folyamat eredménye, és bár az új Irányelv összetettebb megközelítést alkalmaz, célja továbbra is a nemi alapú esélyegyenlőség előmozdítása a munkaerőpiacon.³⁹

Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (továbbiakban: EUMSZ) 153. cikke (1) bekezdésének i) pontja rendelkezik arról, hogy az Uniónak támogatnia kell és ki kell egészítenie a tagállamok tevékenységeit a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód terén.⁴⁰ Ezen jogi alapelvek tükrében fogadta el az Európai Parlament és a Tanács 2019. június 20-án azt az Irányelvet, amely a munka-magánélet közötti egyensúly javítását célozza meg a gondozói és szülői kötelezettségekkel rendelkező munkavállalók számára.

Az Irányelv elfogadásának háttérében az a felismerés állt, hogy a munka-magánélet közötti egyensúly megteremtése továbbra is komoly kihívást jelent számos szülő és gondozói feladatokat ellátó munkavállaló számára. Ezt a problémát az Irányelv (10) preambulumbekzdése is hangsúlyozza. A preambulumbekzdés rámutat arra is, hogy a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának egyik fő oka a munkával és a családi kötelezettségekkel való egyensúly megteremtésének nehézsége, különösen a gyermekvállalást követően, amikor a nők gyakran kevesebb óraszámban dolgoznak, és több időt töltenek fizetés nélküli gondozási feladatokkal. Az Irányelv célja ezen kihívások

39 Sipka Péter - Zaccaria Márton Leó (2020). A munka-magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 Irányelvre figyelemmel, *Munkajog* 2020/1. 24-30

40 [Az Európai Parlament és a Tanács \(EU\) 2019/1158 Irányelve \(2019. június 20.\) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka-magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi Irányelv hatályon kívül helyezéséről, \(1\) preambulumbekzdés](#), Az Európai Unió Hivatalos lapja

kezelése és a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a munkaerőpiacon és a családi életben egyaránt.

Az Irányelv 1. cikke meghatározza a jogszabály tárgyát, amely a nemek közötti egyenlőség előmozdítására és a munka-magánélet közötti egyensúly támogatására irányul. Az Irányelv biztosítja a munkavállalók számára az apai, szülői és gondozói szabadságokra, valamint a rugalmas munkafeltételekre vonatkozó jogokat.⁴¹ Az új szabályozások célja, hogy ösztönözzék az apákat a gyermeknevelésben és gondozásban való aktív részvételre, ami hozzájárulhat az anyák munkába való visszatérésének könnyítéséhez, valamint a szülők közötti feladatmegosztás lehetővé teszi az anyák számára, hogy a felszabadult időt és energiát a munkavégzésre fordítsák.⁴²

Az Irányelv az Európai Unió Hivatalos Lapjában való kihirdetését követő huszadik napon lépett hatályba.⁴³ Az uniós tagállamoknak az Irányelv rendelkezését 2022. augusztus 2-ig kellett átültetniük a nemzeti jogrendszerükbe.⁴⁴

4.3. Az Irányelv és az Mt. rendelkezései

Az Irányelv preambulumban kihangsúlyozott elhatározás a férfiak és nők közötti egyenlőség biztosítása, különösen a munkaerőpiacon és más társadalmi szegmensekben. Az Irányelv kiemeli továbbá, hogy a gyermekvállalás, akár az természetes úton történik vagy örökbefogadás útján nem lehet akadálya annak, hogy a férfiak és nők egyenlő jogokkal rendelkezzenek a munkaerőpiacon. Az Irányelv arra is felhívja a figyelmet, hogy mind a férfiaknak, mind a nőknek szélesebb körű védelmet kell biztosítani, különösen a szülés és gyermeknevelés idején, így a szülők elbocsátás elleni védelme fontos jogi garanciát jelent. Az Irányelv előírja, hogy az apáknak biztosított szabadságot nem lehet átruházni a másik szülőre, ezzel segítve elő az apák aktív részvételét a gyermeknevelésben, amelyre egyre növekvő a társadalmi igény. A munka-magánélet egyensúlya és az elbocsátás elleni védelem az apák számára különös figyelmet érdemel, mivel ezen a területen a nőkhez képest a férfiak

41 Részlet: Az Európai Parlament és a Tanács, 2019. 1. cikk

42 Sipka Péter - Zaccaria Márton Leó (2020). A munka-magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 Irányelvre figyelemmel, *Munkajog* 2020/1. 24-30

43 Részlet: Az Európai Parlament és a Tanács, 2019. 21. cikk

44 Részlet: Az Európai Parlament és a Tanács, 2019. 20. cikk (1)

hátrányos helyzetben vannak. Kutatások azt mutatják, hogy ha az apa minél több időt tölthet otthon, akkor ez nem csak a gyermek, hanem a feleség számára is előnyös lehet.⁴⁵

Meg kell jegyezni, hogy az Mt.-ben az apasági szabadság intézménye már korábban is szabályozott volt. 2023-ig 5 munkanapból álló apasági szabadságot vehettek ki az édesapák, amely az Irányelv által most 10 munkanapra emelkedett. Ami újdonság a korábbi szabályozáshoz képest, hogy az Irányelvnek az Mt.-be történő átültetésével az apasági szabadság az örökbefogadó apák számára is elérhető lett. Ennek a gyakorlati megvalósításához a szabályozás előírja, hogy az apának a gyermek születése után, legkésőbb a második hónap végéig, illetve örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig kell lehetőséget adni a szabadság igénybevételére. Az apasági szabadságot az apa kérésének megfelelően, akár két részletben is kiveheti, és azt akkor is biztosítani kell, ha a gyermek halva születik vagy elhalálozik. A munkáltatónak pedig kötelessége biztosítani az apasági szabadságot az apa kérelme alapján, amennyiben az apa bejelenti a törvényben meghatározott esemény bekövetkezését és kéri a szabadság kiadását.

Ahogy említettem az apasági szabadság vonatkozásában a magyar törvények korábban 5 munkanapot, illetve 7 munkanapot biztosítottak az apáknak. Az Irányelv (30) preambulumbekzdése, illetve a 8. cikk (2) bekezdése rendelkezik a díjazásáról, amely előírja, hogy az apasági szabadság idejére legalább olyan jövedelmet kell biztosítani, mint amennyit az érintett munkavállaló egészségügyi szabadság alatt kapna. Jóllehet a szabadság mértéke megduplázódott, a távolléti díjazás tekintetében már nem ennyire kedvező a helyzet. Az első 5 munkanapra 100%-os távolléti díj jár, de a hatodik naptól kezdve ez már csak 40%-os. Ez a visszaesés valószínűsíti, hogy sokan továbbra is csak az első 5 napot veszik igénybe, és a többit a rendes szabadságuk terhére oldják meg.

Megállapítható, hogy az Irányelv minimális követelményeinek megfelel, de jelentős anyagi terhet róhat a családokra. Az Irányelv 5. cikke előírja, hogy a szülők egyenlő feltételek mellett gyakorolhassák szülői jogaikat, de a nemzeti jogszabályokra bízta a gyermek életkorának meghatározását, ameddig ezt szabadságot ki lehetett venni.

45 Persson, Petra - Rossin Slater Maya (2019). When Dad Can Stay Home: Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health. *Working Paper 25902. National Bureau of Economic Research*. DOI:10.3386/w25902

Az Irányelv 5. cikke szerint a szülői szabadságot 4 hónapra kellene kiterjeszteni, azonban az Mt. ezt csupán 44 munkanapra (kb. két hónap) rendelte el. Ezen kívül a fizetett szabadság mértéke alacsony, mivel a munkavállalók mindössze 10%-a kapja meg a szokásos szabadság mértékét. Az Irányelv lehetővé teszi, hogy a minimális adómértékeket az európai szabályokkal összhangban határozzák meg, és bár a magyar jogalkotó betartotta az Irányelv előírásait, de etikai oldalról nem mondható, hogy megfelelő lenne a megoldás. Továbbá, az új típusú szülői szabadság is hasonló problémákat vet fel, ami a magyar jogba szintén az Irányelv szabályai szerint lett átültetve.

Az Irányelv szintén a nemzeti jogalkotóra bízta a döntést, hogy a szabadság kiadását előzetes jogviszonytól tegye-e függővé. Ugyanakkor az apasági szabadság mértéke nem függ a munkaviszony kezdetétől, amint azt a Fővárosi Ítéltábla Mf.31025/2022/7⁴⁶ számú határozata is megerősítette. Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló jogosult a teljes 10 munkanapos apasági szabadságra akkor is, ha a munkaviszonya év közben kezdődött az adott munkáltatónál. Az egyetlen tényező, amit vizsgálni kell az, hogy a munkavállaló korábbi munkáltatónál mennyi apasági szabadságot vett igénybe, és annak mértéke. Ez alapján nem lehet olyan helyzet, hogy két egymást követő munkaviszony során a munkavállaló kétszer teljes egészében igénybe vegye az apasági szabadságot; csupán a fennmaradó napokat lehet igénybe venni. A munkaviszony megszűnésekor a munkáltatónak az apasági szabadságot is tartalmazó igazolást kell kiállítania a szokásos igazolások mellett.

Továbbá, az apasági szabadság nem váltható meg pénzben, ha a munkavállaló nem élt vele a megadott határidőn belül, ezért a munkáltatónak nincs megtérítési kötelezettsége az igénybe nem vett szabadság tekintetében. Az apasági szabadságra való jogosultság nem függ az apa családi állapotától, így mind a házas, mind az elvált apák igényelhetik, sőt, az apa fogalmának értelmezése nem feltételezi a közös háztartásban élést a gyermekkel. Az apasági szabadság nemcsak a gyermek születésének évében, hanem a születést követő második hónap végéig is kivehető, függetlenül attól, hogy ez átnyúlik-e a következő évre. Lényeges, hogy a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén sem szakíthatja meg a munkavállaló már megkezdett szabadságát.

46 Jogkodex.hu. (2022). A Fővárosi Ítéltábla Mf.31025/2022/7. számú határozata szabadság megváltása tárgyában. [1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bek.] Bírók: Kovács Edit, Kulisity Mária, Vajás Sándor. Forrás: Jogkodex.hu. <https://jogkodex.hu/doc/9366431>

Ezért az alacsony mértékű juttatások miatt apáknak többnyire a szabadság és a család megélhetése között választania kell, amely gyakorta azt eredményezi, hogy a szülők nem tudnak elegendő időt otthon tölteni a gyermekükkel. Ez különösen problémás a magyar jövedelmi viszonyok között, mivel sok család számára az alacsony juttatás miatt nem megfizethető a szülői szabadság igénybevétele. Az anyák közül sokan nem tudják kivenni a szabadságot, mivel munkaerő-piaci diszkrimináció vagy a családtámogatási rendszerek miatt nem férnek hozzá megfelelő juttatásokhoz. Az apák ugyanakkor, bár megfelelnek a feltételeknek, gyakran nem engedhetik meg maguknak, hogy pénzügyi okokból otthon maradjanak, így a szülői szabadság intézménye nem segíti elő megfelelően a munkamagánélet egyensúlyát. Az apák elbocsátás elleni védelme sem elegendő ahhoz, hogy ösztönözze őket a szabadság igénybevételére.

A jogalkotó a fentiekkel azt biztosította, hogy a juttatások ne haladják meg az Irányelv által előírt minimális szintet. Csakhogy ez a módosítás problematikus, mert az apának választania kell, hogy 10 munkanapig otthon marad a gyermekével alacsonyabb juttatások mellett, vagy csak 5 napig, hogy teljes fizetést kapjon, ami ellentétes lehet az Irányelv céljával. Az Irányelv meghatározza a szabadság igénybevételének felső korhatárát, amely a gyermek 8. élet éve, azonban a nemzeti jogalkotóra bízta a további részletek szabályozását, mint az életkor, a szabadság napjainak száma és a díjazás. A magyar jogalkotó nem határozott meg egyértelmű felső életkori határt, csupán a 3 éves kort alkalmazza, amely azonban nem biztosítja az Irányelvben előírt egyenlő hozzáférést minden szülő számára. Különösen a nők esetében, akik szociális és intézményi ellátás hiányában, vagy más okokból, gyakran 3 éves korig otthon maradnak a gyermekükkel, függetlenül iskolai végzettségüktől.⁴⁷

Ennek eredményeként a legtöbb anya nem tudja kihasználni a munkajogi juttatásokat. Egy másik probléma, hogy még ha korábban is visszatérnek dolgozni, 2 éves kor körül gyakran nem praktikus szabadságot kivenni, mivel a munkaadók gyakran előítéletesek a kisgyermekes nőkkel szemben. Ez nem segít az apák helyzetén sem, akik a legnagyobb szükségben vannak a szülői szabadság igénybevételére. A magyar jogalkotó egy éves jogviszonyhoz köti a szabadságot, ami kizárja azokat az anyákat, akik korábban visszatértek

47 Eros Hanna- Smoter Mateusz, - Krekó Judit (2022). Young Woman on the Labour Market in Hungary and Poland. Youth Employment Partnership. Letöltés dátuma: 2024. 10. 22., innen: [Policy_paper_gender_final_2022](#)

a munkaerőpiacra, mivel a szülés után visszatérő nők negyede nem kapta vissza korábbi munkahelyét.

A rugalmas munkavégzés lehetősége úgyszintén kulcsszerepet játszik a munka-magánélet összeegyeztetésében. Az Irányelv a rugalmas munkaidőt, részmunkaidőt és távmunkát ír elő, annak érdekében, hogy a szülők könnyebben alkalmazkodhassanak a családi kötelezettségekhez. Magyarországon az Mt. is biztosít rugalmas munkavégzési lehetőségeket, azonban ezek gyakorlati elérhetősége korlátozott, és gyakran alacsonyabb jövedelemmel jár, valamint a munkahelyek nem minden esetben támogatják megfelelően a családbarát megoldásokat, ami arra kényszeríti a munkavállalókat, hogy válasszon a karrier és a család között. Emellett az Irányelv külön hangsúlyt fektet arra, hogy a gyermekgondozási szabadság után a szülők visszatérhessenek munkájukhoz, anélkül, hogy hátrányos megkülönböztetést szenvednének el. Az Mt. is garantálja ezt a jogot, de a gyakorlatban a munkáltatók nem mindig alkalmaznak olyan intézkedéseket, amelyek valóban segítenék a szülőket a munkaerőpiacra való visszatérésben.⁴⁸

A következő táblázatban összefoglalom a **2019/1158/EU Irányelv** és az **Mt.** szempontjából lényeges jellemzőket és azok különbségeit.

	EU 2019/1158 Irányelv	Mt.
Szülői szabadság időtartama	Legalább 4 hónap, mindkét szülő számára biztosítva, részben fizetve.	3 évig terjedhet, a GYES mértéke gyakorta nem biztosít megfelelő jövedelmet.
Apa (apai szabadság) szabadság	Legalább 10 munkanap apai szabadság, amely fizetett.	apai 5 nap apai szabadság, ami teljes fizetéssel jár
Rugalmas munkavégzés	Rugalmas munkavégzési lehetőségek, pl. részmunkaidő, távmunka, rugalmas munkaidő nem minden munkavállaló biztosítása.	A törvény biztosítja a rugalmas munkavégzést, de a gyakorlatban nem minden munkavállaló számára elérhető.

48 Uo. 250-251

EU 2019/1158 Irányelv

Mt.

Visszatérés munkába	A szülők számára biztosított jog, a hogy a gyermekgondozási szabadság után visszatérjenek ugyanarra a munkakörre.	A jog biztosítja, de a gyakorlatban a szülők karrierje hátrányos megkülönböztetést szenvedhet.
Nemek közötti esélyegyenlőség	A férfiak és nők közötti egyenlőség elősegítése a gyermekgondozásban való részvételben.	A nemek közötti esélyegyenlőség terén továbbra is korlátozott a férfiak részvétele a gyermeknevelésben.
Kormányzati támogatás	Az EU ösztönzi a tagállamokat a családi kötelezettségek és munkahelyi elvárások közötti egyensúly biztosítására.	A magyar állami támogatás és a rugalmas munkavégzés gyakran nem elégséges a szülők számára.
Szülők munkaadók közötti párbeszéd	A rugalmas munkavégzés és elősegítésére vonatkozóan párbeszédet javasol a munkavállalók és munkaadók között.	A párbeszéd és a rugalmas munkavégzés bevezetése ritka, és nem minden munkáltató alkalmazza.

1.számú táblázat

Az Irányelv és az az Mt. összehasonlítása

Forrás: saját szerkesztés

A fentiekben bemutatott táblázat rávilágít arra, hogy míg az EU Irányelve a szülők számára széles körű és egyértelmű szabályozást biztosít, különösen a férfiak gyermeknevelésben való aktív részvételére, addig a magyar jogrendszerben számos területen eltérés figyelhető meg, különösen a szülői és apai szabadság időtartama és a rugalmas munkavégzés elterjedtsége terén.

Az Irányelvnek az Mt.-be történő átültetése nem volt kellően családbarát, mivel nem segítette elő a munka-magánélet egyensúlyát. Ez különösen érdekes annak fényében, hogy a családtámogatás a magyar társadalom egyik legfontosabb eleme. Bár igaz, hogy ez elsősorban az új típusú családi ellátásokra vonatkozik, az általános ellátásokra vonatkozó jogszabályok nem biztosítanak megfelelő támogatást, ami aláássa a családok munka-magánélet közötti egyensúlyát. Az Irányelv és az Mt. összehasonlítása rávilágít arra, hogy bár mindkét szabályozás célja a munka-magánélet egyensúlyának javítása, valamint a nemek közötti esélyegyenlőség elősegítése, a magyar jogrendszerben jelentős hiányosságok tapasztalhatóak. Az anyagi juttatások többnyire nem elegendők a családok megélhetéséhez. Ez a helyzet különösen az apák részvételét hátráltatja a gyermeknevelésben, ami nyilvánvalóan nem kedvez a nemek közötti esélyegyenlőség fejlődésének.⁴⁹ Ennek ellenére továbbra is kihívásokkal küzdenek a megfelelő juttatások és a szabadságidő hossza terén, ami arra utal, hogy szükség van a munka-magánélet valódi egyensúlyát elősegítő, családbarát intézkedésekre. Bár jogi garanciák vannak, Magyarországon még mindig jelen vannak a nemek közötti egyenlőtlenségek, mint például a nemi bérszakadék és a foglalkozási szegregáció. Az új kezdeményezések, mint a kisgyermekes szülők számára biztosított rugalmas foglalkoztatási lehetőségek célja a különbségek csökkentése. Ugyanakkor kérdések merülnek fel a munkavállalói jogok és a társadalombiztosítási státusz biztosításával kapcsolatban, amelyek szintén részletes elemzést igényelnek.

A fentiek alapján kijelenthető, hogy a magyar jogrendszernek nagyobb mértékben kellene igazodnia az Irányelvhez, különösen az apai szabadság időtartamának növelése és a rugalmas munkavégzés lehetőségeinek szélesítése terén. Ezen kívül szükséges lenne a munkáltatók és a munkavállalók közötti párbeszéd erősítése, hogy a munkahelyek alkalmazkodni tudjanak a szülők igényeihez. Az EU-s normák átvétele és hatékony megvalósítása hozzájárulhatna a munka-magánélet közötti egyensúly megteremtéséhez, az apák aktívabb szerepvállalásához a családi életben, valamint a nemek közötti esélyegyenlőség valódi előmozdításához.⁵⁰

49 Solymosi- Szekeres Bernadett – Mélypataki Gábor – Tóth Hilda – Kovács-Berényi Laura (2024). Hungarian legislation and the situation of families in labour and social law In: Ioncev, Vladimir Alekseevič; Ruban, Larisa Semenovna; Kočurov, Boris Ivanovič; Eminov, Zakir Namin; Katkova, Irina Petrovna (szerk.) III International demographic forum "Demography and global challenges" Book 1. Voronezh, Oroszország: Izdatel'stvo Cifrovaâ poligrafia. pp. 246-248

50 Uo. 253

Összefoglalva megállapítható, hogy a magyar jogalkotás mindössze az Irányelv minimális követelményeinek felel meg. Az apasági és szülési szabadság szabályozásának legutóbbi módosításai előrelépést hoztak, például az apasági szabadság meghosszabbítása és a szülési szabadság bevezetése révén, amelyek célja az apák aktívabb részvétele a gyermekgondozásban és az egyenlő szülői jogok elősegítése. Azonban problémák továbbra is fennállnak, például az apasági szabadság alacsonyabb fizetése, a szülési szabadságra vonatkozó életkori határok csökkentése és az alacsony mértékű juttatások. Mindazonáltal a jelenlegi hazai szabályozás nem támogatja megfelelően a családbarát munkaügyi környezetet, mert az alacsony juttatások és a szabadság korlátozott időtartama nem segíti elő a munka-magánélet közötti egyensúly megteremtését, valamint a gyermeknevelésben a férfiak aktívabb szerepvállalását sem ösztönzi eléggé. Miközben Magyarország jelentős lépéseket tett a nők, különösen az édesanyák védelme érdekében, a munkaerőpiacon a nemek közötti egyenlőség még mindig nem valósult meg maradéktalanul.⁵¹

4.4. Az apasági szabadság

Az apasági szabadság, mint minden szabadság célja az, hogy támogassa a szülőket a gyermeknevelés különböző szakaszaiban. Lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy harmonikusan összehangolják a munkahelyi kötelezettségeiket a családi életükkel, ezáltal biztosítva a gyermekek számára a szükséges gondoskodást és jelenlétet a legfontosabb pillanatokban. Jól lehet napjainkban a szülői szabadság már számos országban elérhető az apák számára, számos államban még mindig alacsony a felhasználási aránya.

Az EU-ban Svédországnak van az egyik legprogresszívebb családtámogatási rendszere és mondhatni Svédországnak úttörő szerepe volt a szülési szabadság reformjában. Svédország volt első ország a világon, aki 1974-ben bevezette a nemi szempontból semleges szülői szabadságot. Ez a reform elérhetővé tette a férfi alkalmazottak számára is a 26 hetes, 90%-ban fizetett szabadságot, hogy otthon maradhassanak az újszülött gyermekükkel. A svéd reform célja az volt, hogy elősegítse a nemek közötti egyenlőséget mind a munkahelyen, mind a családi életben is, valamint, hogy mindkét szülőnek lehetőséget biztosítson a gyermekgondozásban való aktív részvételre.⁵²

⁵¹ Uo. 253

⁵² Duvander Ann-Zofie – Ferrarni Tommy – Thalberg Sara (2005). Swedish parental leave and gender equality. *Arbetsrapport/ Institutet för Framtidsstudier* 11 (3)

A skandináv országokban, mint például Svédországban és Dániában, a férfiak is jelentős mértékben igénybe veszik a szülői szabadságot. Ez rávilágít arra, hogy a szülői szabadság intézménye nemcsak a jóléti állami szabályozástól függ, hanem attól is, hogy a munka világában hogyan érvényesülnek ezek a jogok. A skandináv országokban a társadalmi normák, a munkaadói hozzáállás és a támogató intézményi keretek mind hozzájárulnak ahhoz, hogy az apák aktívan részt vegyenek a gyermeknevelésben. Az állami politikák, amelyek például külön apáknak fenntartott szabadságnapokat biztosítanak, ösztönzik az apákat arra, hogy éljenek ezzel a lehetőséggel, és ezáltal hozzájárulnak a nemek közötti egyenlőség előmozdításához mind a családi életben, mind a munkahelyen.⁵³

A nyugat-európai országok már az Európai Gazdasági Közösség megalakulása és annak Európai Közösséggé (EK), majd Európai Unióvá (EU) történt alakulása előtt fokozatosan bevezettek kollektív szerződéseket annak érdekében, hogy a fel növekvő generáció egészséges fejlődését és társadalmilag hasznos nevelését támogassák. Egyre több országban vált nyilvánvalóvá, hogy az iskolai oktatás és nevelés mellett a szülők közös szerepvállalása, vagyis a családi környezetben történő nevelés, nemcsak hasznos, hanem elengedhetetlen is a gyermekek egészséges fejlődéséhez. Ennek érdekében vezették be a különböző szülői szabadságokat. Nyugat-Európában a gyermekek egészséges nevelésének biztosítása érdekében először kollektív szerződések formájában, majd jogszabályi úton, a kötelező társadalombiztosításon keresztül vezették be a szülői szabadság intézményét, amely szabályozás alapján a szülők szülői szabadságra jogosultak a gyermek születése után, valamint a szülési és csecsemőgondozási szabadság lejártát követően. Eleinte ezt a szabadságot kizárólag az anyák vehették igénybe, de később az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elvei alapján az apák számára is elérhetővé tették. A másik megközelítés, amely leginkább a közép- és kelet európai országokra volt jellemző, abban állt, hogy a gyermekek számától függően meghosszabbították az éves rendes fizetett szabadságot, ahol a szabadságot elsősorban a gyermekek gondozására összpontosítva biztosították. E felfogás egyértelműen különbözött a nyugat-európai modellektől, ahol a szülői szabadság inkább a munka és a családi élet közötti egyensúly támogatására szolgált.⁵⁴

53 Swedish Institute (2023.10.08). Sweden and gender equality. Forrás: Sweden.se. <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

54 Mélypataki Gábor – Prof. dr. Prugberger Tamás (2018). A szülői szabadság rendezésének kérdése az európai Irányelv-módosítások és a tagállami szabályozások tükrében. *Európai Jog* 2018/3., 14–26.

A dolgozatom gerincét képező Irányelv új szempontból közelíti meg a szülői státuszt, különös figyelmet fordítva az apák munkajogi helyzetére. Az új Irányelv az egyenlő bánásmód hagyományos elvein alapul, de azokat kiterjeszti a szülők és gondozók jogainak védelmére. Fő célja nem a meglévő foglalkoztatási kritériumok átfogó felülvizsgálata, hanem a nemi alapú diszkrimináció tilalmának szélesítése, különösen a szülői és gondozói szerepek figyelembevételével. Az Irányelv hangsúlyt fektet a férfiak, különösen az apák jogi védelmére, és a szülői szerepek nemi semlegességét tükrözi. A szabályozás elősegíti a munka és a család közötti egyensúlyt, ezáltal növelve a munkavállalói elégedettséget és biztosítva a munkaerőpiac kiegyensúlyozott működését.⁵⁵

Az Irányelv 4. cikke, amely kifejezetten rendelkezéseket tartalmaz az apasági szabadságra vonatkozóan. E rendelkezések szerint az apák 10 nap szabadságra jogosultak gyermekük születésekor. Lényegében az apasági szabadság egy olyan jogosultság, amely nem függhet a férfiak munkájától vagy munkaviszonyuktól. Az Irányelv garantálja, hogy az apák jogosultak apasági szabadságra, függetlenül családi állapotuktól, és az nemzeti jogszabályokban meghatározott feltételek szerint érvényesíthető.

Az apasági szabadság hozzájárul a nemek közötti egyenlőség előmozdításához azáltal, hogy lehetőséget teremt az apák számára a gondozási feladatokban való aktív részvételre, amely segíthet lebontani a hagyományos nemi szerepeket. Az apasági szabadság célja, hogy az apák részt vehessenek gyermekeik életének korai szakaszában, ezzel is erősítve az apa-gyermek kapcsolatot. A 10 napos szabadság megfelelő időt biztosít az apáknak, hogy a szülést követő időszakban támogassák a gyermeket és az anyát. Az apasági szabadság lényeges eleme a munka-magánélet közötti egyensúly elősegítésének. Az apák számára biztosított idő lehetőséget ad arra, hogy az új családi dinamikához alkalmazkodjanak, és aktívan részt vegyenek a családi életben, miközben biztosítva van a munkahelyi helyzetük. Az apasági szabadság támogatása és biztosítása elősegíti a családbarát munkahelyi kultúra kialakulását, ami hosszú távon növelheti a munkavállalók elégedettségét és lojalitását. Ezek az intézkedések támogatják az egyenlőséget és az esélyegyenlőséget a munkahelyeken, ami pozitív hatással lehet a vállalatok versenyképességére is.⁵⁶ Fontos szabály még, hogy az apasági szabadság ideje alatt a munkavállalók továbbra is felmondási védelemben

55 Zaccaria Márton Leó (2021). A munkavállalói jogvédelem új fejleményei a munka-magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében. *Jog, Állam, Politika* 13 (2).

56 Göndör Éva (2015). Munka és család a munkajog tükrében. Universitas – Győr Nonprofit Kft., Győr

részesülnek. Újdonság, hogy ha a munkavállaló bizonyítja, hogy a munkaviszony megszüntetésének oka az apasági szabadság igénybevétele volt, a munkáltatónak kötelező lesz megindokolnia a felmondást, még akkor is, ha egyébként mentesült volna az indokolási kötelezettség alól.⁵⁷

Solymosi-Szekeres és munkatársai (2024) megállapították, hogy a munka-magánélet egyensúlya és a családtámogatás megvalósítása továbbra is számos kihívással néz szembe. E körben kiemelték, hogy az időben rövid szabadság és annak díjazása megnehezítik a munka-magánélet közötti tényleges egyensúly kialakulását. Közben aggodalomra ad okot a munkavállalói jogok és a társadalombiztosítási státusz védelme.⁵⁸ Az EU Irányelvei és a szociális jogok európai pillére támogatják a nők munkaerőpiacon való jobb részvételét, de az Irányelv magyar jogba való átültetése továbbra is kihívásokkal küzd. Magyarország demográfiai problémái, mint a népesség öregedése és a csökkenő születésszám, jogalkotási kezdeményezésekhez vezettek, például a csecsemőgondozási segélyekhez. A szülői szabadság célja, hogy támogassa az apák részvételét a gyermekgondozásban és elősegítse az egyenlőséget szülői jogok között, de az olyan kérdések, mint a meghosszabbított apasági szabadság csökkentése, alacsonyabb életkor továbbra is korlátozzák a szülői szabadságot. Az apasági és szülői szabadság hosszabbítása előrelépést jelent, de a szabadságok hossza és a fizetés még mindig nem elfogadható. A nemek közötti bérszakadék és foglalkoztatási szegregáció továbbra is jelen van. Ugyanakkor szükség van a jogi keretek finomítására, különösen a kisgyermekes nők esetében a nemek közötti egyenlőség előmozdítása érdekében.⁵⁹

Az OECD javasolta Magyarországnak, hogy vizsgálja felül a gyermekgondozási szabadság hosszát és a kapcsolódó kifizetéseket, valamint növelje a napközbeni gyermekellátás férőhelyeinek számát. Emellett az apasági szabadság növelését is szorgalmazzák, hogy a szülői szerepek kiegyensúlyozottabbá váljanak, és elősegítsék a nők munkaerőpiaci visszatérését. A készpénzes támogatások csökkenthetik, míg a természetbeni támogatások

57 Mátyás Ferenc (2022. november 4.). Apasági szabadság, szülői szabadság, gondozói munkaidő-kedvezmény és rugalmas munkafeltételek az Mt.-ben. Letöltés dátuma: 2024. 08.15. Jogászvilág Forrás: <https://jogaszvilag.hu/szakma/apasagi-szabadsag-szuloi-szabadsag-gondozoi-munkaido-kedvezmeny-es-rugalmas-munkafeltetelek-az-mt-ben/>

58 Solymosi- Szekeres Bernadett – Mélypataki Gábor – Tóth Hilda – Kovács-Berényi Laura (2024). Hungarian legislation and the situation of families in labour and social law In: Ioncev, Vladimir Alekseevič; Ruban, Larisa Semenovna; Kočurov, Boris Ivanovič; Eminov, Zakir Namin; Katkova, Irina Petrovna (szerk.) III International demographic forum "Demography and global challenges" Book 1. Voronezh, Oroszország: Izdatel'stvo Cifrovaâ poligrafia. pp. 241.

59 Uo. 254

nővelhetik a női munkapiaci részvételt, ahogy azt nemzetközi összehasonlító adatok is alátámasztják.⁶⁰

4.5. Nemzetközi kitekintés, statisztikai adatok és kutatások

Az apasági szabadság jogintézménye 1994-ben még világszerte csak az országok 28%-ában létezett. 2013-ra ez a szám jelentősen megnőtt és legalább 79 ország biztosított olyan típusú szabadságot, amelyet az apák igénybe vehetnek gyermekük születésekor. Az ILO 2014-ben és 2022-ben is készített tanulmányokat, amelyek azt vizsgálták, hogy az apasági szabadság kérdését az egyes országok miként szabályozzák. Egy 2022-es tanulmány szerint a potenciális apák 36,7%-a, vagyis 731 millió személy élt azon 115 ország valamelyikében, ahol legalább egy nap kötelező apasági szabadság áll rendelkezésre. Ugyanakkor a férfiak többsége továbbra is olyan országokban élnek, ahol nem létezik jogosultság apasági szabadságra. Számokban kifejezve, a hivatkozott tanulmányban vizsgált 185 országból 70-ben nem létezett törvényi előírás az apasági szabadságra, és ezekben az országokban 1,26 milliárd potenciális apa élt, amely 63,3%-ot jelent. Fontos megjegyezni, hogy a 2014-es tanulmányban ez az arány még jóval alacsonyabb volt: a 167 vizsgált országból csak 79-ben létezett jogszabály az apasági szabadságról.⁶¹

Az EU tagállamok többsége (17 ország) az apák számára összesen 2 hét apasági szabadságot biztosít. Közben 6 tagállamban 4 hét szabadságot garantálnak, amíg néhány további országban az apák 7-től 19 hétig terjedő, teljes mértékben fizetett szabadságot vehetnek igénybe. Az EU tagállamaiban eltérő a távolléti díj megtérítésének gyakorlata. Jellemzően a távolléti díjat 100%-ban vissza térítik, de például Bulgáriában 90%, Cipruson és Csehországban 72-70%, Litvániában pedig 80%-ban.⁶² Azokban az országokban, ahol 2 hét apasági szabadságot kínálnak, jellemzően az uniós Irányelv minimumfeltételeit ültették át a nemzeti jogba, és az ellentételezés is ennek megfelelően történik.

60 Göndör Éva (2015). Munka és család a munkajog tükrében. Universitas – Győr Nonprofit Kft., Győr

61 International Labour Office (2014). Maternity and paternity at work: law and practice across the world. *International Labour Organization*. Letöltés dátuma: 2024.07.22. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242615.pdf

62 Verena Kern – Marie Lecerf (2023). Maternity and paternity leave in the EU. Letöltés dátuma: 2024. 07.20. Forrás: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_ATA\(2023\)739346](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_ATA(2023)739346)

Spanyolország kiemelkedik azzal, hogy az elmúlt évtizedekben jelentős változások történtek a nemi szerepekkel és a családok sokféleségével kapcsolatos nézetekben. A családok mérete csökkent és emelkedett azoknak a gyermekeknek az aránya, akik egyszülős háztartásban élnek. Egyidejűleg a nők aránya jelentősen fokozódott a munkaerőpiacon. A spanyol társadalom egyre kevésbé tekinti az anyákat kizárólag háztartási szerepben. Spanyolország viszonylag bőkezű apasági és anyasági szabadságot biztosít, de a fizetett szülői szabadság hiánya arra kényszerítheti a szülőket, hogy mielőbb visszatérjenek a munkába.⁶³ A szülői szabadságot Spanyolországban kezdetben a dolgozó anyák jogaként kezelték, majd 1980-ban családi jogként, 1999-ben pedig egyéni jogként a férfiakra is kiterjesztették. 1989-től lehetővé tették, hogy az apák átvegyék a szülési szabadság egy részét. Később 2007-ben a nemek közötti egyenlőségről szóló törvény jelentős előrelépést jelentett, mert a szülői szabadság időtartamát teljes fizetés mellett, 2 napról 13-15 napra növelte. Habár 2009-ben elfogadták az apasági szabadság négy hétre történő meghosszabbítását, de az gazdasági okok miatt csak 2017 januárjától lépett életbe.⁶⁴

Az Irányelv célja, hogy orvosolja a nőket és más gondozói feladatokat ellátó munkavállalókat érintő munkaerőpiaci hátrányokat. Az Irányelv hangsúlyozza, hogy – az eddigi intézkedések ellenére – a nők továbbra is alul reprezentáltak a munkaerőpiacon, részben a munka és a családi kötelezettségek közötti egyensúly kihívásai miatt. Az új szabályozás állami beavatkozást igényel, hogy hatékony és rugalmas munkajogi környezetet teremtsen, amely elősegíti a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását. Az Irányelv hatásai széles körűek és jelentős mértékben hozzájárulnak a munka-magánélet közötti egyensúly javításához. Az Irányelv célja a szülők és gondozók jogainak biztosítása oly módon, hogy támogatja a munkavállalók jogát a szülői szabadsághoz és a rugalmas munkavégzéshez, miközben ösztönzi a férfiakat, hogy vegyenek részt a gyermeknevelésben.

A nők foglalkoztatási rátája továbbra is 11,6%-kal alacsonyabb, mint a férfiaké. A részmunkaidőben dolgozó nők aránya 31,5%, míg a férfiaknál ez mindössze 8,2%. A nők alig több mint fele dolgozik teljes munkaidőben, míg a férfiak esetében ez az arány 71,2%.

63 OECD (2022). *Evolving Family Models in Spain*. <https://doi.org/10.1787/c27e63ab-en>

64 Lapuerta Irena - Pau Baizán - María González (2011). Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain. *Population Research and Policy Review, Springer; Southern Demographic Association (SDA)*, 30 (2), 185-210, DOI: 10.1007/s11113-010-9185-y

Az inaktív nők csaknem 20%-ánál a gondozási feladatok jelentik az inaktivitás fő okát, miközben a férfiak körében ez az arány kevesebb mint 2%.⁶⁵

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete 2020-ban publikált jelentésében megállapította, hogy a házimunka és a gyermekgondozás még mindig egyenlőtlenül oszlik meg a nők és férfiak között. Később 2021-ben a nők 66%-a és a férfiak mindössze 20%-a számolt be arról, hogy teljesen vagy túlnyomórészt egyedül végzi el a háztartási feladatokat. Azonfelül, a nők 20%-a, míg a férfiak 12%-a naponta több mint négy órát tölt háztartási munkával. A nők 52%-a és a férfiak 23%-a számolt be arról, hogy teljesen vagy túlnyomórészt egyedül gondoskodik a gyermekekről, ami 29%-os nemek közötti különbséget eredményezett.⁶⁶

65 Consilium (2019). A munka és a magánélet közötti egyensúly a szülők és a gondozók körében. Forrás: Consilium. <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/work-life-balance/>

66 Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (2022.10.24.). Nemek közötti egyenlőségi index: A COVID-19 világjárvány és ellátás. Forrás: A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index-2022>

5. Végrehajtás és megvalósítás

Az Európai Bizottság a „Munka-magánélet egyensúlya” csomag részeként tette meg az első lépéseket az Irányelv elfogadására. Az Irányelv célja az volt, hogy egy modern és rugalmas szabályozási keretet hozzanak létre, amely megfelel a munkaerőpiac és a családok változó igényeinek.⁶⁷ A Bizottság széles körű konzultációkat folytatott a tagállamokkal, szociális partnerekkel és civil szervezetekkel, hogy megértse a különböző érintettek álláspontját. A hatásvizsgálatok során elemzésre került a nők munkaerőpiaci részvételének növelése, a férfiak családi szerepvállalásának erősítése, valamint a demográfiai kihívások kezelése. A tárgyalások során figyelembe vették a tagállamok különböző gazdasági és társadalmi helyzetét, és olyan megoldásokat próbáltak találni, amelyek rugalmasak és alkalmazkodóképesek a különböző nemzeti kontextusokban is. Az Irányelv létrehozása egy komplex folyamat eredménye volt, amely figyelembe vette a társadalmi, gazdasági és demográfiai kihívásokat, és egy olyan jogi keretet kívánt biztosítani, amely elősegíti a munka-magánélet közötti egyensúly megteremtését az Európai Unióban.⁶⁸

Az Irányelv az EU tagállamaira nézve kötelező jogharmonizációt ír elő. Az Irányelv legfontosabb jogharmonizációt igénylő rendelkezései közé tartoznak az apasági szabadság, a szülői szabadság, a gondozói szabadság és a rugalmas munkakörülmények. Az új Irányelv, amely a szülők és gondozók munka-magánélet közötti egyensúlyának javítására törekszik, számottevő hatást gyakorol az uniós tagállamok jogi szabályozására. Az Irányelv célja a munka és a családi élet összehangolásának megkönnyítése, különös tekintettel a szülői szabadságra, apasági szabadságra, és a gondozói szabadságra, továbbá a rugalmas munkafeltételekre.⁶⁹

Az Irányelv által bevezetett eszközök koherenciájának biztosítása érdekében elengedhetetlen, hogy a tagállamok jogalkotói az új előírásokat a nemzeti jogrendbe integrálják. Ezzel biztosítható, hogy a munkavállalói jogok védelme egységesen és

67 Kardos Krisztina (2019). A munka-magánélet egyensúlya. Országgyűlés Hivatala 2019/24, Letöltve: 2024. július 7., innen: https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_24_munka_maganelet.pdf/cb7b4ebc-7d63-85b9-889f-8f4b588e1e1a

68 Consilium (2019). A munka és a magánélet közötti egyensúly a szülők és a gondozók körében. Forrás: Consilium. <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/work-life-balance/>

69 Zaccaria Márton Leó (2022). Ki nevel a végén? Fragmentumok a munka és családi élet egyensúlyát elősegítő új uniós jogi szabályozásból. *Miskolci Jogi Szemle* 17 (2), 495-505.

hatékonyan érvényesüljön. Az Irányelv új alapjai részben már ismertek, hiszen az uniós jogrendszerben a szülői státusz kérdése már korábban is szerepelt. Az újdonság abban rejlik, hogy az Irányelv új, határozottabb szemszögből közelíti meg azokat a kérdéseket, amelyek már jelen voltak az uniós jogi gondolkodásban és a tagállami szabályozásokban. A szabályozás a munkavállalói jogok erősebb védelmét célozza, és új alapokra helyezi a munkaerőpiac e szegmensét, ezzel megerősítve a munkavállalók számára biztosítandó jogokat.⁷⁰

5.1 Az Irányelv hazai implementációja és hatása

Magyarország nem támogatta az Irányelv elfogadását, mivel a magyar álláspont az volt, hogy a munka-magánélet közötti egyensúly megteremtése, valamint a gyermeket nevelő nők munkába való visszatérésének és az apák családi életben való aktív részvételének ösztönzése a magyar családpolitika már létező kulcsfontosságú eleme, valamint hazánk úgy véli, hogy e terület szabályozása inkább a tagállamok hatáskörébe tartozik. Magyarország álláspontja szerint nem lenne helyénvaló beavatkozni a családok életébe, valamint nem kényszeríthetők a családok a szülői szabadság igénybevételére anélkül, hogy figyelembe vennék a személyes, szociális és pénzügyi körülményeik alapján hozott döntési szabadságukat.

Magyarországon az Alaptörvény XV. cikk (3) bekezdése⁷¹ kimondja a nők és férfiak egyenjogúságát, és ennek a követelménynek érvényesülnie kell az Irányelvek törvényi szintű átültetése során. A Technológiai és Ipari Minisztérium 2022. november 2-án nyújtotta be az Országgyűlésnek az „egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról” szóló törvényjavaslatát, amelynek célja a munka-magánélet egyensúlyáról szóló Irányelv nemzeti jogba való átültetése volt. A törvényjavaslat alapján a gyermekük születése után az apák 10 munkanap „apanapra” jogosultak. A törvényjavaslatot az Országgyűlés 2022. december 7-én fogadta el, és a kihirdetésére 2022. december 21-én került sor, így a törvény 2023. január 1-jétől lépett életbe.⁷² A magyar jogalkotó nem új jogszabályt hozott létre, hanem a meglévő Munka Törvénykönyvét módosította.

70 Hungler Sára – Kende Ágnes (2019). Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján. *Pro Futuro* 9 (1), <https://doi.org/10.26521/profuturo/1/2019/3881>.

71 [Magyarország Alaptörvénye XV. cikk \(3\) bekezdés](#), Hatályos jogszabályok oldala

72 Országgyűlés (2022). T/1845 számú törvényjavaslat az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról. Letöltve: 2024.07.12. Forrás: <https://www.parlament.hu/web/guest/iromanyok-lekerdezese?>

Az Irányelv két csoportba sorolja az egyéni jogokat: az első csoportban az apasági szabadság, a szülői szabadság és a gondozói szabadság szerepel, míg a második csoport a rugalmas munkafeltételeket érinti a munkavállaló szülők vagy gondozók számára. A 2. cikk meghatározza az Irányelv hatályát, amely nemtől függetlenül vonatkozik minden munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező személyre, aki a hatályos jog, kollektív szerződések vagy a joggyakorlat szerint dolgozik. Megállapítható, hogy az Irányelv implementációja jelentős változásokat hozott a magyar jogrendszerbe, különösen a Munka Törvénykönyvének legújabb módosításaiban. Az Irányelv átültetése során a jogalkotó nagy hangsúlyt fektetett az Irányelv által meghatározott fogalmak és védelmi intézkedések pontos bevezetésére.

Az Mt. apasági szabadságra vonatkozó rendelkezéseit a 2022. évi LXXIV. törvény (továbbiakban: Mt. novella) módosította, amely meghosszabbította a korábban bevezetett apasági szabadság időtartamát, továbbá bevezette a nyugat-európai mintát követő szülői szabadságot – a korábban hatályos szabályozással ellentétben – az apasági szabadság nem pótszabadságként, hanem önálló jogcímmel rendelkező, sui generis szabadságként határozzák meg.⁷³ Az új szabályozás értelmében a munkáltatónak a 80. § (3) bekezdése alapján igazolást kell kiállítania a munkavállaló részére az igénybe vett apasági vagy szülői szabadság időtartamáról, beleértve a korábbi munkáltató által kiadott ilyen szabadságokat is. Az Irányelv alapján bevezetett módosítások megerősítik a munkavállalók védelmét. Ennek megfelelően, ha a munkavállaló kéri, a munkáltatónak – az indokolási kötelezettség hiányában is – indokolnia kell a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a munkavállaló arra hivatkozik, hogy a munkaviszony megszüntetése többek között az apasági szabadság, szülői szabadság vagy a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság miatt történt. Ez az új szabályozás biztosítja, hogy a munkavállalók megfelelő védelemben részesüljenek, különösen a családi élet és a munka összehangolását célzó szabadságok igénybevétele esetén. Az Irányelv előírásai alapján a magyar jogalkotásnak biztosítania kellett, hogy ezek az új jogok és szabályok hatékonyan érvényesüljenek a munkavállalók mindennapi életében, elősegítve ezzel a munkahelyi és családi kötelezettségek közötti egyensúly megteremtését. A változások különösen fontosak a nemek közötti egyenlőség előmozdítása szempontjából, mivel hozzájárulnak ahhoz, hogy

73 Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (2024). Munka Törvénykönyvének magyarázata, második kiadás. ORAC Kiadó, Budapest.

a férfiak és nők egyenlőbb feltételekkel vehessenek részt a munkaerőpiacon és a családi életben.

A jogosultság szemszögéből nem a gyermek, hanem az apa fogalmának van jelentősége. Az Irányelv átültetése során a jogalkotó pontosította a jogosultak körét, így a jogszabály – eltérően a korábbiaktól – már kifejezetten rendelkezik arról, hogy nemcsak a biológiai apa, hanem az örökbefogadó apa is jogosult az apasági szabadságra. A jogalkotó a „Záró rendelkezések” között rögzítette az apa fogalmát, amely alatt a Polgári Törvénykönyv szerinti szülői felügyelettel rendelkező apai jogállású férfit, illetve az örökbefogadó férfit kell érteni. A jogosultság egyetlen feltétele a szülői felügyeleti joggal való rendelkezés. Ennek megfelelően az apasági szabadság szempontjából az apa családi állapota nem releváns; tehát az apasági szabadságra jogosult az is, aki nem házas, elvált, vagy nem él a gyermekkel közös háztartásban.⁷⁴

Az Mt.-módosítás hatályba léptető rendelkezései értelmében azok az apák is jogosultak az új szabályok szerinti apasági szabadságra, akiknek gyermeke 2022. augusztus 2. és 2022. december 31. között született, vagy akik ezen időszak alatt fogadtak örökbe gyermeket. Ez a jogosultság vonatkozik arra az esetre is, ha az Mt.-módosítás hatálybalépése előtt az apai pótszabadságot egyáltalán nem vették igénybe, vagy bár igénybe vették, de az apasági szabadság teljes tíz munkanapját még nem biztosították számukra. Az ilyen munkavállalók a szabadság „különbözetére” jogosultak, amelyet 2023. február 28-ig lehetett igényelni. E szabály alkalmazása visszatekintő jelleggel annak háttérében áll, hogy az Irányelv vonatkozó szabályait a magyar jogrendbe 2022. augusztus 2-ig kellett volna átültetni, így az Irányelv átültetésének késedelme miatt a munkavállalók nem kerülnek jelentősen hátrányos helyzetbe.⁷⁵

Az Mt. felhatalmazása alapján a kormányrendelet szabályozza az apasági díjazás és a költségek visszatérítésének részleteit. Ezt a szabályozást az apasági szabadság igénybevételéről és az ahhoz kapcsolódó költségek megtérítéséről szóló 535/2022. (XII. 12.) Korm. rendelet határozza meg. Az Mt. által biztosított felhatalmazás alapján a rendelet célja az apasági szabadsággal kapcsolatos adminisztratív kötelezettségek részletes szabályozása.

74 Prugberger Tamás (2023). A szülői szabadság jogi rendezésének neuralgikus kérdései a komparatiztika vetületében, *Gazdaság és Jog* 2023/9-10., 10–14.

75 Laribi Karim - Sziládi Péter (2023). Kísérlet a munka-magánélet egyensúlyának megteremtésére az újfajta szabadságok tükrében. *Munkajog* 2023/1., 33-39.

A rendelet tartalmazza az apasági szabadság igénybevételéhez szükséges okiratok bemutatásának, a munkavállalói nyilatkozatoknak, valamint a munkáltatói dokumentációs kötelezettségeknek az előírásait. A rendelet részletesen meghatározza, hogy a munkavállalónak milyen iratok bemutatásával és nyilatkozatok megtételével kell igényelnie az apasági szabadságot. A munkáltatónak ezeket az igényeket megfelelően kell kezelnie és dokumentálnia. A rendelet által meghatározott nyilvántartást a munkáltatónak kell vezetnie, és ennek részletszabályait is a rendelet tartalmazza. A nyilvántartás és a rendelet által előírt munkavállalói nyilatkozat megőrzése a számviteli bizonylatokra vonatkozó előírások figyelembevételével a munkáltató feladata.

Azonban új Irányelv átültetése mindössze a minimális követelményeket teljesíti, mivel az ország versenyképességére is figyelemmel történt. Az új szabályozás kapcsán több kritikát is megfogalmaztak, különösen az apasági szabadság díjazásának strukturálásával kapcsolatban. A rendelkezés szerint az apasági szabadság első öt munkanapján teljes távolléti díj jár, azonban a második öt munkanapra már csak a távolléti díj 40%-át biztosítják. Az Irányelvi minimumkövetelmény az, hogy az apasági szabadság idejére a munkavállalónak legalább a betegszabadság idejére járó ellentételezésben kell részesülnie, ami a magyar szabályozás szerint a távolléti díj 70%-ának felel meg, tehát az apasági szabadság egészére vetítve átlagosan megfelel a minimumkövetelménynek. Az állam korábban a munkavállaló pótszabadság idejére járó teljes távolléti díjat megtérítette a munkáltatónak, azonban az új szabályok szerint csak az apasági szabadság első öt munkanapjára eső díjat térítik meg. Fontos megemlíteni, hogy az új szabályozás értelmében szintén jogosultak azok az apák is a plusz öt munkanap apasági szabadságra, akiknek gyermeke 2022. augusztus 2. és 2022. december 31. között született, vagy ezen időszak alatt történt az örökbefogadás. E munkavállalók 2023. február végéig vehetik igénybe ezt a szabadságot.⁷⁶

A 2023. január 1-jén életbe lépett új apasági szabadság szabályozás eltér az előző rendelkezésektől, különösen ikergyermek születése esetén. A korábbi szabályozás alapján ikergyermek születésekor a munkavállalók nem csupán öt, hanem hét munkanapra jogosultak voltak 100%-os távolléti díjra, míg az új rendelkezések egységesen tíz munkanapot írnak elő apasági szabadságként, függetlenül attól, hogy egy vagy több gyermek

76 Magyar Szakszervezeti Szövetség (2024). A Magyar Szakszervezeti Szövetség álláspontja az Mt. módosításáról - Éles kritika. Forrás: Maszsz.hu. <https://maszsz.hu/hirek/74/MASZSZ>

születik. Ha az új szabályok szerint tíz munkanap apasági szabadság jár, az ikergyermekeket nevelő apák rosszabb helyzetbe kerülhetnek, mint korábban. Az új szabályozás értelmében a teljes távolléti díjat csak az első öt munkanapra biztosítják, míg a következő napokra csak csökkentett, körülbelül 83%-os díjazás jár. Ha a díjazás a tíz munkanapra nem változik, a korábbi kedvezőbb feltételek csökkentése merül fel, amely ellentmond a nemzeti szabályozás romlását tiltó követelménynek. Ez a változás felveti a kérdést, hogy a jogalkotó valóban eleget tett-e az uniós minimumkövetelmények átültetésének, és hogy a szabályozás megfelel-e az előírt normáknak és elvárásoknak?⁷⁷

A magyar munkajog tekintetében a reform elsősorban szemléletbeli változásokat hoz, nem feltétlenül jelentős jogi újításokat. Az uniós munkajogban megfigyelhető tendencia az alapvető szociális érdekeinek és jogainak védelmére összpontosít a változó gazdasági és munkaerőpiaci környezetben. Ennek részeként erősödik az egyenlő bánásmód, a szülői és apasági szabadságok kibővítése, valamint a rugalmas munkafeltételek biztosítása minden gyermeknevelő vagy gondozó munkavállaló számára. A cél az, hogy a munkahelyi és családi terhek megosztása természetes legyen, és érezhető változások történjenek a munkaerőpiacon a szülői és gondozói szerepek terén. Ez segíthet a nemek közötti egyenlőség előmozdításában, és hozzájárulhat egy igazságosabb munkahelyi és társadalmi környezet kialakításához.⁷⁸

5.2. Nemzetközi kitekintés

Az apasági szabadsággal rendelkező 115 ország közül 102-ben vannak olyan nemzeti jogszabályok, amelyek az apasági szabadság ideje alatt pénzbeli ellátást biztosítanak. Azokban az országokban, ahol létezik apasági szabadság, a potenciális apák 36,7%-a (azaz 731 millió férfi) él, és közülük 95,6% olyan országban, ahol fizetett apasági szabadságot is kapnak. Ezekben az országokban a pénzbeli ellátás mértéke különböző. 102 ország közül 81-ben az apák a keresetük 100%-át kapják meg, míg a további 21 ország közül 15-ben a juttatás a kereset 66-99%-át teszi ki. Az apasági szabadság szabályozásának vonatkozásában számottevő különbségek vannak az egyes országok között a tekintetben, hogy a biológiai apákon kívül az örökbefogadó apák számára is biztosított-e ez a jog. A kötelező apasági szabadságot biztosító 115 ország közül mindössze 42-ben az örökbefogadó apák apasági

⁷⁷ Laribi Karim - Sziládi Péter (2023). Kísérlet a munka-magánélet egyensúlyának megteremtésére az újfajta szabadságok tükrében. *Munkajog* 2023/1., 33-39.

⁷⁸ Zaccaria Márton Leó (2022). Ki nevel a végén? Fragmentumok a munka és családi élet egyensúlyát elősegítő új uniós jogi szabályozásból. *Miskolci Jogi Szemle* 17 (2), 495-505.

szabadságára vonatkozóan. Néhány országban az örökbefogadó apák hosszabb apasági szabadságra jogosultak, mint amit a biológiai apák számára biztosítanak. Más országokban azonban az örökbefogadó apák számára biztosított apasági szabadság rövidebb, mint a biológiai apáké. Törökországban pedig az örökbefogadó apák mindössze három nap apasági szabadságra jogosultak, míg a biológiai apák öt nap apasági szabadságot kapnak.⁷⁹

Az apasági szabadság 2023-as változásai pozitív irányba mutatnak, de a díjazás mértéke miatt sok apának még mindig mérlegelnie kell, hogy mennyire tudják kihasználni ezt a lehetőséget. Az új szabályok mindenképpen előrelépést jelentenek a munka-magánélet egyensúly terén, de a gyakorlatban a kihívások továbbra is fennmaradnak egyértelműen a szüléshez kell kötni. A tagállamoknak ezért az apasági szabadság minimális időtartama tekintetében olyan díjazási vagy juttatási szintet kell meghatározniuk, amely legalább egyenértékű a nemzeti betegszabadság szintjével.⁸⁰

Az apasági és szülői szabadságok változása 2023 és 2024 között széleskörű és sokféle formát öltött különböző országokban:

1. **Belgium:** 2023. január 1-jétől az apasági szabadságot 15 napról 20 napra emelték. Ez az intézkedés a munkahelyi alkalmazottakra, önálló vállalkozókra, munkásokra és köztisztviselőkre is vonatkozik.
2. **Horvátország:** 2023. január 1-jétől az apák számára 10 munkanap apasági szabadság áll rendelkezésre, amelyet a gyermek születését követő első hat hónapban lehet igénybe venni.
3. **Észtország:** 2022. április 1-jétől az új törvény szerint az anyák 60-100 nap szülési szabadságot kapnak, a fennmaradó 40 napot pedig szülői szabadságként lehet felhasználni.
4. **Németország:** 2024-től kezdve két hét fizetett apasági szabadságot biztosítanak az apák számára a gyermek születése után.

79 Addati Laura - Cattaneo Umberto – Pozzan Emanuela (2022). Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. *International Labour Organization*, <https://doi.org/10.54394/AQOF1491>

80 de la Porte C. - Im Z. J. – Pircher B. - Szelewa D. (2023). The EU's work-life balance directive: Institutional change of father-specific leave across member states. *Social Policy & Administration*, 57 (4), 549–563. <https://doi.org/10.1111/spol.12920>

5. **Finnországban** 2022. augusztus 1-jétől az apasági szabadságot megszüntették, helyette 160 nap szülői pótlékot biztosítanak, amelyet a szülők akár 63 nappal megoszthatnak.
6. **Írországban**: 2019. november 1-jétől az új szabályozás szerint további három hét szülői szabadság és ellátás érhető el, így a teljes időtartam öt hétre emelkedik.
7. **Lettországban** 2023. január 1-jétől az apasági ellátásokat munkanapokban számítják (10 munkanap).

Ezek a változások tükrözik a szülői támogatás terén tett erőfeszítéseket, amelyek célja a munka és családi élet összeegyeztetése, valamint a családok jólétének növelése.⁸¹

Megállapítható, hogy egyes országok mindössze a minimális követelményeknek tettek eleget, például Magyarország, míg más országok pozitív irányban eltértek a minimális feltételektől. Az apasági szabadság szabályozásának kialakulása azon a felismerésen alapult, hogy a gyermek egészséges fejlődésében nem csupán az iskolai oktatás és nevelés, hanem a családi környezetben történő, szülői részvétellel történő nevelés is alapvető szerepet játszik. Az iskolai oktatás kiegészítéseként a szülői ráhatás elengedhetetlen a gyermek teljes körű fejlődéséhez. Ennek megfelelően egyre több országban vezették be a különböző szülői szabadságokat, köztük az apasági szabadságot, amely lehetőséget biztosít az apák számára, hogy aktívan részt vegyenek a gyermekük gondozásában és nevelésében.⁸²

81 Adema W. - Fluchtman J. Lloyd A. - Patrini, V. (2023. január 12.). Paid parental leave: Big differences for mothers and fathers, Oecdstatistics blog. Forrás: <https://oecdstatistics.blog/2023/01/12/paid-parental-leave-big-differences-for-mothers-and-fathers/>

82 Mélypataki Gábor – Prof. dr. Prugberger Tamás (2018). A szülői szabadság rendezésének kérdése az európai Irányelv-módosítások és a tagállami szabályozások tükrében. *Európai Jog* 2018/3., 14–26.

6. Összegzés

Dolgozatom célja az volt, hogy bemutassam az Európai Unió szociálpolitikai reformjainak hatásait a munka és a családi élet egyensúlyának támogatására, különös tekintettel az apasági szabadság bevezetésére és annak nemek közötti egyenlőségre gyakorolt hatására.

Az EU jogi keretrendszere folyamatosan fejlődik annak érdekében, hogy támogassa a munkavállalók munka-magánélet közötti egyensúlyának megteremtését. Az Európai Parlament és a Tanács 2019/1158 irányelve jelentős lépést tett ezen a téren. Az irányelv megnöveli az apasági szabadságot, és támogatja a férfiak aktívabb részvételét a gyermeknevelésben, amely lehetővé teszi a nők munkaerőpiaci részvételének növelését és a családi feladatok kiegyensúlyozottabb megosztását.

Véleményem szerint az Európai Unió szociálpolitikai reformjai, különösen az Irányelv jelentős előrelépést jelent a munka és a családi élet egyensúlyának támogatása terén. Az apasági szabadság intézményének bevezetése különösen fontos, mivel biztosítja az apák számára, hogy aktívabban vegyenek részt gyermekeik életében, ezzel csökkentve a nőkre nehezedő terheket és elősegítve a családi feladatok egyenlőbb megosztását. Ez nemcsak a munkahelyi nemek közötti egyenlőséget javítja, hanem a gyermekek fejlődéséhez is hozzájárul, hiszen mindkét szülő aktív részvételére épít.

Bár az apasági szabadság növelése üdvözlendő lépés, fontosnak tartom, hogy a pénzügyi vonatkozásokat is tovább fejlesszék. Az alacsony juttatások miatt sok család nem engedheti meg magának, hogy az apák hosszabb ideig otthon maradjanak, ami gyengíti az irányelv hatékonyságát. Szükséges lenne tehát olyan módosításokat bevezetni, amelyek biztosítják, hogy az apák megfelelő anyagi támogatást kapjanak az apasági szabadság ideje alatt.

Összességében úgy látom, hogy a szociálpolitikai reformok és az új Irányelv pozitív hatással vannak a társadalom egészére. Az apák közötti egyenlőbb szerepvállalás a családban és a munkahelyen hosszú távon fenntarthatóbb és igazságosabb társadalmat eredményezhet. A munkahelyi kultúra családbarátabbá válása pedig növeli a dolgozók elégedettségét és elkötelezettségét, ami a végső soron a gazdaság egészére is kedvezően hat.

Irodalomjegyzék

Addati Laura - Cattaneo Umberto – Pozzan Emanuela (2022). Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. *International Labour Organization*, <https://doi.org/10.54394/AQOF1491>

Adema W. - Fluchtman J. Lloyd A. - Patrini, V. (2023. január 12.). Paid parental leave: Big differences for mothers and fathers, Oecdstatistics blog. Forrás: <https://oecdstatistics.blog/2023/01/12/paid-parental-leave-big-differences-for-mothers-and-fathers/>

Beke Ivett (2020). A munka-magánélet egyensúlya a kulturális szektorban. *Kulturális Szemle* 16 (4).

de la Porte C. - Im Z. J. – Pircher B. - Szelewa D. (2023). The EU's work-life balance directive: Institutional change of father-specific leave across member states. *Social Policy & Administration*, 57 (4), 549–563. <https://doi.org/10.1111/spol.12920>

Devkota Niranjana - Shakyarocky – Parajuli Seepurata - Paudel Udaya (2022). Challenges of Work-Life Balance Faced by Working Fathers in Kathmandu Valley: Evidence from Cross-sectional Data. *International Journal of Marketing & Human Resource Research* 3 (1), 27-37. <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v3i1.487>

Duvander Ann-Zofie – Ferrarini Tommy – Thalberg Sara (2005). Swedish parental leave and gender equality. *Arbetsrapport/ Institutet för Framtidsstudier* 11 (3)

Eros Hanna- Smoter Mateusz, - Krekó Judit (2022). Young Woman on the Labour Market in Hungary and Poland. Youth Employment Partnership. Letöltés dátuma: 2024. 10. 22., innen: [Policy_paper_gender_final_2022](#)

European Commission (2019). Work-life balance for all: Best practice examples from EU Member States. doi:10.2767/009569

Evolving Family Models in Spain. (2022). OECD. <https://doi.org/10.1787/c27e63ab-en>

Géring Zsuzsanna (2016). Hiányzó egyensúly a vállalati felelősségvállalás kommunikációjában. A munka-magánélet egyensúlyának meg (nem) jelenése a vállalati honlapokon. *Vezetéstudomány/Budapest Management Review* 47 (1) 2-17. doi:10.14267/VEZTUD.2016.01.01

Göndör Éva (2015). Munka és család a munkajog tükrében. Universitas – Győr Nonprofit Kft., Győr

Göndör Éva (2019). A szülői szabadság uniós jogi rendeltetése. HVG ORAC, Budapest 120-127.

Hossen Md - Begum Mareum - Zhixia Chen (2018). Present Status of Organizational Work–Life Balance Practices in Bangladesh: Employees Expectation and Organizational Arrangements. *Journal of Eastern European and Central Asian Research* 5 (1) <https://doi.org/10.15549/jeecar.v5i1.199>

Hungler Sára – Kende Ágnes (2019). Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján. *Pro Futuro* 9 (1), <https://doi.org/10.26521/profuturo/1/2019/3881>

International Labour Office (2014). Maternity and paternity at work: law and practice across the world. *International Labour Organization*. Letöltés dátuma: 2024.07.22. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242615.pdf

Kardos Krisztina (2019). A munka-magánélet egyensúlya. Országgyűlés Hivatala 2019/24, Letöltés dátuma: 2024.07.07., innen: https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_24_munka_maganelet.pdf/cb7b4ebc-7d63-85b9-889f-8f4b588e1e1a

Kiss Bianka – Szabó Tóth Kinga – Lukács Andrea (2022). Munka-magánélet egyensúlya a munkavállalók körében. *Egészségtudományi Közlemények* 12 (1)

Koszták János (2021). Nemi Sztereotípiák. Letöltés dátuma: 2024.08.25. Forrás: https://www.academia.edu/75090182/Nemi_Sztereot%C3%ADpi%C3%A1k

Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (2024). Munka Törvénykönyvének magyarázata, második kiadás. ORAC Kiadó, Budapest.

Lapuerta Irena - Pau Baizán - María González (2011). Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain. *Population Research and Policy Review, Springer; Southern Demographic Association (SDA)*, 30 (2), 185-210, DOI: 10.1007/s11113-010-9185-y

Laribi Karim - Sziládi Péter (2023). Kísérlet a munka-magánélet egyensúlyának megteremtésére az újfajta szabadságok tükrében. *Munkajog* 2023/1., 33-39.

László Gyula (szerk.) (2021). Foglalkoztatáspolitikai. Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest. <https://doi.org/10.55413/9789632959764>

Mátyás Ferenc (2022. november 4.). Apasági szabadság, szülői szabadság, gondozói munkaidő-kedvezmény és rugalmas munkafeltételek az Mt.-ben. Letöltés dátuma: 2024. 08.15. *Jogászvilág* Forrás: <https://jogaszvilag.hu/szakma/apasagi-szabadsag-szuloi-szabadsag-gondozoi-munkaido-kedvezmeny-es-rugalmas-munkafeltetelek-az-mt-ben/>

Mélypataki Gábor – Prof. dr. Prugberger Tamás (2018). A szülői szabadság rendezésének kérdése az európai Irányelv-módosítások és a tagállami szabályozások tükrében. *Európai Jog* 2018/3., 14–26.

Mélypataki Gábor - Lipták Katalin - Varga Krisztina - Harangozó Zsolt (2022). „A négynapos munkahét bevezetésének jogi és gazdasági dilemmái”. *Publicationes Universitatis Miskolcensis, Sectio Juridica Et Politica* 40 (2), 295-308.

Nagy Beáta - Géring Zsuzsanna - Király Gábor (2018): *Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolásában*. L'armattan Kiadó, Budapest,

Papp Imola - Varga Erika (2017). A munka-magánélet egyensúly a magyar vállalatok gyakorlatában, *Studia Mundi/ Economica* 4 (1), 15-25.

Persson, Petra - Rossin Slater Maya (2019). When Dad Can Stay Home: Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health. *Working Paper 25902. National Bureau of Economic Research*. DOI:10.3386/w25902

Pongrácz Tiborné – Murinkó Livia (2010). Háztartási munkamegosztás-azonosságok és különbségek Európában. *KSH Népeségtudományi Kutató Intézet*. Letöltés dátuma: 2024. augusztus 7., innen: https://www.tarsadalomkutatas.hu/site/kkk.php?TPUBL-A-881/publikaciok/tpubl_a_881.pdf

Prugberger Tamás (2023). A szülői szabadság jogi rendezésének neuralgikus kérdései a komparatiztika vetületében, *Gazdaság és Jog* 2023/9-10., 10–14.

Sipka Péter - Zaccaria Márton Leó (2020). A munka-magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 Irányelvre figyelemmel, *Munkajog* 2020/1. 24.-30

Síklaki István (2017). Előítélet és tolerancia. Akadémiai Kiadó, Budapest <https://doi.org/10.1556/9789634540786>

Solymosi- Szekeres Bernadett – Mélypataki Gábor – Tóth Hilda – Kovács-Berényi Laura (2024). Hungarian legislation and the situation of families in labour and social law In: Ioncev, Vladimir Alekseevič; Ruban, Larisa Semenovna; Kočurov, Boris Ivanovič; Éminov, Zakir Namin; Katkova, Irina Petrovna (szerk.) III International demographic forum "Demography and global challenges" Book 1. Voronezh, Oroszország: Izdatel'stvo Cifrovaâ poligrafiâ. pp. 241-255.

Vajda Róza (2014). Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozónők. A nők teljes értékű munkavállalásának akadályairól és esélyeiről. A nőtlen évek ára. Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség, Budapest. 99-151.

Verena Kern – Marie Lecerf (2023). Maternity and paternity leave in the EU. Letöltés dátuma: 2024. 07.20. Forrás: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_ATA\(2023\)739346](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_ATA(2023)739346)

Zaccaria Márton Leó (2021). A munkavállalói jogvédelem új fejleményei a munkamagánélet egyensúlyának megteremtése érdekében. *Jog, Állam, Politika* 13 (2).

Zaccaria Márton Leó (2022). Ki nevel a végén? Fragmentumok a munka és családi élet egyensúlyát elősegítő új uniós jogi szabályozásból. *Miskolci Jogi Szemle* 17 (2), 495-505.

Internetes Források

Bánkuty-Balogh Lilla (2023.04.03). De mi is az a láthatatlan munka, amiből a nők többet csinálnak? Forrás: MNB Intézet. <https://mnbinet.hu/de-mi-is-az-a-lathatatlan-munka-amibol-a-nok-tobbet-csinalnak/>

Consilium (2019). A munka és a magánélet közötti egyensúly a szülők és a gondozók körében. Forrás: Consilium. <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/work-life-balance/>

Európai Bizottság (2017). A szociális jogok európai pillére. Forrás: Europa.eu. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:european_pillar_of_social_rights

Jogkodex.hu. (2022). A Fővárosi Ítéltábla Mf.31025/2022/7. számú határozata szabadság megváltása tárgyában. [1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46. § (1) bek.] Bírók: Kovács Edit, Kulicity Mária, Vajas Sándor. Forrás: Jogkodex.hu. <https://jogkodex.hu/doc/9366431>

Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért (2019). Családbarát Munkahely Pályázatok elemzése. Letöltés dátuma: 2024.08.25. https://www.koppmariaintezet.hu/docs/KINCS_Csaladbarat_Munkahelyek_elemzes.pdf

Magyar Szakszervezeti Szövetség (2024). A Magyar Szakszervezeti Szövetség álláspontja az Mt. módosításáról - Éles kritika. Forrás: Maszsz.hu. <https://maszsz.hu/hirek/74/MASZSZ>

Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (2022.10.24.). Nemek közötti egyenlőségi index: A COVID-19 világjárvány és ellátás. Forrás: A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index-2022>

Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (2023.10.24.). Nemek közötti egyenlőségi index: A zöld átmenet felé a közlekedés és az energia területén. Forrás: A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

Országgyűlés (2022). T/1845 számú törvényjavaslat az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról. Letöltve: 2024.07.12. Forrás: <https://www.parlament.hu/web/guest/iromanyok-lekerdezese?>

Swedish Institute (2023.10.08). Sweden and gender equality. Forrás: Sweden.se. <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

JÖgforrások

Lisszaboni Szerződés – Az Európai Unióról szóló szerződés és az európai közösséget létrehozó szerződés módosításáról. Letöltés: 2024. május 27. Forrás: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A12007L%2FTXT>

2012. évi I. törvény – a munka törvénykönyvéről. Letöltés: 2024. május 27. Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>

Európai Unió Alapjogi Chartája. Letöltés: 2024. május 27. Forrás: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Az Európai Unióról szóló Szerződés, Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés, Letöltés: 2024. május 27. Forrás: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A12016ME%2FTXT>

2019. évi CXXII. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről. Letöltés: 2024. május 27. Forrás: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1900122.tv>

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 Irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka-magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi Irányelv hatályon kívül helyezéséről, Letöltés: 2024. május 27. Forrás: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>