

Nesze nekem anyaság!

Az anyasági hátrány Magyarországon

Jelige: MAP 168

2014. március 26.

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS.....	2
2. ELMÉLETI HÁTTÉR	4
2.1. Mikroszintű elméletek.....	4
2.1.1. Emberi tőke elmélet	5
2.1.2. Munkahelyi produktivitás	6
2.2. Mezoszintű elméletek	6
2.2.1. Munkaerő-piaci diszkrimináció elméletek.....	7
2.2.2. Szervezetelméletek	9
2.3. Makroszintű elméletek.....	11
2.3.1. Státuszjellemzők elmélete	11
2.3.2. Társadalmi szerepek elmélete	12
2.4. Elméleti összefoglaló táblázat	14
2.5. Magyarországi helyzetkép	15
3. JOGSZABÁLYI HÁTTÉR.....	20
3.1. Nemzetközi joganyag.....	20
3.1.1. Európa Tanács	20
3.1.2. Európai Unió	21
3.2. Nemzeti joganyag.....	21
3.2.1. Alaptörvény	21
3.2.2. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról	22
3.2.3. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.....	24
4. KUTATÁS	26
4.1. Kutatás célja.....	26
4.2. Kutatási anyag meghatározása.....	27
4.3. Kutatás módszertana.....	27
5. KUTATÁSI EREDMÉNYEK.....	29
5.1. Kvantitatív adatok.....	29
5.2. Kvalitatív adatok	36
6. ÖSSZEGZÉS	49
7. IRODALOMJEGYZÉK.....	51
8. TÁBLÁZAT- ÉS ÁBRAJEGYZÉK.....	54
9. MELLÉKLETEK	55

„Mivel nő vagyok, átlagon felüli teljesítményt kell nyújtanom ahhoz, hogy érvényesüljek. Ha nem járok sikerrel, nem azt fogják mondani, hogy én nem vagyok képes erre, hanem azt, hogy a nők nem képesek erre.” (Clare Boothe Luce)

1. BEVEZETÉS

Az elmúlt években számos kutatás számolt be arról, hogy jelentős anyasági hátrány (motherhood penalty) érzékelhető a munkaerőpiacon. Anyasági hátrányról akkor beszélünk, ha azonos jellemzőkkel bíró gyermekes és gyermektelen nők közül az anyákat kisebb eséllyel veszik fel vagy léptetik elő őket, kevesebb bért kapnak és könnyebben megszüntetik munkajogviszonyukat (Correll – Benard – Paik, 2007).

Az Európai Unióban a nők és férfiak foglalkoztatási rátáját a vállalt gyermekek száma és az iskolai végzettség befolyásolja a legerősebben (Európai Bizottság, 2012). Miközben a 25-54 év közötti nők foglalkoztatási rátája minden egyes gyerekkel egyre csökken, addig a férfiaké pontosan az ellenkezőjét teszi, növekszik (Eurostat, 2011).

A 2012-es adatok szerint Magyarországon a nők és férfiak 20 és 49 év közötti korosztályának foglalkoztatási rátája, a gyermekek (0-6 éves korosztály) számának növekedésével eltérő irányban változik, igazodva a nemzetközi trendhez. A gyermekes nők foglalkoztatási rátája 32.6 százalékponttal alacsonyabb a gyermektelen nők rátájánál. A gyermekes férfiak esetében éppen ellenkezőleg, a gyermekvállalás 9.8 százalékponttal növeli a foglalkoztatási rátát. Mindez igen magas az Európai Unió 27 országának átlagához viszonyítva is, ahol a foglalkoztatási ráta gyermekes nők esetében csupán 9.7 százalékponttal alacsonyabb a gyermektelen nőkéénél. Az adatok tükrében nem vitás, Magyarországon a gyermekvállalás ára a nőkre hárul a munkaerőpiacon. (Európai Bizottság, 2012: 42)

Az adatok szerint tehát a magyar munkaerőpiacon is, a gyermekvállalás az anyáknál hátrányként, míg a férfiaknál előnyként jelenik meg. Az idézett számok rávilágítanak arra, hogy gyermekes vagy gyermektelen nők és férfiak egyenlőtlenek, melynek hátterében diszkriminatív mechanizmusok húzódnak meg.

A gyermeket vállaló nők jelentős hátrányokat szenvednek el a munkaerőpiacon. Ezek a hátrányok a kézzelfogható munkabéren keresztül, a személyes diszkrimináción át, az inkorporált sztereotípiákig igen széles skálán helyezkednek el. Az Egyesült Államok élen jár az anyasági hátrány kutatásában, így náluk igen jól dokumentált a *gender pay gap* (nemek között fennálló munkabér-egyenlőtlenség), amelyet csak tovább szélesít a bérkülönbség gyermekes és gyermektelen nők között (Budig – England, 2001; Anderson – Binder – Krause, 2003). Correll és társai (2007) vizsgálata alapján a munkáltatók az anyákat kevésbé tartják kompetensnek, elkötelezettnek és alkalmasnak a munkavégzésre, hovatovább, egy másik kutatás alapján, az anyákat számtalan módon diszkriminálják, akár már a kiválasztásnál, későbbiekben az előléptetésnél, végül az elbocsátásnál (Glass – Fodor, 2011). Magyarország, de még az Európai Unió sem bővelkedik hasonló jellegű kutatásokban. Releváns tanulmány Glass és Fodor (2011 és 2014) kutatása, akik a poszt szocialista országokon belül, Magyarországon vizsgálták a vállalatokon belüli anyasági hátrány megjelenését. A feltáró jellegű kutatás, a kvalitatív módszer eszközeivel mutatta be, hogy számos diszkriminatív mechanizmus van életben, akár a kiválasztás, az előléptetés és fizetés tekintetében, melyet a HR munkatársak egyáltalán nem lepleztek.

A hátrányok kialakulásának és fennmaradásának magyarázatára több elméleti irányzat is vállalkozott, különböző szemszögből megközelítve a problémát. Az emberi tőke elmélet elsősorban az anyák erőfeszítéseit, *munkatapasztalatuk hiányát* emeli ki, mások szerint a nők önként választják az *anyabarátk munkahelyeket*, ami kisebb fizetéssel jár. Megjelenik a *munkáltatói diszkrimináció*, mely lehet egyszerű statisztikai, ízlésbeli, hibás alapú vagy normatív. A szervezetelméletek a *szervezeti kultúrát* hangsúlyozzák. Végül vannak a mindent átfogó elméletek, melyek holisztikus szemlélettel, a gyökereknél, a *társadalmi normáknál*, a patriarchátus berendezkedésben keresik és találják is meg a választ. Véleményük szerint a nyugati társadalmi kultúrák a nőket általában, az anyákat kifejezetten alacsony státuszhoz kötik a munkavállalás területén: ennek ad keretet a *státuszelmélet*. Dolgozatomban ezen elméletekre részletesebben kitérek.

Miért fontos az anyaság munkaerőpiacon megnyilvánuló hátrányával foglalkozni? Az esélyegyenlőség hiánya, az anyákkal szembeni hátrányos diszkrimináció negatívan hatnak mind a társadalom, mind a gazdaság egészére tekintve. Az anyai szerep hátrányos megítélése szintén negatívan befolyásolja a nők életminőségét, a nőkről alkotott nézeteket, míg pozitív irányba mozdítja a maszkulinitás és nemi alapú egyenlőtlenség újratermelődését, továbbá a munkaerő-piaci hatalom férfiak kezében történő összpontosulásának megerősödését (Guerrina, 2001 idézi Chodorow-ot). Nem vitatható, hogy az anyasági hátrány szorosan kapcsolódik a nemi egyenlőtlenségekhez, mivel a legtöbb nő egyben anya is, és a gyermekgondozás oroszlánrészét ők végzik. A nők fizetik meg a gyermeknevelés „árát” – rövid és hosszú távon egyaránt –, miközben a férfiak és szervezetek a társadalmi reprodukció költségeit javarészt elhárítják (Acker, 2007). A fizetésben megnyilvánuló egyenlőtlenség magával vonzza a nők kiszolgáltatottságát a férfiakkal és társukkal szemben, melyet jól példáz az a tény is, hogy a gyermeküket egyedül nevelő anyáknál magasabb a kockázat arra, hogy szegényekké váljanak, szemben a gyermeküket egyedül nevelő férfiakkal. (Budig – England, 2001, Nagy, 2009). Az anyák megkülönböztetése a munkaerőpiacon hozzájárul a gyermek és női szegénység kialakulásához, amely későbbiekben akár az időskori szegénység női arcának erősödését is elősegítheti (Nagy, 2001).

Mindezek fényében szükséges, hogy változtassunk a gondolkozásmódon. Személyes meggyőződésem, hogy a fennálló és mélyen gyökerező problémák megoldását minden területen, horizontális szemlélettel, azaz a társadalmi normák, az oktatás és szakképzés, az adózás és társadalombiztosítás, a munkaerőpiac szerkezetének mikro-, mezo- és makroszintjén, minden szükséges módon elő kell segíteni. A politika és jog, a szocializáció, a rejtett hatalmi struktúrák feltérképezése és felszámolása, az egyéni ambíciók kiteljesítése, a nők felvilágosítása mind olyan – több feminista irányzathoz tartozó – eszközök, amelyek alkalmasak a társadalom lassú, ámde annál mélyebb szerkezetét érintő megváltoztatására.

Bár Magyarországon elég sokan foglalkoznak gender, nő- és férfikutatásokkal, ám mindeddig mellőzött téma volt az anyasági hátrány. Céлом ezért a magyarországi regisztrált esetek bemutatása. Dolgozatomban elsőként bemutatom az anyasági hátrány magyarázatául szolgáló szakirodalmi elméleteket: a mikroszinttől kezdve (emberi tőke, munkahelyi produktivitás, észrevétlen heterogenitás), a mezoszinten át (munkaerő-piaci diszkriminációs elméletek, szervezetelméletek), a makroszintű elméletekig bezárólag (státuszjellemzők, társadalmi szerep). Áttekintésre kerülnek releváns magyar kutatások, végül az egyenlő bánásmód jogszabályi hátterére térek ki. Kutatásomban kvantitatív és kvalitatív szempontból vizsgálom az Egyenlő Bánásmód Hatóság (továbbiakban EBH) által 2005 és 2013 között, az anyasági és apasági diszkriminációval foglalkozó határozatait. Gondolatmenetemet a következtetések levonása zárja.

2. ELMÉLETI HÁTTÉR

A nők társadalmi hátrányaira vonatkozó elméleti magyarázatok már széles körben ismertek a szociológiában. Ebben a fejezetben arra vállalkozom, hogy a nők egy speciális csoportjának, az anyáknak a foglalkoztatással kapcsolatos sajátos helyzetét értelmezzem az elméletek segítségével. Az anyasági hátrányt a mikroszinten kezdve, a mezoszinten át, egészen a makroelméleteken keresztül, a probléma többszintű elemzésével szándékozom bemutatni. A felosztás Höpflinger et al. (idézi Nagy, 2001) által meghatározott elemzési mezőkre támaszkodik, melyet az 1. táblázat szemléltet.

1. táblázat: Elemzési mezők

Elemzési szintek	Struktúra	Kultúra
Mikroszint	egyéni magatartás, szerepkombinációk	egyéni beállítódások
Mezoszint	intézmények, szervezetek	intézmény specifikus normák
Makroszint	demográfia, gazdasági és társadalmi struktúrák	értékek, kulturális hagyományok

Forrás: Nagy, 2001: 54

A mikroszintű elméletek az egyén szintjén ragadják meg a probléma gyökerét, az egyénben keresik a megoldást, az egyéni viselkedéssel foglalkoznak. Ezen körbe tartozik az emberi tőke és a munkahelyi produktivitás elmélete. A mezoszintű elméletek sajátossága, hogy a folyamatok nem az egyén szintjén, hanem többszereplős csoportok és szervezetek szintjén zajlanak. E körbe a munkaerő-piaci diszkriminációs elméletek és a szervezetelméletek tartoznak. A makroszintű elméletek arra világítanak rá, hogy mikro-, mezo- és makroszint között folyamatos csatolási mechanizmusok működnek, az egyik nem létezhet és működhet, ráadásul nem változhat a többi módosulása nélkül. A makroszintű elméletek holisztikusan szemlélik a problémát, az össztársadalmi folyamatokra utalnak, így ide tartozik a státuszjellemzők és a társadalmi szerep elmélete is. A bemutatás felépítése tükrözi ama elgondolást, miszerint az anyasági hátrány sokrétű, komplex jelenség.

2.1. Mikroszintű elméletek

Az anyasági hátrányt magyarázó mikroszintű elméletek csokrát az emberi tőke elmélet és a munkahelyi produktivitás elmélete alkotja. A mikroszintű megkülönböztetést használom, mivel ezen elméletek az egyént vizsgálva, az egyéni jellemzők elemzésén keresztül igyekeznek megválaszolni az anyasági hátrány jelenségét. Az emberi tőke elmélet a humán és kapcsolati tőkét, a produktivitás elmélete az egyén teljesítményét emeli vizsgálódásának fókuszába. A mikroszint az egyének szintjét jelenti, ahol a tágabb kontextusok, úgymint a társadalom és közösség kívül esik a vizsgálódások körén.

Az anyasági hátrány – a munkatapasztalat és a produktivitás mellett - származhat az anyák közötti természetes, hétköznapi különbségekből is, azaz az úgynevezett észrevétlen heterogenitásból is. Ezt hangsúlyozza Anderson et al. (2003) és Waldfogel (1997) is. A különbségek mind az egyén emberi tőkéjéből, változatos egyéni jellemzőkből, de a munka jellegéből is fakadhatnak. Ide sorolandó a családi állapot, a gyermekek száma, a szektor, az etnikai származás, a munkaidő és a munkatípus. Kutatásról kutatásra eltérő mértékű a változók hatása, az azonban biztosan kijelenthető, hogy minden kultúrában és társadalomban bizonyos szintű befolyással rendelkeznek ezek az egyéni jellemzők.

2.1.1. Emberi tőke elmélet

Az emberi tőke elmélet elsősorban az egyén érdekében történő beruházásokat és azok megtérülését vizsgálja. Az emberi tőke erőforrásként funkcionál, amely tartalma szerint kompetencia, tudás, mely gazdasági erőforrásként használható a munkaerőpiacon. Az elmélet szerint a gyermekvállalás a nőket – szemben a férfiakkal – jobban gátolja abban, hogy emberi tőkéjüket fejlesszék, ezáltal a nők a munkaerőpiacon kevesebb bért kapnak (Becker, 1985). Az emberi tőke keretein belül az iskolázottság témakörét nem tárgyalom, hiszen az anyasági hátrány jelensége a munkaerő-piacon, az azonos képzettségű nők között érhető tetten.

A munkatapasztalat hiánya abból származik, hogy az anyák gyermekük számának megfelelően többször megszakítják hosszabb-rövidebb időre a munkapályájukat, valamint munkavállalásuk alatt is többször kénytelenek a gyermekgondozás miatt (gyermek betegsége, szünidő stb.) otthon maradni (Budig – Hodges, 2010), azaz az anyák átlagosan kevesebb emberi tőkével rendelkeznek, mint a gyermektelen nők. Mindezt igen könnyű belátni, hiszen a nők javarészt a 30-as éveik előtt vagy annak elején vállalnak gyermeket, pontosan akkor, amikor a legtöbb gyermektelen nő megszerzi a szükséges szakmai tapasztalatot és képesítést a munkájához, amely későbbi életpályája során magasabb bérekhez vezet (Fuchs, 2003).

A tétel szerint a munkában töltött idő egyben beruházás az emberi tőkébe – gondolva itt a szakmai tapasztalatra és kapcsolatokra -, aminek haszna a várhatóan megnövekedett életkereset. Eszerint addig érdemes egy újabb ráfordítást eszközölni (határkölség), amíg annak értéke meg nem egyezik a belőle származó jövőbeni bevétel jelenlegi értékével (határhaszon) (Belinszki, 1997). Mivel az anyák életük során többször megszakítják keresőtevékenységüket, ezért számukra rövidebb idő áll rendelkezésre, hogy a befektetésükből származó bevételt élvezzék. Így az anyák olyan foglalkozásokba tömörülnek – az elmélet szerint - ahol a kezdő fizetés magasabb – például a betanulási költség hiányában-, azonban az nem emelkedik olyan meredeken, mint a magasabb emberi tőkét, azaz szakmai tapasztalatot igénylő foglalkozások esetén. E gondolatmenetet követve, belátható, hogy a munkáltatónak sem érdeke továbbképezni (*on-the-job-training*) az anyákat, hiszen nem térülne meg befektetésük (Belinszki, 1997).

Waldfogel (1997) szerint minél több összefüggő időt tölt távol az anya a munkahelyétől, annál nagyobb hátrányt fog szenvedni a munkahelyén később, elsősorban fizetésben megnyilvánulva, hiszen minél folyamatosabb és hosszabb valakinek a pályája, annál kisebb hátrányt szenved el a munkaerőpiacon (Budig – England, 2001). Tehát nem csupán az a fontos hogy hányszor, hanem milyen hosszú időre szakították meg a munkaerő-piaci jelenlétüket az anyák. Az azonos munkáltatóhoz való visszatérés is csökkenti az anyasági hátrányt, így a munkáltató-váltás növeli azt (Gangl – Ziefeld-et idézi Budig – Hodges, 2010). Több kutatás támasztotta alá Waldfogel fenti véleményét, ugyanakkor azt is megfogalmazták, hogy a munkahelyen tapasztalt anyasági hátrányt teljes egészében nem lehet a munkatapasztalat hiányával megmagyarázni, az sokrétű jelenség és számos további elemből tevődik össze (Korenamn – Neumark, 1992, Waldfogel, 1997).

A munkatapasztalat kérdésköre nem csupán az emberi tőke elmélettel, hanem a szervezeti elméletekkel is szoros kapcsolatban áll (Budig – England, 2001). A szervezeti programok és politikák segíthetik az anyák visszatérését a munkahelyre, gondolva akár a produktivitás növekedését és otthon-munkahely közötti egyensúlyt (*work-life balance*) elősegítő eszközökre is.

2.1.2. Munkahelyi produktivitás

Gyakori magyarázatnak számít, miszerint az anyák kevésbé produktívak a munkahelyen és kevesebb társadalmi tőkét tudnak felmutatni. Becker (1985) elmélete szerint az anyák azért kevésbé produktívak – ám nem rosszabbak – a munkahelyen, mert az otthoni teendők kifárasztják őket, mivel a házimunkában a tradicionálisan a nők terhére egyenlőtlen munkamegosztás az általános, a férfiak gyermeknevelésben való részvétele minimális. Mindez a komparatív előnyök és hátrányok közgazdasági családelméletéből eredeztethető, miszerint a család racionálisan osztja meg teendőit, mégpedig úgy, hogy az apa maximalizálja munkaerő-piaci részvételét a magas bevétel, míg az anya az otthoni teendőket látja el, a család egysége érdekében. Így a férfiak anyagi, a nők kulturális tőkével járulnak hozzá a család működéséhez (Becker, 1985).

Az otthoni teendők sokasága miatt az anyák a munkára nem tudnak teljes mértékben koncentrálni, mely rontja munkateljesítményüket. A munkavállaló nőket gyakorta kettős teher nyomja, hiszen mind a keresőmunkában, mind az úgynevezett „*második műszakban*”, a háztartásban is teljesíteniük kell (Hochschild, 1989).

A témában kevés kutatás valósult meg és eredményeik gyakorta ellentétesek. Bielby és Bielby szerint (idézi Budig – England, 2001), a nők több erőfeszítést tesznek a munkahelyükön, mint a férfiak. Mindez kétséges annak fényében, amit Colwill állapított meg, miszerint a nők alul-, míg a férfiak felülértékelik teljesítményüket (idézi Budig – England, 2001). Anderson et al. (2003) Becker elméletét nem megerősítve arra a következtetésre jutott, hogy a produktivitás és erőfeszítések hiánya egy lehetséges, de nem teljes magyarázata az anyasági hátrálynak. Megfogalmazták, hogy a hátrány kapcsolatban áll a produktivitással és a gyermekek életkorának növekedésével: a gondozási feladatok csökkenésével a hátrány csökken.

A fentiek tükrében nem állítható, hogy az anyasági hátrányt kizárólag a produktivitás magyarázná meg. Számos tanulmány vizsgálati eredményei szerint (Anderson - Binder – Krause, 2003; Budig – England, 2001; Waldfogel, 1997; Aranda – Glick, 2013) bár a munkahelyi erőfeszítés nagysága szerepet játszik az anyasági hátrány mértékében, ám annak lényeges elemét nem adja, hiszen számos kontrollváltozó (iskolai végzettség, gyermekek száma, részmunkaidő, faji hovatartozás, családi állapot, korábbi munkatapasztalat) hatása is számszerűsíthető. A munkahelyi erőfeszítés nem tekinthető a legerősebb magyarázó változónak.

A mikroelméletek egyes területeinek rövid bemutatása rávilágít arra, hogy az anyasági hátrány okainak és egyben magyarázatainak a vizsgálatokor nem szabad figyelmen kívül hagyni azt a tényt, hogy ezen elméletek csupán a hátrány egy-egy szeletét ragadják meg. Anélkül azonban, hogy e hatások mértékét alábecsülnénk, vizsgáljuk meg a mezoszintű elméleti irányzatokat!

2.2. Mezoszintű elméletek

A mezoszintű elméletek a mikro- és makro elméletek között helyezkednek el, többnyire intézményi, szervezeti szintet jelentenek. A dolgozatomban ide besorolt elméletek a munkaerő-piaci diszkrimináció és a szervezetelméletek. A diszkrimináció-elmélet ezen szinthez történő elhelyezése magyarázatot igényel, hiszen helye a makroszintű elméleteknél lenne, mivel azonban a hátrányos megkülönböztetést szűkebb területen, a munkahelyen kívánom bemutatni, ezért rendeztem a mezoszintű elméletek közé. A szervezetelméletek az intézmények kultúrájával és nemi mélyszerkezetükkel magyarázzák az anyasági hátrányt.

2.2.1. Munkaerő-piaci diszkrimináció elméletek

A munkaerőpiacon jelentkező anyasági hátrány megértésének bázisát jelentik a diszkriminációs elméletek. Munkaerő-piaci diszkriminációról akkor beszélünk, „*ha azonos termelékenységi jellemzőkkel rendelkező dolgozók demográfiai csoport-hovatartozásuk miatt eltérő bánásmódban részesülnek*” (Ehrenberg – Smith, 2003: 445). A diszkrimináció megvalósul, ha az egyének között nem indokolt a különbségtétel, azaz, az nem magyarázható a munkakör jellegzetességeivel. (Például elfogadható az eltérő bánásmód egy vak gyógytornász esetén, ahol a munkakör ellátáshoz szükséges a látás képessége.) Továbbá az is szükséges, hogy a korlátok objektíven, és ne a szubjektumban (eltérő preferenciák stb.) legyenek jelen. A diszkriminációnak az eredmények tekintetében több formája létezik, egyik a *bér-*, míg másik a *foglalkoztatási diszkrimináció* (Ehrenberg – Smith, 2003).

Bérdiskriminációról akkor van szó, ha azonos gyakorlattal rendelkező, egyazon foglalkozáson belül, azonos munkafeltételek között dolgozó személyeket indokolatlanul eltérő munkabérben részesítenek. *Foglalkozási diszkriminációról* pedig akkor beszélünk, amikor azonos képzettségű és termelékenységgű személyeket eltérő felelősségi szintű pozíciókba (vertikális szegregáció), és eltérő foglalkozásokba (horizontális szegregáció) szorítanak, azaz adott csoportot, indokolatlan módon különböztetnek meg (Ehrenberg – Smith, 2003). A következőkben négy diszkriminációs elmélettel, a személyes előítéleten alapuló, a statisztikai, a hibás alapú és a normatív diszkriminációval foglalkozom részletesebben. Ehrenberg és Smith (2003) a diszkrimináció nem versenyző típusú modelljeit is a magyarázó elméletek körébe vonják.¹

Személyes előítéleten alapuló modellek

A személyes előítéleten alapuló modell három oldalról közelíthető meg, a munkáltatói, a fogyasztói és a munkavállalói oldalról, de közös bennünk a feltételezés, miszerint valamelyik demográfiai csoportot jobban kedvelik a többinél (Ehrenberg – Smith, 2003). Szokás ízlésbeli diszkriminációnak is nevezni (Belinszki, 1997; Budig – England, 2001).

A *munkáltató* oldalán megjelenő diszkrimináció esetében bár az anyák ugyanolyan teljesítményére képesek és azonos iskolázottsággal rendelkeznek, a munkáltató mégis úgy fog cselekedni, mintha kevésbé termelékenyek lennének. Minél előítéletesebb egy munkáltató, annál inkább leértékeli a valós termelékenységet. (Ehrenberg – Smith, 2003; Fuchs, 2003). Hosszú távon azonban nem csak a diszkriminált, hanem maga a diszkrimináló is hátrányt szenved el. Bizonyos munkaerő-piaci pozíciók betöltésére az elérhető emberi erőforrásoknak csak felével számolhat a munkáltató, ha hátrányban

¹ A nem versenyző piacon a szervezeteknek bizonyos fokú befolyása van az általuk fizetett bérekre és azokat nem csupán a kereslet–kínálat szabályozza. 1) *Becsődítés* esetén bizonyos csoportok bérét mesterségesen leszorítják és szegregált foglalkozásokat alakítanak ki. 2) *Kettős munkaerőpiac felfogás* értelmében a teljes munkaerőpiac elsődleges és másodlagos szektorra bontható. Az elsődleges szektor stabil foglalkoztatást ígér, míg a másodlagos szektor alacsony bérekkel, bizonytalansággal és zsákutcás helyzetekkel operál. A szektorok közötti mozgás viszonylag korlátozott. Példa erre a nők helyzete, akik pályatörténete instabil az elsődleges piacra való betörési kísérletek miatt. 3) A *kereséssel kapcsolatos monopozónium* szerint azok számára magasabb a munkahely-keresési költség, akiket a piac gyakorta diszkriminál. Mindennek két fontos következménye van: egyrészt a munkavállalók vagy megmaradnak régi munkahelyükön, vagy kevésbé jó fizetés mellett is elhelyezkednek; másrészt romlik a munkavállaló-munkáltató összepárosítási lehetősége is. 4) Utolsóként az *összejátszó magatartás* problémája emelendő ki, amikor a munkáltatók tudatosan összejátszanak a női dolgozók alávetésére, előítéletek termelésére, alacsony béreket kényszerítve rájuk. (Ehrenberg – Smith, 2003)

részesíti a nőket és anyákat. A meritési bázis csökkenésével, mérséklődik annak lehetősége, hogy adott munkakör betöltésére a legideálisabb személy kerül kiválasztásra (Nagy – Primecz, 2010).

A *fogyasztói* diszkrimináció esetén a fogyasztók kevésbé preferálják, ha férfiak vagy nők, anyák vagy gyermektelen nők foglalkoznak velük (Ehrenberg – Smith, 2003). Mindez a hozzáállás a horizontális szegregációt erősíti, a tipikus férfi és tipikus női foglalkozások határainak merevítésével. Nemcsak átjárhatatlanok ezek a falak, hanem ezen foglalkozásokhoz a társadalom eltérő státuszt is párosít. Míg a tipikus férfi foglalkozások rendszerint magas, addig a tipikus női foglalkozások rendszerint alacsony státusszal járnak. Kifejezetten alacsony a státusza az anyasághoz köthető, így egyben gondozói szerephez kapcsolódó foglalkozásoknak (óvodapedagógus, gyermekgondozó, ápoló), hiszen az egyik legalacsonyabban vagy netán egyáltalán nem fizetett munkákról van szó (Correll - Ridgeway, 2004).

Nem csupán a munkáltatók és fogyasztók, hanem maguk a *munkavállalók* is diszkriminálják társaikat. Ezen személyek általában olyan munkáltatót választanak, ahol az előléptetésnél és a fizetésnél működik a nemi alapú diszkrimináció. Fennmaradását szolgálja az a tény, hogy munkavállalók csoportját javarészt fehér férfiak alkotják, akiket pótolni költségesebb, mint a diszkrimináló mechanizmusokat fenntartani. A fehér férfiak pozíciójuk veszélyeztetéseként élik meg, ha több munkavállaló áll versenyben, így arányukat tekintve, nyomásgyakorló csoportként tudják alakítani a munkahelyi diszkriminációs eljárásokat. (Ehrenberg – Smith, 2003). Liebig (2007) az ilyen szervezeteket írja le a férfias tradicionalizmus kultúrájával, melynek kifejtésére a következő alfejezetben kerül sor.

Statisztikai diszkrimináció

A statisztikai diszkrimináció a munkavállalók szűrési problémájaként fogható fel. A munkáltató a felvétel időpontjában olyan információk birtokában dönt a jelentkezőről, amelyek korrelálnak a termelékenységgel, azaz azt veszi fel, aki az önéletrajza, a felvétel során kitöltött teszt, vagy akár a közvélekedés alapján a legnagyobb termelékenységi potenciált mutatja. Azért döntenek az elérhető statisztikák alapján, mert ez nyújtja a legolcsóbb megoldást. Ezek előrejelzése azonban két irányban is hibás lehet: egyrészt elutasításra kerül néhány „jó”, míg felvételre kerül néhány „rossz” dolgozó. Akkor válik igazán problematikusá ez a hozzáállás, ha a változók kiválasztásánál a személyes előítélek, nem pedig a termelékenység és változók közötti kapcsolatok dominálnak. Különösen igaz ez akkor, ha nem egyéni, hanem csoportos adatokat használnak fel, mivel minél inkább különböznek a csoporttagok, annál pontatlanabb eredményt ad. (Ehrenberg – Smith, 2003)

A statisztikai diszkrimináció mechanizmusa szerint, a munkáltató a gyermekes és gyermektelen nők közötti átlagos különbségeket veszi figyelembe és ez alapján alakít ki várakozásokat a teljesítményről. England (1992) példája szerint annak köztudomású ténynek tudatában, hogy a nők, még inkább az anyák, többször szakítják meg pályájukat, kevésbé fogja őket olyan munkahely alkalmazni, ahol a folyamatos képzés (*on-the-job-training*) meghatározó, azaz ahol a kilépés jelentős költségeket okoz a munkáltatónak.

Hibás alapú diszkrimináció

A diszkrimináció fakadhat abból is, hogy a férfiak alábecsülik a nőknek a tipikus férfifoglalkozásban nyújtott lehetséges teljesítményét, azaz hibásan ítélik meg egy egész csoport teljesítményét. A hibás vélekedésnek köszönhetően nem alkalmaznak nőket, vagy csak alacsonyabb bérért. Szükséges a statisztikai diszkriminációtól elkülöníteni, hiszen míg a statisztikai valós adatokon, addig a hibás alapú diszkrimináció valótlan adatokon nyugszik. (Nagy, 2001)

Az elmélettel megvilágítható az anyasági hátrány jelensége is: a gyermekes nőket gyakorta kevésbé kompetensnek, kevésbé produktívnak tekintik a munka világában, különösen vezetői pozícióban, szemben a gyermektelen nőkkel. Ezen elgondolások – az előző alfejezetben kifejtettekre hivatkozva – tévesek, mégis befolyásolják a munkáltató vélekedését, így a munkaerő-felvételt is. Mindezt tanúsítja, miszerint az egyesült államokbeli menedzser nők közel fele gyermektelen, míg a menedzser férfiaknál ez az arány az 1/4-et sem éri el (Edward – Wajcman, 2005).

Normatív diszkrimináció

A normatív diszkrimináció a deskriptív és preskriptív sztereotípiákból ered. A leíró, azaz deskriptív sztereotípiák olyan széles körben osztott hiedelmek, miszerint a nők és férfiak – esetünkben gyermekes és gyermektelen nők – eltérő tulajdonságokkal és képességekkel rendelkeznek. A sztereotípiák szerint az anyák kevésbé kompetensek és elkötelezettek, mint más munkavállalók, „inkonzisztensek” a munkaerőpiac által elvárt férfias tipikus tulajdonságokkal, úgymint a dominancia és magabiztosság követelménye, mivel szerepüket más normákkal írják le (érzékeny és szerény, jó anya, kevésbé elkötelezett a munka iránt). Mindezek következtében az anyák kevesebb bért és akár rosszabb munkahelyi pozíciót kapnak, mint a gyermektelen nők. (Benard – Correll – Paik, 2007)

Míg a deskriptív sztereotípiák kulturális hiedelmekből táplálkozva leírják, hogy a nők és férfiak, a gyermekes és gyermektelen nők mit tesznek, addig a preskriptív normák előírják, hogy mit tegyenek, azaz meghatározott viselkedést várnak el az egyéntől. Míg a nőnek érzékenynek és önzetlennek, addig a férfinak aktívnak és olykor önzőnek kell lennie. A preskriptív normákat megsértőket a társadalom szankcionálja. (Benard – Correll, 2010)

Ahogy a nőkre és férfiakra, úgy a munkavállalókra is vonatkoznak leíró és előíró normák, miszerint az a jó munkavállaló, aki teljes mértékben elköteleződik a munkája iránt. A nő normatív diszkrimináció áldozata lesz, hiszen a társadalom szankcionálja őt azért, mert a nőktől elvárt normákkal szemben, meg kíván felelni a munkavállalóktól megkövetelt normáknak is. (Benard – Correll, 2010)

2.2.2. Szervezetelméletek

Egyre inkább elismert, hogy a szervezetek a társadalomba beágyazottak, így azokat nem lehet a társadalomtól függetlenül vizsgálni, ugyanakkor nem kétséges, hogy a szervezetek is hatással bírnak az egyének életére (Edward – Wajcman, 2005).

A kutatók szerint a szervezet nemileg nem semleges, hanem nemileg strukturált. A szervezetet alkotó tevékenységek által nemi egyenlőtlenségek, nemi imázsok és nemek közötti interakciók jönnek létre. Mindez aláhúzza azt, hogy a szervezetet nem, mint statikus, stabil és racionális struktúraként, hanem folyamatai által alakított létezőként kell felfognunk (Acker, 2007). Az elmélet kiválóan alkalmazható az anyaság hátrányának értelmezésekor is, mivel az anyaság a női lét egyik aspektusa, így az anyák osztják a nők sorsát, hovatovább gyakorta hátrányosabb helyzetbe kerülnek, mint a gyermektelen nők.

Acker (2007) szerint a szervezeteknek *nemi mélyszerkezetük* van, amelyek újratermelik a nemi megosztottságot és egyenlőtlenségeket. Elég itt azokra a feltételekre gondolnunk, amit egy átlagos, absztrakt munkavállalótól megkívánnak, és aminek elsősorban a férfiak tudnak megfelelni. Kanter szerint (idézi Edward – Wajcman, 2005) mivel a történelem során az első menedzseri pozíciókat férfiak töltötték be, kialakult a „maszkulin etika”, mely meghatározza a szervezetek mélyszerkezetét. A mélyszerkezetek újratermelődnek a látszólag nemileg semleges gyakorlatokban is, mint a menedzsment nyelvi eszközei, munkafeladatok specifikálása, tevékenységek koordinálása és előléptetési mechanizmusok (Acker, 2007). Gyakori tapasztalat, hogy a nőket problémaként, míg a férfiakra

jellemző gyakorlatot normaként kezelik, és képtelenek a munka és a szervezetek nemileg semlegesnek tekintett felfogását megkérdőjelezni (Wajcman, 2007). Nem nehéz mindezen elméletet az anyasági hátrányra illeszteni, hiszen, ha a nőiség elfogadása és a munkahely ahhoz történő igazodása is probléma, a gyermekes nők speciális igényeinek beillesztése még inkább nehézségekbe ütközik, hiszen ahogy Acker (2007) is megjegyzi, a szervezetek elhárítják maguktól a reprodukcióval kapcsolatos felelősségüket.

Azonban ha nem absztrakt szervezetekben gondolkodunk, hanem konkrét munkahelyeket vizsgálunk meg, akkor az adott vállalat szervezeti kultúrája is feltárható. A szervezeti kultúrának részét jelentik azok az értékek, normák, amelyek a múlt és a hétköznapi gyakorlat alapján jönnek létre, és a cselekvés és a kommunikáció alapját képezik, mégpedig úgy, hogy a tudat számára közvetlenül nehezen hozzáférhetőek (Liebig, 2007).

Liebig (2007) a vállalatok kultúrájának tipológiáját alkotta meg. Négy kultúrát különböztetett meg. Az első a *férfias tradicionalizmus*, melynek alapját a heteroszexuális férfiasság fogalma képezi. A vállalatban belül cél a férfiasság megőrzése, így legitim a nők kizárása a szervezetből. A vállalatban belüli viszonyulásokat a vállalatban kívüli kapcsolatokra is kiterjesztik, ennek tükrében a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdítását illegitimnek tekintik. A második a *vállalati kollektivizmus* kultúrája, ahol a nők és a férfiak közötti különbségek a vállalatban belül nem jelentkeznek problémaként, azt vállalatban kívüli problémaként kezelik. Így a téma nem válik központivá a vállalatban belül, ez irányú intézkedések nincsenek. A harmadik a *normatív individualizmus* kultúrája, ahol a diverzitás felértékelődik, és a vállalatban belüli valamint azon kívüli viszonyok élesen ellentétben állnak egymással. Ennek következményeként az esélyegyenlőség kérdését az egyén problémájának tartják, a vállalat kivonul ennek elősegítéséből. Utolsóként a *pragmatikus utilitarizmus* kultúrája kerül meghatározásra, ahol a vállalat a szociális sokszínűség és variabilitás mellett teszi le a voksát, ezáltal támogatja az esélyegyenlőség előmozdítását, felelősséget vállal érte mind a vállalatban belül és kívül.

Liebig (2007) tipológiája rámutat arra, hogy az anyasági hátrány kezelése a vállalati kultúra tükrében eltérő, egészen a probléma elutasításától kezdődően, annak aktív felvállalásáig. Acker (2007) szerint a nemi mélyszerkezet felkutatásával és ez alapján a vállalati kultúra megváltoztatásával, ahogy a nők hátránya, úgy az anyák hátrányos megkülönböztetése is mérséklődhetne. Ezért Wajcman (2007) véleménye az, hogy szükséges a vállalatok aktív bevonása a társadalmi problémák kezelésébe a szervezeti esélyegyenlőségi programokon keresztül.

Gyakori magyarázata a gyermektelen és gyermekes nők közötti bérkülönbségnek a *családbarát munkahelyek* léte is. Az elmélet szerint a családbarát munkahelyek alacsonyabb fizetéseket kínálnak, cserébe az anyák rugalmasságot, eltérő szervezést és egyéb juttatásokat kapnak, egyszóval természetben kompenzálják őket (Budig – England, 2001). A kompenzáció lehet: rugalmas időbeosztás, részmunkaidő, gyermeknapközi, napközbeni kapcsolattartás lehetősége a családdal stb (Budig – Hodges, 2010). Glass 2004-es kutatási eredményei szerint nincs összefüggés a családbarát munkahely és az anyák alacsony fizetése között, hiszen minimális eltérés tapasztalható az anyasági hátrányt illetően a családbarát és nem családbarát vállalatoknál (idézi Budig - Hodges, 2010).

A következő részben áttérek a makroszintű elméletekre, amelyek az anyasági hátrányt nem mikro- és mezoszintű jelenségekkel, hanem közvetve illetve közvetlenül ható, társadalom egészét átfogó makrojelenségekkel, azaz társadalmi szerkezeti, gazdasági, kulturális tényezőkkel magyarázzák (Nagy, 2001).

2.3. Makroszintű elméletek

Keynes szerint a makroszinten érvényesülő hatások a mikroszintű döntéseket és jellemzőket gyakorta felülírják, azaz befolyással bírnak rájuk. Az elméletek az egyéni viselkedés és a csoporthatás interakcióját vizsgálják meg, továbbá megerősítik a homo sociologicus, a normákhoz igazodó dahrendorfi emberképet (Andorka, 2006). Makroszintű elméletek a státuszjellemzők és a társadalmi szerep elmélete, ahol a társadalom által kialakított elvárások, bár különbözőképpen, de meghatározzák az egyén helyét és státuszát, korlátozva az egyén választási szabadságát.

A társadalmi nemeket gyakorta a különbségek és hasonlóságok összemérésével, relációban vizsgálják. Ez sok esetben *bináris opposíció* működésének megfelelően történik, azaz a gondolkodás során ellentétpárokat rendezzük a dolgokat: pozitív fogalmakkal jelöljük a férfit (erős, okos) és negatív fogalmakkal a nőt (gyenge, érzékeny). Ez a nőt negatív szerepkörbe helyezi. (Cixous, 1976).

Carli – Eagly (2007) kutatása szerint a nők és férfiak társadalmi pozíciója - melyet a státusz és szerep határoz meg – eltér a társadalmi munkamegosztásnak, és az ennek folyamán kialakuló nemi hierarchiának köszönhetően. Az említett hierarchia miatt a nők és férfiak, a társas befolyás alkalmával különbözően viselkednek, hátrányos helyzetbe hozva a nőket. Ez merőben eltérő a biológiai, evolúciós és szocializációs magyarázatoktól, amelyek a különbözőségeket az egyén személyiségének lényegi részének tekintik. A *társadalmi szerep és státuszjellemzők elmélete*, magyarázatot adnak arra, hogy a nők miért vannak munkahelyi diszkriminációnak kitéve, és miért alulreprezentáltak a felsővezetői állásokban, miközben a munkaerőpiacon való részvételük növekszik.

2.3.1. Státuszjellemzők elmélete

A jelen fejezetben bemutatásra kerülő *státuszjellemzők elmélete* szerint, melynek jeles képviselői Berger et al. (1977), az emberek várakozásokat alakítanak ki mások viselkedését illetően. Ez egyrészt a múltbéli teljesítményen, másrészt a státuszhoz és észlelt kompetenciához kapcsolódó *diffúz státuszjellemzőkön* (nem, etnikai származás, iskolázottság, foglalkozás, testi vonzerő) alapul. Diffúz státuszjellemzővé akkor válik egy tulajdonság vagy szerep, ha széles körben elfogadott társadalmi hitek magasabb státuszt vagy kompetenciát tulajdonítanak az egyik, mint a másik kategóriának, mely érzékelhetővé válik. Ezek a hitek és berögződések társadalmi sztereotípiákból táplálkoznak (Correll – Ridgeway, 2004). A diffúz státuszjellemzőknek vagy aktiválódniuk kell, vagy nyilvánvalóvá kell válniuk ahhoz, hogy hatásukat kifejtsek. Amennyiben ez a jellemző még szembetűnő is, úgy az ez alapján magasabb státuszúnak ítélt egyént kompetensebbnek fogják tartani, kivéve, ha nyilvánvaló ennek ellenkezője. (Carli – Eagly, 2007)

Az elmélet szerint a nyugati kultúrában a *nemi hovatartozás* diffúz státuszjellemzőként funkcionál (férfiak - több megbecsülés, tisztelet), így a férfiakat számos területen kompetensebbnek tekintik, mint a nőket. A magasabb státusszal rendelkező személyek több lehetőséget kapnak, ami önbeteljesítő jóslatként vonzza maga után a jobb teljesítményt is, tovább növelve státuszukat. A magasabb státusz nem csak az észlelt kompetenciára van hatással, hanem a csoportnormákra is, alakítva azokat. (Carli – Eagly, 2007)

A státuszelmélet rámutat arra, hogy a társadalom *mélyszerkezete* rejtetten kihat a nemek közötti viszonyrendszerre, az egyenlőtlenségek újratermelésével és örökös megerősítésével. A feminista alapvetés e mélyszerkezetet illetően az, hogy patriarchális társadalomban élünk, amely negatív hatást gyakorol mind a nők, mind az emberiség egésze számára (Nagy – Primecz, 2010).

Erre a gondolatmenetre kapcsolódik rá Correll és Ridgeway szerzőpáros (2004), akik a személyes tulajdonságok (gender, etnikai származás) mellett, az *anyaságot* is diffúz státuszjellemzőnek minősítik. A szerzők elméletükben rámutatnak arra, hogy a munkahelyen, az anyák által elszenvedett hátrány abból a társadalmi státusból fakad, hogy az anyák az elsődleges gondozói gyermeküknek. Ilyen értelemben az apák is elszenvedhetik az anyasági hátrányt, amennyiben érzékelhetővé és világossá válik a munkakörnyezet számára, hogy nem csupán szokványos apák, hanem ők felelősek főként a gyermekért. Ugyanakkor az anyai szereppel járó alacsony és a férfi szereppel járó magasabb státusz kisebb hátrányt produkál a férfiaknál, mint a nőknél.

De miért értékeli alacsonyabb státusszal a társadalom a gyermekek gondozását? A nyugati társadalomban elsősorban a nők feladata a gyermekek gondozása, így mivel az inkább a nőkhöz és nem a férfiakhoz kapcsolódik, az anya szereppel kapcsolatos sztereotípiák közelebb állnak a nőkről általánosan kialakított társadalmi véleményhez. Hovatovább, a gyermektelen és gyermekes nők között is megfigyelhető a státuszkülönbség: számos tanulmány, esettanulmány a szerepekhez kapcsolódó sztereotípiák vizsgálata során arra mutatott rá, hogy az anyákat alacsonyabb státuszúnak tekintik, mint a szexi nők és üzletasszonyok kategóriáját. (Correll - Ridgeway, 2004).

Germektelen és gyermekes nők esetében a kompetenciát is eltérően minősítik, mely a munkabérre és az előmenetelre is kihat. A kompetencia hagyományosan az elvart teljesítményt jelenti. Az ideális anyáktól elsődlegesen az intenzív gyermekgondozást várják el, amely összeütközésbe kerül az ideális dolgozó képével, akitől a munka elsőbbségét követelik meg. A dolgozó anyáknak két szerepnek is meg kell felelniük, amelyek ellentétes elvárásokat támasztanak az egyénnel szemben. Így az anyákat kevésbé tekintik elkötelezettnek a munka iránt, amit csak megerősít, ha valaki részmunkaidőt vállal. Az elkötelezettség hiánya pedig negatív hatást gyakorol az anyákról másokban kialakított kompetenciaképre, melyet a társadalom alacsony munkabérekkel jutalmaz. Mindez igaz azon munkakörök tekintetében is, ami szorosan kapcsolódik a gondozáshoz (nővér, gyermekgondozó stb.). (Correll - Ridgeway, 2004).

Összességében az elmélet kiemeli, hogy a nők azért szenvednek hátrányt munkahelyükön az anyaság miatt, mert inkább anyának, mintsem dolgozó nőknek tekintik őket, így kisebb kompetenciát párosítanak hozzájuk, ami alacsony státuszt eredményez a társadalom struktúrájában, amit önbeteljesítő jóslatként megerősítenek maguk az anyák is.

2.3.2. Társadalmi szerepek elmélete

A *társadalmi szerepek elmélete* a nemek közötti különbségeket a társadalmi munkamegosztásban megnyilvánuló egyenlőtlenségekre vezeti vissza. A nők és férfiak szerepei különbözőek, így más viselkedésformákat követelnek meg. A tipikus munkamegosztás szerint a nő a családért felelős, azaz közösségi, alárendelt viselkedést tanúsít, addig a férfiak dolgozó, cselekvő személyként jelennek meg a társadalom számára. Az elmélet állítja, hogy a viselkedésben megnyilvánuló különbségek a társadalom munkamegosztást előíró szerkezetéből erednek, mely kijelöli a férfiak és nők pozícióját. Az ebből eredő sztereotípiák pedig közvetve ráveszik az egyéneket arra, hogy az elvart módon viselkedjenek (Carli – Eagly, 2007). Az elvart viselkedés a *sztereotípiák fenyegetettség* mechanizmusa segítségével alakul ki. A folyamat szerint, ha az egyén igazolhatja a csoportjához tartozó negatív sztereotípiákat, akkor csökken a teljesítménye és a sztereotípiának megfelelően fog viselkedni. Azaz a nőkre vagy anyákra használt negatív címkék önbeteljesítő jóslatként funkcionálnak. (Spencer – Steel – Quinn, 1999)

Halrynjo és Lyng (2009) arra keresték a választ, hogy mi készteti a magasan képzett norvég nőket arra, hogy munkahelyi felelős pozícióból visszalépjenek és a családot helyezték előtérbe, azaz hogyan

aktiválódik a társadalom által elvárt szerep. Az interjú módszerével tesztelték a három versengő elméletet: a *preferenciák*, a *nemileg átítatott morális racionalitás* (gendered moral rationalities) és a *kulturális sémák* elméletét.

Hakim (idézi Halrynjo – Lyng, 2009) preferencia elmélete szerint a nőknek megvan a valódi lehetőségük és szabadságuk arra, hogy preferenciáikhoz igazodóan válasszák ki, hogy családoorientáltként gondoskodó anyák, munkaorientáltként karrieristák legyenek, vagy adaptív preferenciákkal rendelkezve kialakítsák a munka és család közötti egyensúlyt. Ezzel szemben Duncan (idézi Halrynjo – Lyng, 2009) azt állítja, hogy a választás nem az egyénen, hanem a „nemileg átítatott morális racionalitásokon”, múlik, mely választások kulturálisan erősen meghatározottak, már-már kulturális kényszerek. Mindez összecseng Edward és Wajcman (2005) szupernő-szindróma elméletével is. Blair-Loy (idézi Halrynjo – Lyng, 2009) a kulturális séma koncepciója szerint – mely egyfajta keret arról, amit a valóságnak ismerünk – két sémát különböztet meg: a munka iránti önfeláldozást (*work devotion schema*) és a családjáért való önfeláldozás sémáját (*family devotion schema*).

Kutatók a társadalmilag megkonstruált kényszerekre és sémákra helyezik a hangsúlyt, amelyek észrevétlenül - a férfiközpontú társadalmi normákkal összhangban - változtatják meg a nők preferenciáit, azok önkéntes választása helyett. A norvég szociálpolitikai programok, a mélyben meghúzó kényszerek miatt, kontraproduktív módon a magasan képzett nők otthonmaradását eredményezik. A folyamat három stádiumból áll: elsőként karrieristából *családanya* – az anyasági szabadság ideje alatt, másodikként egyszerre *maximalista* és pótolhatatlan a munkahelyen és otthon, végül a család és munka folyamatos ütközése miatt mások igényeit előtérbe helyező (*satisficer*), azaz pótolható a munkahelyen és pótolhatatlan otthon. A folyamat szerint muszáj választani, mindkettőben nem lehet tökéletesnek lenni (Halrynjo – Lyng, 2009). Edward és Wajcman (2005) szerint a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők sokszor a fentebb is vázolt folyamatok nyomása alatt az anyai büntudat áldozatai lesznek. Szeretnének mindkét szerepnek, a dolgozó és egyben gondoskodó anyai képnek is maximálisan megfelelni, ezért *szupernőkké* válnak. A kompetitív materializmus mindebben támogatja őket, hiszen büntudatukat enyhíthetik fogyasztási cikkeket vásárolva a gyermeküknek, ugyanakkor a fizetőképességért további munkára kényszerülnek.

Ezek a folyamatok és mechanizmusok észrevétlenül alakítják a nők gondolkodását és preferenciáit, a munka és család közötti elköteleződési konfliktusban gyökerezve, mely a társadalmi elvárások és normákból táplálkozik (Halrynjo – Lyng, 2009).

A következőkben található elméleti összefoglaló ábra fentebb kifejtett összes elmélet egyfajta vázlatául szolgál, a főbb fogalmak és azok forrásainak megjelölésével. Ahogy már korábban is jeleztem, a jelenség igen komplex, több szinten elhelyezkedő elméletekkel magyarázható. Minden elmélet másra helyezi a hangsúlyt, hiszen vagy az egyén választásának és az egyén tulajdonságainak, vagy a szűkebb környezetnek illetve a társadalmi elvárásoknak és kultúrának hatásával számolnak. Az elméleti magyarázatok tisztázása után, a jogszabályi háttér bemutatása következik, amelynek ismertetése a magyarországi kontextus megértését és a kutatási eredményeim értelmezését segíti.

2.4. Elméleti összefoglaló táblázat

2. táblázat: Elméleti összefoglaló táblázat

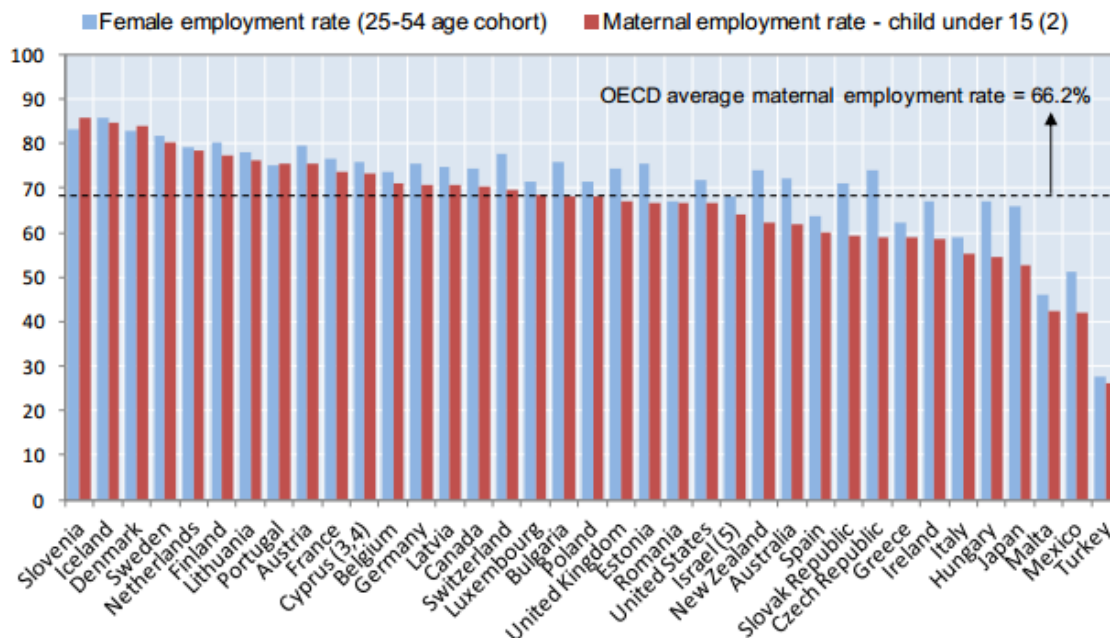
<u>Mikroszintű elméletek</u>	<u>Mezoszintű elméletek</u>	<u>Makroszintű elméletek</u>
Emberi tőke elmélet Becker, 1985 • <u>munkatapasztalat</u> Belinszki, 1997 Budig – England, 2001 Budig – Hodges, 2010 Fuchs, 2003 Korenamn – Neumark, 1992 Waldfogel, 1997	Munkaerő-piaci diszkrimináció • <u>bér- és foglalkoztatási diszkrimináció</u> Ehrenberg – Smith, 2003 • <u>személy előítéleten alapuló diszkrimináció</u> Belinszki, 1997 Budig – England, 2001 Correll – Ridgeway, 2004 Ehrenberg – Smith, 2003 Fuchs, 2003 Nagy – Primecz, 2010 • <u>statisztikai diszkrimináció</u> Belinszki, 1997 Ehrenberg – Smith, 2003 England, 1992 • <u>hibás alapú diszkrimináció</u> Nagy, 2001 (Edward – Wajcman, 2005) • <u>normatív diszkrimináció</u> Benard – Correll – Paik, 2007 Benard – Correll, 2010 Ehrenberg – Smith, 2003 • <u>nem versenyző típusú diszkrimináció</u> Ehrenberg – Smith, 2003	Státuszjellemzők elmélete • <u>bináris oppozíció</u> Cixous, 1976 • <u>diffúz státuszjellemző</u> Berger – Fisek – Norman – Zelditch, 1977 Carli – Eagly, 2007 Correll – Ridgeway, 2004 Nagy – Primecz, 2010
Munkahelyi produktivitás Anderson- Binder – Krause, 2003 Aranda – Glick, 2013 Becker, 1985 Budig – England, 2001 Waldfogel, 1997 • <u>kettős teher</u> Hochschild, 1989	Szervezetelméletek • <u>nemi mélyszerkezet</u> Edward – Wajcman, 2005 Acker, 2007 Wajcman, 2007 • <u>vállalati kultúra</u> Wajcman, 2007 Liebig, 2007 - férfias tradicionalizmus - vállalati kollektívizmus - normatív individualizmus - pragmatikus utilitarizmus • <u>családbarát munkahely</u> Budig – England, 2001 Budig – Hodges, 2010 Wajcman, 2007	Társadalmi szerep • <u>társadalmi szerep</u> Carli – Eagly, 2007 • <u>sztereotípiák fenyegetettség</u> Spencer – Steel – Quinn, 1999 Halrynjo – Lyng, 2009 - preferenciák - gendered moral rationalities - kulturális sémák • <u>szupernő-szindróma</u> Edward – Wajcman, 2005

Forrás: saját szerkesztés

2.5. Magyarországi helyzetkép

Magyarországon a gyermekvállalás és –nevelés a nők életpályáját és munkaerő-piaci pozícióját hátrányosan befolyásolja (Nagy, 2001).

1. ábra: Az anyák foglalkoztatási rátája a nők foglalkoztatási rátájához viszonyítva, 2009



Forrás: OECD, 2013: 2.

Az OECD 2009-es adatai szerint, ahogy azt az 1. ábrán látható, a 25-54 éves korosztályban, a legalább egy, 15 évnél fiatalabb gyermekkel együtt élő nők (pirossal jelezve) foglalkoztatási rátája minden országban alacsonyabb a gyermektelen nőkéhez (kékkel jelezve) viszonyítva, Dánia kivételével. Magyarországon az egyik legnagyobb, több mint 15 százalékpontot meghaladó a foglalkoztatási hézag. A magyar nők tekintetében 3 év alatti gyermeket nevelők 17-18%-a és a 3 vagy több gyermeket nevelőknek 22-23%-a dolgozik, amely arányok a legalacsonyabbak az OECD országok között (OECD, 2013: 3). Nem vitás, az anyasági hátrány jelensége létezik Magyarországon, azaz a nők a munkaerőpiacon megfizetik a gyermekvállalás árát, alacsony foglalkoztatottságuk által. Jelen fejezetben több olyan kutatást mutatok be, mely rávilágít a hátrány magyarországi létre.

2.5.1. Kvantitatív adatok

Bukodi és Róbert (1999) tanulmányában a nők fizetett munkával kapcsolatos döntéseinek két típusát vizsgálta, azaz a munkaerőpiacról való kilépést a gyermekvállalás miatt, illetve az oda való visszatérést. A kutatás eredménye szerint a nők és családjuk kulturális, anyagi és foglalkozási erőforrásaik befolyásolják leginkább az anyák visszatérését a munkaerőpiacra. Megállapításaik szerint minél iskolázatlanabb a nő vagy a partnere, annál valószínűbb, hogy kilép és hosszú idő után tér vissza, míg minél kvalifikáltabbak, annál valószínűbb, hogy hamar visszatér a gyermekes nő a munkaerőpiacra. Azaz Magyarországon az emberi tőke, mint munkaerő-piaci erőforrás meghatározó, egyebekben a nők munkaerő-piaci viselkedése – a család függvényében - nem a gazdasági heterogenitáson alapuló komparatív előnyök elmélet, hanem a kulturális homogenitással magyarázható. A kulturális homogenitás szerint a hasonló a hasonlót választja, így ha egy partner magas iskolai végzettségű, úgy az anya is magas emberi tőkével rendelkező lesz, ami ösztönzőleg hat a mihamarabbi visszatérésre.

A Központi Statisztikai Hivatal (továbbiakban KSH) 1993 óta követi nyomon gyermekgondozási ellátást igénybe vevőknek az ellátási idő letelte utáni munkaerő-piaci belépésre vonatkozó terveit és lehetőségeit.

A legutóbbi KSH felmérés, mely kiterjedt a munkaerő-piaci távollét okaként a gyermek gondozását megjelölő munkavállalású korúakra (15-54 év) is, 2006-ban készült el. A válaszadók 98%-a nő volt. 2005-ben a gyermekgondozási ellátást igénybe vevő nők 3/4 tervezett munkavállalást az ellátás letelte után, megerősítve a kétkeresős családmodellt. Ehhez képest 1/3-ának soha vagy a szervezet megszűnése miatt már nem volt olyan munkahelye, ahová potenciálisan vissza tudott volna térni, annak ellenére, hogy a munkahelymegszűnések tekintetében Magyarország stabil szervezeti struktúrával bírt. Az ellátást igénybe vevők 40%-a jelölte, hogy korábbi munkáltatójánál kíván és tud is dolgozni a gyermekgondozási idő letelte után. (KSH, 2006)

A visszatérési lehetőség és szándék erősen korrelál az ellátás típusával, a foglalkozási szektorral, a távollét hosszával és a gyermekek számával. A visszatérni szándékozók és tudók között túlreprezentáltak az oktatásban, pénzügyi szektorban, a szállítmányozásban, raktározásban és távközlésben korábban foglalkoztatottak, míg alulreprezentáltak a kereskedelem, szolgáltatás és vendéglátás területén dolgozók. A legerősebb visszatérési szándék a felsőfokú végzettséget és önálló alkalmazást igénylő foglalkozásoknál volt jellemző. Mindez összefüggésbe hozható a munkakörülményekkel és a foglalkozások átkonvertálhatóságával. Emellett nem meglepő módon minél tovább marad távol a munkaerő-piacról valaki, illetve minél több gyermeket nevel, annál valószínűbb, hogy rosszabbnak látja az esélyeit a visszatérésre. Nem segíti mindezt azt sem, hogy egyre többen vannak olyanok, akik az ellátás időtartama alatt nem dolgoznak, azaz a munkatapasztalat hiánya további gondot jelenthet (KSH, 2006).

A KSH felmérése (2006) alapján megállapítható, hogy az anyák visszatérése a munkaerő-piacra korántsem zökkenőmentes, hiszen csupán minden negyedik nő tud visszatérni eredeti munkáltatójához, azaz a többieknek a gyermeket nevelő nők hátrányos pozíciójából kell megküzdeniük a jövőbeni állásukért.

Köllő János (2008) kutatása szerint az átlagos hosszúságú gyermektámogatási ellátás után – ami hozzávetőlegesen 3.7 év – a munkaerőpiacra visszatérő nők bérhátránya 8-10%. A kereseti hátrányt jelentősnek kell tekinteni, hiszen a veszteség megfelel 1.5 iskolaév hozamának, és ez a veszteség nagyjából napi egyórányi többletmunkával egyenlíthető ki.

A kvantitatív adatok szerint a gyermektámogatási ellátás után visszatérő nők számos munkaerő-piaci akadállyal néznek szembe, elhelyezkedésüket emellett kulturális, gazdasági és családi jellemzők befolyásolják, ám ha találnak is munkát, jellemzően jelentős bérhátránnyal kell szembenézniük. A kvantitatív elemzések mellett szólni kell a kvalitatív, finom adatokról is.

2.5.2. Kvalitatív adatok

A Jól-lét Alapítvány 2009-ben jelentette meg a vállalati jó gyakorlatokat tartalmazó esettanulmány-kötetét, amelyben komplex megközelítésben vizsgálják a gyermekes nők munkaerő-piaci helyzetét. Választ adnak arra, hogy milyen *sztereotípiákkal* és diszkriminációs technikákkal kell szembesülniük a gyermekes nőknek Magyarországon.

3. táblázat: Munkaerő-piaci sztereotípiák a gyermekvállalással kapcsolatban Magyarországon, 2009

Kikre vonatkozik?	Sztereotípia tartalma	Sztereotípia következménye
Gyermektelen nők	Hosszú távon nem lehet rájuk építeni, mert el fognak menni szülni.	Nem éri meg felelős pozícióban foglalkoztatni őket vagy továbbképzésre küldeni őket.
Gyermekek nők	Nem megbízhatóak, mert a kisgyerek gyakran megbetegszik, ilyenkor a nők szabadságot vesznek ki.	Nem éri meg visszavenni/felvenni őket.
Gyermekek nők	Egy gyereknek az anyjára van szükség, amikor kicsi, minél hosszabb távon	Nem a férfiak mennek gyermekgondozásra, szülési szabadságra. Hosszú ideig maradnak távol a nők.
Gyermekek nők	A nők számára a család legyen az első, csak utána következzen a munka, karrier fontossága.	Ellenszenves, ha ambiciózus egy nő. Nem éri meg felelősségteljes pozícióban foglalkoztatni.
Gyermekek nők	Nem állnak rendelkezésre (mert otthoni kötelezettségeik vannak).	Nem éri meg felelősségteljes pozícióba helyezni őket, nem éri meg előléptetni őket. Nem éri meg bizonyos munkakörökbe felvenni őket.
Gyermekek nők	A hosszú gyermekgondozási szabadságot töltők lemaradnak a technológiai változásokban, kiesnek a tempóból, lemaradtak a szakmai változásokról.	Nem veszik vissza a gyermekgondozásról visszatérni vágyó nőket.
Gyermekek nők	A munkatársaknak alkalmazkodni kell az óvodai, iskolai szünethez és nyitva tartáshoz	Munkatársak közötti feszültség.

Forrás: Fertetics, 2009:38.

A 3. táblázat találóan összefoglalja a leggyakoribb sztereotípiákat és azok következményeit. Nem meglepő módon gyakorlati példákkal és logikai buktatók segítségével megcáfолhatóak. A munkáltatók már a gyermeektelen nőnél is az anyaságot, mint leendő problémát vetítik előre. A gyermekes nőknél tipikusan előjön a megbízhatatlanság, a gyermek felügyeletének kérdése, az otthoni teendők ellátása, a szakmai lemaradás és a környezet alkalmazkodásának nehézsége. Emellett kifejezetten preskriptív, azaz előíró normákkal is találkozni, amelyek elvárásokat támasztanak a nőkkel szemben, miszerint legyen jó családanya, maradjon otthon és a karriert helyezze háttérbe. A kutatás szerint léteznek pozitív tartalmú sztereotípiák is, ám ezeket a kompetenciákat a munkáltatók kevésbé értékelik. (Fertetics, 2009)

A Jól-lét bemutatja a *jó gyakorlatokat* is, amelyek segítik a gyermekes nők munkaerő-piaci részvételét. A szervezetek említést tettek arról, hogy a gyermekvállalás előtt a felvételnél nem gördítenek akadályt a nők elé, a gyermekvállalás után támogatják a nőket, rugalmas munkaidőt biztosítanak, a távollét során

kapcsolatot tartanak fenn, juttatásokat és kismama klubot biztosítanak, végül visszajövetelnél a munkakört közösen jelölik ki, betanítási időszakot rendelnek el, illetőleg lehetőséget adnak szoptatási időre is. (Fertetics, 2009)

Külön kell szólni arról a kutatásról, amelyik az anyasági hátrány operacionalizálását kísérelte meg a magyar kontextusban. Glass és Fodor (2011) kutatása a magyar pénzügyi szektor munkáltatóival készített harminchárom mélyinterjún alapul. Kérdéseik elsősorban munkaerő-felvételi, bérezési és előléptetési gyakorlatokra irányultak, azaz arra, hogy a munkáltató milyen eszközökkel képes kiszorítani az anyákat a munkavállalók köréből.

Már a munkaerő-felvételnél két stratégiát alkalmaznak arra, hogy megakadályozzák az *anyák felvételét*. Egyik stratégia szerint a felvételnél olyan - a törvény által tiltott - kérdéseket tesznek fel a nőknek (mint például családi állapot, gyermekvállalási tervek, gyermekfelügyelet stb.), amelyekből következtetni lehet a gyermekvállalási hajlandóságra és gyermekek számára. Másik szerint a problémásnak ítélt nőket egy alacsony fizetésű és presztízsű, úgynevezett könnyen pótolható pozícióba helyezik el. Az *anyák előléptetését* elkerülendő, gyakran alkalmazott módszerek az átszervezés, a visszatérő nők alacsonyabb presztízsű pozícióban történő elhelyezése, végül a szülési szabadságon levő nőkre történő nyomásgyakorlás annak érdekében, hogy mielőbb visszatérjenek a munka világába. A mélyinterjúk szerint a munkáltatók mindent elkövetnek annak érdekében, hogy a reprodukcióval járó járulékos költségeket elhárítsák, és az anyákat a vállalat falain kívül tudják. (Glass – Fodor, 2011)

A tipikus stratégiákat csak megerősítik az állami szociálpolitika és a jogi intézkedések elégtelensége. A tradicionális berendezkedésű Magyarországon, anyáskodó rendszer (*public maternalism*) működik, hiszen az állam kifejezetten támogatja a gyermekgondozást a hosszú szülési szabadsággal, a gyermekgondozási intézmények – elsősorban óvodák – fenntartásával és családi támogatásokkal, azonban nem védelmezi a nőket a munkaerőpiacon. Az úgynevezett anya-barát politika, igen hosszú időre vonja ki a nőket a munkaerőpiac vérkeringéséből, gátolva az anyák munkaerő-piaci reintegrációját, megerősítve a nemi egyenlőtlenségeket. Nem segíti mindezt az sem, hogy a teljes körű támogatási rendszerből pont a 3 éven aluliak gondozásának intézményi háttere minimális, hiszen ezen gyermekek csupán 8%-a fér hozzá a bölcsődei férőhelyekhez, szemben az EU 26%-os átlagával. (Glass – Fodor, 2011)

A diszkriminatív mechanizmusok költsége az antidiszkriminációs törvények és intézkedések segítségével növelhető. Amennyiben az állam megfelelő védelmi rendszert működtet, úgy elkerülhetőek az anyákkal szemben alkalmazott, fentebb is említett, diszkrimináló stratégiák. Magyarország megalkotta az egyenlő bánásmód elősegítését támogató törvényt, továbbá felállított egy speciális hatóságot² a diszkriminatív esetek kivizsgálására. (Glass – Fodor, 2011)

Glass és Fodor (2011) megállapításai szerint Magyarországon az anyasági hátrány létező jelenség, mely a munkáltatók gyakorlatában is tükröződik. Mindezt tovább mélyíti és erősíti a posztoszocialista anyáskodó szociálpolitika, és a szerzők által elégtelennek ítélt védelmi intézkedések is, hiszen azzal, hogy ilyen erősen támogatják az anyák távollétét a munkaerőpiactól, egyben ki is szolgáltatják őket annak.

Glass és Fodor (2014) legújabb kutatásukban folytatták a magyarországi helyzet feltérképezését. Kutatásuk fókuszába – korábbi kutatásukkal eltérően - az üzleti szolgáltatók, mint munkáltatók anyákkal szembeni gyakorlatát állították. Eredményeik szerint a munkáltatók vélekedése az anyákról nem

² Egyenlő Bánásmód Hatóságról részletesebben a jogszabályi háttért tárgyaló fejezetben lesz szó.

univerzális, hanem három tényezőtől függ. Eszerint függ a munkakör által megkövetelt képességektől, az egyes csoportok vélt tulajdonságaitól és a munkaerő-kínálattól. Azaz az anyák hátránya egy-egy szektornak megfelelően változik, azaz valójában nem csupán a kulturális hiedelmeken és berögződéseken alapul. Eszerint az üzleti szolgáltatási szektorban, szemben a pénzügyi szektorral, rugalmas munkaerőt keresnek, ahol a könnyen elsajátítható tudás és a magas szintű nyelvtudás a lényeg. Így, mivel a munkaerő-piaci kínálat szűkös, a vállalatok nem tesznek különbséget a munkavállalók között aszerint, hogy anyák vagy sem. Kutatásuk kiemeli, hogy az anyaság kezelése a munkaerőpiacon különböző, így nem csupán az anyákra hátrányos, módszerrel történik.

A magyar kutatások kvantitatív és kvalitatív szempontból világítanak rá az anyasági hátrány jelenségére. Az eredmények szerint Magyarországon a gyermekes anyákat számos diszkrimináció éri a munkaerőpiacon, ám annak tükrében, hogy a jelenség nem univerzális, hanem szektorálisan változó, fennáll a lehetőség arra, hogy a hátrányokat csökkentsük vagy teljes mértékben megszüntessük. Az anyasági hátrány elleni küzdelem egyik eszköze a nemzetközi szervezetek és az állam által rögzített jogszabályok rendszere, melyek bemutatására a következő fejezetben kerül sor.

3. JOGSZABÁLYI HÁTTÉR

A nemzetközi szervezetek és a szuverén államok diszkriminációval kapcsolatos jogalkotása elsősorban a generális prevenciót, másodsorban a speciális prevenciót - a joghátrány kilátásba helyezését – tekinti céljának. Az anyasági hátrány magyarországi jellemzőit, mint a diszkrimináció egyik formáját, az EBH határozatainak vizsgálata alapján mutatom be. Emiatt elengedhetetlen mind a nemzetközi, azaz az Európa Tanács, az Európai Unió és a nemzeti joganyag, azaz az Alaptörvény, Az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény, a Munka Törvénykönyvének a bemutatása. Minderre azért van szükség, mert a kutatási szempontok és kérdések kialakításánál a jogszabályi háttér kategóriára is támaszkodtam, a szociológia elméletek mellett.

3.1. Nemzetközi joganyag

Az európai megkülönböztetésmentesség nemzetközi jogi kontextusát és hátterét az Emberi Jogok Európai Egyezménye (továbbiakban EJEE) és az Európai Unió joganyagai (továbbiakban EU jog) adják. Az európai megkülönböztetésmentességi jog fogalma sugallja, hogy létezik egy egységes, Európa valamennyi államára kiterjedő szabályrendszer, mely a fentebb hivatkozott két rendszerre épül (Európa Tanács, 2011).

Nemzetközi jogszabályi háttér bemutatásánál az Európa Tanács és az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége által 2011-ben kiadott, az európai megkülönböztetésmentességi jogról szóló kézikönyvre támaszkodom (Európa Tanács, 2011).

3.1.1. Európa Tanács

Az Európa Tanács, mint a jogállamiság, a demokrácia, az emberi jogok és társadalmi fejlődés előmozdítását célul kitűző kormányközi szervezet, a céljával összhangban, 1950-ben alkotta meg az EJEE-t. Az EJEE az első olyan modern egyezmény, melynek alapja az ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata. Az EJEE már kötelező jelleggel írja elő tagjai számára, hogy a joghatóságuk alatt álló személyeknél (így nem csak a saját állampolgároknál) tartsák tiszteletben az Egyezményben felsorolt emberi jogokat.

A társadalmi környezet és jogfejlődés változása szükségessé tette az EJEE többszörös módosítását. A 11. jegyzőkönyv általi módosítás (1994) során létrejött az Emberi Jogok Európai Bírósága is (továbbiakban EJEB), mely felügyeli az EJEE-ben foglalt emberi jogok tiszteletben tartását és érvényesítését, valamint elbírálja a tagállamok ellen indított ügyeket.

Az intézményi háttér megteremtése mellett a 12. jegyzőkönyv (2000) kiterjeszti a megkülönböztetés tilalmának követelményét: azaz bármely jog gyakorlása során kötelezően betartandó az egyenlő bánásmód követelménye, nem csupán az Egyezményben meghatározott jogok tekintetében. A nemzeti jogrendszerek egészében horizontálisan érvényesíteni szükséges az egyenlő bánásmód elvét, azaz a megkülönböztetés tilalma önállóvá vált.

Az Európa Tanács nem csupán az EJEE és EJEB megteremtésével küzd a diszkrimináció ellen, hanem az Európai Szociális Charta (1996) és számos más jegyzőkönyv, egyezmény és keretegyezmény megalkotásának vezető elve az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése.

3.1.2. Európai Unió

Az Európa Tanács jogalkotó tevékenysége mellett szólni kell a rendszer másik alkotói eleméről, Európai Unió jogalkotásáról is. A korábban szintén kormányközi szervezetként működő EU, már az 1957-es Európai Gazdasági Közösségeket létrehozó szerződése tartalmazott az egyenlő bánásmód követelményét célzó rendelkezést, mely tiltotta a foglalkoztatás területén a nemek közötti megkülönböztetést, azaz egyenlő munkáért egyenlő bér elvét mondta ki. A jelentős fejlődésnek köszönhetően a megkülönböztetésmentességről szóló jog a foglalkoztatás és szociális biztonság területén messzemenő eredményeket ért el. Mindezek ellenére a nemi megkülönböztetés mellett szükséges volt, hogy a tilalom további tulajdonságokra, jellemzőkre, így a faji és etnikai hovatartozásra, a szexuális irányultságra, a vallási meggyőződésre, a korra és a fogyatékkal élőkkel is kiterjedjen. 2000-ben két irányelv született: a foglalkoztatási egyenlőségről szóló és a faji egyenlőségről szóló irányelv. 2004-ben az áruk és szolgáltatások területén is irányelvben rögzítették a nemek egyenlőségének követelményét.

A megkülönböztetésmentes bánásmód irányelveinek követelménye mellett az emberi jogok és azok védelme egészen az Európai Unió Bíróság (továbbiakban EB) gyakorlatának megjelenésig nem jelent meg az EU joganyagában. A bírói jogalkalmazói szerep hívta létre a jogalkotás szükségességét, így 2000-ben kihirdetésre került az EU Alapjogi Chartája. A Charta a tagállamok alkotmányaiban, az EJE-ben és az egyetemes emberi jogi szerződésekben megfogalmazott emberi jogokat sorakoztatja fel. Bár megalkotásának pillanatában nem bírt kötelező erővel, az Európai Bizottság mégis kötelezte önmagát arra, hogy javaslatai a Chartában megfogalmazott emberi jogokkal összhangban álljanak. A 2009-ben hatályba lépett Lisszaboni Szerződés már kötelező hatályúvá nyilvánította a Chartát, azaz a tagállamoknak az EU jog végrehajtása során meg kell felelniük annak. Eltérés esetén az EB-nél a magánszemélyek panasszal élhetnek, továbbá a nemzeti bíróságok előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményezhetnek az EU jog helyes értelmezése érdekében. Az EB számos döntése jogfejlesztő funkciót is ellát, hiszen zsinórmértékül szolgál a nemzeti bíróságok számára.

3.2. Nemzeti joganyag

Az egyenlő bánásmód és megkülönböztetés tilalmának szabályozása három szintű a magyar jogrendszerben. Elsőként az Alaptörvény általános rendelkezései biztosítják ezen elvek érvényesülését, majd az 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (továbbiakban Ebktv.), végül az ágazati jogszabályok, úgymint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, állapítanak meg követelményeket és tilalmakat az egyenlő bánásmóddal összefüggésben.

3.2.1. Alaptörvény

Magyarország Alaptörvénye, mely 2012. január 1-jén lépett hatályba, II. cikkében az emberi máltósághoz való jog és annak sérthetetlenségét deklarálja, míg XV. cikkében a törvény előtti egyenlőség és az alapvető jogok mindenkit megkülönböztetés nélküli megilletését mondja ki. A megkülönböztetés tilalma 11 szempont szerint kerül nevesítésre: faj, szín, nem, nyelv, vallás, fogyatékoság, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési helyzet és az egyéb helyzet. Az egyéb helyzet által exemplifikatív a felsorolás, teret engedve az Alkotmánybíróság jogértelmezésének is. Az Alaptörvény e cikkében hangsúlyozza a nők és férfiak egyenjogúságát, valamint állami feladatként határozza meg az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőséggel kapcsolatos intézkedések megvalósítását és előremozdítását.

3.2.2. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

Magyarország nem tekint hosszú múltra az egyenlő bánásmód elvét illetően. Elsőként a korábbi Munka Törvénykönyvének (1992. évi XII. törvény), „egyenlő munkáért egyenlő bért” 2001 júliusától hatályba lépő módosítása törte meg csendet, miszerint 2004-től a munka díjazásakor az egyenlő bánásmód követelményét kötelező megtartani. Mindezt követette az Ebktv., mely tekintettel az Alaptörvény II. és XV. cikkére, a nemzetközi kötelezettségekre és az európai közösségi jog vívmányaira került megalkotásra. A törvény értelmében állami feladat az esélyegyenlőség előmozdítása, az egyenlő bánásmód feltételeinek vizsgálata továbbá a hatékony jogvédelem biztosítása.

Az Ebktv. olyan speciális rendelkezéseket tartalmaz, mely tekintettel bír a diszkrimináció sajátosságaira. A törvény *hatálya* (4-5. §§) kiterjed minden olyan szervezetre, amely nem családjogi és hozzátartozók közötti, nem hitéleti tevékenységgel közvetlenül összefüggő, továbbá nem az egyesületek, a jogi személyek, valamint a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek tagjai közötti, a tagsággal összefüggő jogviszony. A hatóság nem vizsgálhatja az Országgyűlés, a köztársasági elnök, az Alkotmánybíróság, az Állami Számvevőszék, az alapvető jogok biztosa, valamint a bíróságok és az ügyészség közhatalmi döntéseit és intézkedéseit sem. A törvény öt olyan nagy *területet* határoz meg, ahol a diszkrimináció megtörténhet, azaz az EBH ezekben az ügyekben vizsgálódhat: foglalkoztatás, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, oktatás és képzés, valamint áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele.

A megkülönböztetésnek számos kategóriája létezik. A nemzetközi követelmények mentén az Ebktv. a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetést, a zaklatást, a jogellenes elkülönítést és a megtorlást nevesíti.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt – a törvényben felsorolt – védett tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amilyenben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesült, részesül vagy részesülne (Ebktv. 8.§). Ennek értelmében hasonló helyzetben levő személyeknek vagy csoportoknak azonos bánásmódban kell részesülniük és nem szabad a védett tulajdonság alapján megkülönböztetni őket. Vica versa, a különböző helyzetben levő csoportokat csak olyan mértékben szabad eltérő bánásmódban részesíteni, amely védett tulajdonságukra tekintettel feltétlenül szükséges és indokolt.

A *közvetett megkülönböztetés* bonyolultabb, kevésbé érzékelhető, ám hasonló hatással bíró mechanizmus. Közvetett megkülönböztetés az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a védett tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne (Ebktv. 9.§). Tipikusan ilyennek minősül az az álláshirdetés, amely olyan tulajdonságokat vár el a munkavállalótól, amely nem szükségszerű a munkakör betöltéséhez. Például gyakori az érettségi indokolatlan megkövetelése, így az alacsonyabb iskolázottságúak kiszorulnak adott munkakörből, vagy másik példa szerint bizonyos testi adottságok megkövetelése (magasság, testsúly) így egyes csoportok diszkriminálása.

A *zaklatás* az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása (Ebktv. 10. §

(1) bekezdés). A zaklatás a sértett emberi méltóságának támadásaként értelmezhető. Ilyennek tekinthető a gúnyolódás, a szexuális tartalmú megjegyzések, a fizikai érintés.

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely védett tulajdonsága alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít (Ebktv. 10.§ (2) bekezdés). Tipikus példa az etnikai szegregáció az iskolákban, mely az egyenlő bánásmód követelményét drasztikusan sérti.

A diszkrimináció legutolsó formájának megnevezése a *megtorlás*. A jogalkotó a diszkriminációt elszenvető és emiatt az EBH-hoz forduló személy védelmét is meg kívánta teremteni azzal, hogy megalkotta a megtorlás fogalmát: az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul, vagy azzal fenyeget (Ebktv. 10.§ (3) bekezdés).

Szükséges a *védett tulajdonságokról* is szólni. Az Ebktv. a 8. § a)-t) pontig sorolja fel a tulajdonságokat és jellemzőket: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatási jogviszonynak vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozás, egyéb helyzet. A törvény részletes és kibővített listát rögzít mind az Alaptörvény, mind a nemzetközi egyezményekhez képest, továbbá mindez - az Alaptörvényhez hasonlóan – példálózó felsorolás az egyéb helyzet beemelésével, hiszen annak tartalmát a bírósági és az EBH gyakorlat tölti ki.

Az alapvető elvek rögzítése mellett, az egyik legfontosabb érdeme a törvénynek, hogy 2005. január 1-jétől létrehozta az *EBH-t*. Az EBH elsődleges feladata a jogvédelem biztosítása, mely a hátrányos megkülönböztetés miatt benyújtott panaszok kivizsgálását és az egyenlő bánásmód elvének érvényesítését jelenti. Az eljárás megindításához a kérelmezőnek valószínűsítania kell, hogy őt védett tulajdonsága miatt hátrányos megkülönböztetés érte. Amennyiben az EBH a kérelmet befogadja, azaz hatáskörét megállapítja, úgy főszabály szerint tárgyalás keretében tisztázza, majd megállapítja a tényállást a kérelmező és az eljárás alá vont jelenlétében.

Az általános közigazgatási eljárástól lényegesen eltérő a *bizonyítás szabálya*. Itt a kérelmezőnek csak valószínűsítania kell, hogy a diszkriminációt a védett tulajdonságára tekintettel szenvedte el, azaz a cselekmény és védett tulajdonsága között ok-okozati viszony áll fenn, aminek eredményeként hátránya keletkezett. A bíróság gyakorlata alapján a valószínű megalapozottság bizonyossági szintje ötven százalék feletti, azaz az adott eset valamennyi objektív tényezői annyira súlyosak, hogy egy ésszerűen gondolkodó emberben a megalapozottság gondolatát ébresztik, vagyis annak fennállása ésszerű és komoly lehetőség. Az eljárás alá vontnak ezzel szemben bizonyítania kell, hogy nem történt diszkrimináció: a kérelmező által valószínűsített körülmények nem állnak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, mert hiányzik az ok-okozati összefüggés a védett tulajdonság és a hátrány között, vagy az eljárás alá vont az adott esetben nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. A bizonyítási teher tehát megfordul, kedvezőbb helyzetbe hozva ezzel az eljárás megindítóját. (Ebktv. 19.§)

Az eljárás eredményeként az EBH érdemi *határozatot* hoz, amennyiben megállapítja, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A jogsértés megállapítása esetén az alábbi

szankciókat alkalmazhatja: elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, nyilvánosságra hozhatja a jogsértést megállapító határozatát, 50 ezertől 6 millió forintig terjedő bírságot szabhat ki, továbbá egyéb, külön törvényben meghatározott jogkövetkezményeket alkalmazhat (Ebkvt. 17/A.§). Az EBH a sérelmet szenvedett személy részére nem állapíthat meg kártérítést, azonban a jogsértést megállapító érdemi határozat segítségével a polgári bíróság előtt valószínűsíthetően hatékonyabban tud kártérítést igényelni a diszkriminálótól.

A jogsértés tényének megállapítása helyett az EBH jóváhagyhatja a felek között kialakult egyezséget is (amelynek létrehozását az EBH-nak is meg kell kísérelnie), ha az megfelel a törvényi feltételeknek. Az eljárást megszüntetheti eljárási akadályok miatt vagy a kérelmet elutasíthatja, ha a diszkrimináció nem történt meg.

Természetesen lehetőség van jogorvoslatra is, így az a fél, aki sérelmesnek tartja a határozatot illetve végzést, bár fellebbezésre nincs lehetőség, a határozat bírósági felülvizsgálatát a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon kérheti.

Esélyegyenlőségi tervet kell elfogadni az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek esetében (Ebkvt. 63. § (4) bekezdés). Más – az előző kategóriákba nem tartozó - munkáltató tetszése szerint választhat, hogy az esélyegyenlőségi törekvéseit tervben összegezve teszi közzé. Az EBH kutatása szerint a közszféra intézményeinek 55-60%-ban, a versenyszféra 6%-ban, végül a civil szféra 7%-ban rendelkeznek esélyegyenlőségi tervvel (EBH, 2013: 17. o.).

Az esélyegyenlőségi terv tartalmi kritériumait az Ebktv. nem emeli törvényi szintre, azok különböző, szétszórt forrásokból ismerhetők meg. A törvény célja feltehetően a valódi tartalmat és konkrét intézkedéseket tartalmazó, előremutató terv, melynek elkészítését az EBH is ellenőrzi. A jogszabályi kritériumok hiányában a munkáltató maga dönti el, hogy milyen tartalmú esélyegyenlőségi tervet fogad el: mindez magában hordozza azt a veszélyt, hogy a tervek az általánosság szintjén ragadva, alacsony tartalmi-szakmai színvonalat képviselhetnek. Mindezt csak alátámasztja az EBH azon eredménye, miszerint azon munkáltatóknál, ahol létezik terv, a munkavállalók nagyobb arányban számoltak be diszkriminációról (EBH, 2013).

3.2.3. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

A Munka Törvénykönyvének (továbbiakban Mt.) rendelkezéseinek megemlítése dolgozatomban releváns, hiszen az előző fejezetben bemutatott elméletek az anyák munkaerő-piaci helyzetére kívánnak magyarázatul szolgálni és kutatásomban is elsődlegesen e terület érdekel. Nem szabad arról sem elfeledkezni, hogy a nemzetközi és az európai egyezmények meghatározó hányada elsőként a foglalkoztatás területén jelentkező diszkrimináció feloldására alkotta meg rendelkezéseit, és segítette elő az egyenlő bánásmód érvényesülését.

Az Mt. szerepe mind az emberi méltóság védelmében, mind az egyenlő bánásmód követelményének megtartásában jelentős. Az emberi méltóság követelménye - mely az Alaptörvényben általános alapelveként jelenik meg -, „*a munkavállaló értékének, tekintélyének, önbecsülésnek tiszteletben tartásához kapcsolódik, amely értelmes munka végzése és bizonyos fokú autonómia révén biztosítható*” (Arany Tóth, 2011: 136.o.), azaz a munkavállaló nem válhat a munkaviszony tárgyává. Az emberi méltóság védelmét jelenti például az önálló kezdeményezések lehetősége, a szociális kapcsolatok fejlesztése és egyes magánérdekű feladatok elvégzésének lehetősége a rendelkezésre állási időben. Ezen elvnek érvényesülnie kell a munkaviszony egészében, különösen a munkáltató egyes jogainak gyakorlása során, és a munkahelyi magatartási kötelezettségekkel összefüggésben (Arany Tóth, 2011).

Az új Mt-ben kifejezésre kerül az egyenlő bánásmód követelménye, melyet a munkaviszonyban, így különösen a díjazással kapcsolatban meg kell tartani. Természetesen mindezen követelmény betartása más munkavállaló érdekeit sem csorbíthatja, azaz az más munkavállaló hátrányára nem érvényesíthető (Mt. 12.§ (1) bekezdés). A nemzetközi, „egyenlő munkáért egyenlő bért” elv alkalmazást megkönnyítendő, az Mt. 12. § (3) bekezdésében meghatározza mi minősül egyenértékű munkának, amelynek megállapításakor az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

A törvényalkotó célja az egyenlő bánásmód követelményének és az esélyegyenlőség előmozdításának támogatása a foglalkoztatási viszonyokban. A magánjellegű viszonyokban a piaci elvekkel szembemenő, hatalmi szabályozás az Ebktv-en túlmenően, az ágazati szabályokban megjelenő speciális korlátokkal kívánja elősegíteni a megkülönböztetésmentesség nemzetközi és nemzeti követelményét. A jogszabályokban, egyes munkáltatók szervezeti és működési szabályzatban megfogalmazott kívánalmak ellenére a hátrányos megkülönböztetés mégis gyakori probléma a mindennapokban. A jogalkotó mindezt esélyegyenlőségi terv elkészítését teszi lehetővé és bizonyos feltételek esetén kötelezővé, ahogy már fentebb részletezésre került.

A jogszabályi háttér nemzetközi és hazai kontextusának áttekintése után a kutatás kereteinek bemutatására térek át.

4. KUTATÁS

A dolgozat és az elemzés minőségi kritériumait alkotják a kutatás céljának, ennek alapján a kutatandó anyagnak a meghatározása, majd a cél és kutatási anyag összeegyeztetésével a módszer kiválasztása, legvégül a kutatás precíz megtervezése és végrehajtása. Ebben a fejezetben a kutatás céljának meghatározásától egészen a végrehajtásig mutatom be a kutatásomat.

4.1. Kutatás célja

Kutatásom célja, hogy megvizsgáljam az anyasággal (terhességgel) vagy apasággal kapcsolatos EBH ügyekben, 2005 és 2013 között született határozatokat azok tartalma szerint. Feltárási képet szeretnék kapni arról, hogy milyen típusú ügyek kerültek az EBH elé, azaz anyasággal vagy apasággal kapcsolatosak, milyen típusú diszkriminációt szenvedtek el, milyen szektorban és milyen területen történt a diszkriminálás, továbbá milyen eredménnyel zárultak az ügyek, és általánosságban milyen szankciót alkalmazott az EBH jogsértés esetén.

Fentiek alapján megfogalmazhatók a *kutatási kérdéseim*:

- 1) Milyen jellegzetességekkel bírnak az EBH anyasággal (terhesség) vagy apasággal kapcsolatos ügyeiben, 2005 és 2013 között hozott határozatok?

Feltételezésem szerint inkább anyáknál, mint férfiaknál fog jelentkezni a hátrány. Az adatok szerint a nőknél hátrányként, míg a férfiaknál prémiumként jelenik meg a gyermekvállalás a foglalkoztatási ráták tükrében (Európai Bizottság, 2012), hovatovább, a nyugati társadalmi kultúrában a nők szerepe a gyermekgondozás (Carli – Eagly, 2007), így rájuk hárítva ezt a feladatot, annak következményeit is inkább ők viselik.

Valószínűsíthető, hogy a foglalkoztatás területén található a legtöbb eset. A létfenntartás szinte elképzelhetetlen munka nélkül, ezért a foglalkoztatás területén elszenvedett diszkrimináció igen érzékeny hatással lehet az egzisztenciára és identitásra. Elegendő itt a munkaerő-felvételre, a bérezésre és az előléptetésre gondolni (Glass – Fodor, 2011).

A diszkrimináció oka gyakrabban a gyermek, mintsem a reprodukciós eljárás vagy várandósság lesz. A gyermek megszületése előtti állapot ideiglenes, míg a születése utáni időszak tartós állapot, így a szervezeteknél állandó problémaként jelentkezik a gyermekgondozással töltött idő (Wajcman, 2007).

A kutatás feltárási jellege miatt, bár számos további feltételezés lenne megfogalmazható, a cél nem azok igazolása, hanem a határozatok teljes körű feltárása.

- 2) Mennyiben hozhatók összefüggésbe a határozatok tartalmi az általam felvázolt elméletekkel?

A szülőkkel, különösen az anyákkal kapcsolatos előítéletek világosan tetten érhetőek lesznek a határozatok alapjául szolgáló tényállásokban és a diszkrimináló által felhozott védekezésekben. Vélhetően a szervezetek maszkulin nemi mélyszerkezete meghatározó lesz (Acker, 2007), ami miatt problémaként kezelik a gyermekes nőket. Az ideális dolgozó és ideális anya szerep közötti konfliktus előjöhethet egy-egy eljárás alá vont érvelésében (Benard - Correll, 2010). Számítok arra is, hogy az anyaság, mint diffúz státuszjellemző működése a munkaerő-felvételnél, illetőleg a munkaviszony megszüntetésénél kimutatható lesz (Correll - Ridgeway, 2004).

3) Találhatóak-e különbségek az elutasításra kerülő és a jogsértő esetek között?

Tartalmilag valószínűsíthetően hasonló esetek lesznek, a különbség az eljárás alá vont kimentésének megalapozottsága és tartalma szerint lesz eltérő, hiszen bár objektíve, a törvény értelmében nem történt diszkrimináció, az egyén szubjektíve megélheti hátrányként.

4.2. Kutatási anyag meghatározása

Kutatásom alapjául szolgáló *anyagok* az EBH honlapján³ megtalálható 2005 és 2013 között hozott határozatok kivonatai és a Hatóság által rendelkezésre bocsátott határozatok, melyek a védett tulajdonságok alapján csoportosítva vannak éves bontásban. Az EBH határozatok tükrözik a társadalomban jelenlevő diszkriminációs problémákat. Azonban nem lehet szó nélkül elmenni amellett, hogy ezen esetek nagyfokú látenciával bírnak, így csupán csak a jéghegy csúcsa az, ami tükröződik az EBH eljárásaiban. Mindemellett fontos információt szolgáltatnak arról, hogy milyen jellegű ügyek, milyen gyakorisággal és milyen jellemzővel fordulnak meg az EBH előtt.

Kutatásomban a határozatok *szelekciója* a védett tulajdonság alapján történt, így azok kerültek kiválasztásra, amelyek az anyasággal (terhesség) vagy apasággal kapcsolatosak. Mintavételt nem alkalmaztam, mivel 2005 és 2013 között hozott határozatok *teljes sokaságát* vizsgálom, melyek a fentebb említett védett tulajdonsággal függnek össze. A 2014-es év még nem zárult le, ezért az ekkor született határozatokat nem vizsgálom.

A határozatok *terjedelme* általánosan 7-10 oldal. Tartalma szerint a határozatok a rendelkező és indokolás részekre oszthatók. A rendelkező rész tartalmazza a cselekmény minősítését, az alkalmazott szankciót, a bírósági felülvizsgálat megindítására nyitva álló határidőt illetőleg az eljárási költség összegét. A kutatás szempontjából legizgalmasabb az indokolás része, mely a rendelkezés részletes kifejtését célozza. Az indokolásban ismertetésre kerül a felek álláspontja, továbbá a bizonyítás és annak eszközei. Mindebből kerül megállapításra a tényállás, mely a jogi megítélés alapját képezi, így immár eszerint kerülnek jogi értékelésre a felek állításai, bizonyítékai. Az indokolásban részletesen kitérnek az alkalmazni rendelt jogszabályhelyek tartalmára is, összefüggésbe állítva a feltárt tényállással.

Kutatásomban a *megfigyelési és elemzési egység* egybeesik, mindkét esetben a határozat, annak kis terjedelme miatt. Ugyanakkor számos esetben – a könnyebb érthetőség érdekében – az aktában található, vonatkozó iratok tartalmába is betekintettem.

4.3. Kutatás módszertana

A szöveges anyagokat, így a vizsgálat alá vont határozatokat is, a tudomány kvalitatív adatnak tekinti, ám ennek ellenére lehetőség van - a kvalitatív kutatás mellett – az úgynevezett *hibrid módszerek* általi elemzésre is. A határozatok elemzéséhez így két módszert alkalmazok. A kutatás első felében a kvantitatív tartalomelemzés, mint hibrid módszer (Vicsek, 2006) segítségével, leíró jellegű statisztikákkal mutatom be az egyes határozatok, azaz esetek általános jellemzőit. Az elemzés második felében, a kvalitatív adatelemzés által finomítom az egyes kategóriák tartalmát, a határozatokból származó idézetek és az azokból levonható következtetések segítségével.

A kutatás módszertana az elemzés első részében *kvantitatív tartalomelemzés*. A kutatás során releváns fogalmak és témák gyakoriságát elemzem, így az elemzés maga számok, százalékos adatok, táblázatok és statisztikai módszerek alapján történik (Vicsek, 2006). Az eljárás szisztematikus, a kategóriák előre

³ www.egyenlobanasmod.hu

meghatározottak, elsősorban az Ebktv. és a szakirodalom szerint. E módszer, a standardizált változóinak köszönhetően, magas megbízhatósággal rendelkezik, azaz az elemzést újból elvégezve nagy valószínűséggel hasonló eredményeket kapnánk (Vicsek, 2006).

A határozatok kvantitatív tartalomelemzésével szemben, a második részben *kvalitatív adatelemzésre* kerül sor, mely kevésbé standardizált, ám magas fokú érzékenységgel közelít az árnyalatok és a szövegkörnyezet iránt. Az elemzés során egyes kategóriákhoz egyes szövegrészek kerülnek hozzárendelésre. A kategóriák egyfajta címkék, amelyek jelentésegységeket (tematikus, szituatív, interaktív) rendelnek hozzá az adatokhoz. A kategóriaalkotás kreatív folyamat, hiszen mind a szakirodalom, mind az elemzés alapján kialakíthatóak és kutatás során változtathatóak (Vicsek, 2006). A módszer lehetőséget ad arra, hogy a kontextus által, a törvény és a szakirodalom adta általánosan megismerhető kategóriák részletes, finom elemzése megvalósuljon. A kutatásom érvényességi kritériumát támogatja a kvalitatív adatelemzés, mivel az idézetek segítségével az egyes esetek részleteinek, valódi tartalmának megismerésére kerül sor.

A *kutatás menete* során meghatároztam a kutatási kérdéseim, majd kiválasztottam az elemezni kívánt szövegeket, definiáltam a megfigyelési és elemzési egységeket. Ezután a szelekciós ismerv meghatározása következett, mely alapján a végső egységek kerültek kiválasztásra. A szakirodalmi ismereteim és az Ebktv. alapján két vagy többváltozós kategóriákat alkottam, megadva definíciójukat is, melyek felülvizsgálatára több esetben sor került a tanulmányozott kutatási anyag alapján. A létrehozott kategóriák, azok definíciói és a kódolási utasításokat a dolgozat melléklete tartalmazza. Az EBH készséges együttműködésének köszönhetően nem csupán a határozat-kivonatokat, hanem a megjelölt határozatokat is tanulmányoztam. A kvantitatív adatgyűjtés során SPSS program segítségével, félig automatizált módon, kerültek az adatok lekódolásra, míg a kvalitatív adatgyűjtés esetén a határozatokat vázlatoltam, illetve egyes esetekben szó szerinti idézetek kerültek jegyzetelésre. Az adatgyűjtést követően került sor az adatok kvantitatív, illetve kvalitatív elemzésére.

Bár a teljes sokaság, azaz a fellelhető összes anyasággal (terhességgel) vagy apasággal foglalkozó határozatot elemzem, mégsem lehet elmenni amellett a tény mellett, hogy összesen 46 esetről van szó. Ez, tekintve a 2005-2013-as időszakot, igen csekély az anyasági hátrányról beszámoló médiatartalmak és a közvélekedéshez képest. Különös mindez annak tükrében is, hogy ezen időszak alatt a nemzetiségi vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, mint védett tulajdonság esetében összesen 116 esetet regisztráltak. A jelenség magyarázatára számos hipotézis állítható fel, úgymint – a teljesség igénye nélkül – az EBH elégtelen működése, az információhiány, az egyének öntudatosságának hiánya, a retorziótól való félelem, a magas látencia és így tovább, ám ezek elemzése meghaladná a dolgozat kereteit és célját. Érdekes ezért az elméleti általánosíthatósággal operálni, azaz eredmények alapján elméleti általánosságok megállapítását teszem, amelyeket olyan szintű univerzalitás jellemez, amely által más, az eredeti adatokhoz hasonló szituációkra alkalmazhatóvá válnak (Vicsek, 2006). Lássuk tehát az eredményeket!

5. KUTATÁSI EREDMÉNYEK

Kutatásom eredményeit két részben mutatom be. Elsőként a kvantitatív adatokból leszűrhető általános jellemzők, majd másodikként a kvalitatív adatelemzés következik.

5.1. Kvantitatív adatok

Az eredmények az EBH hatóság anyasággal vagy apasággal kapcsolatos 2005 és 2013 közötti határozatok jellemzőire vonatkoznak. Az anyasági hátránnyal kapcsolatos határozatok elemzéséből származó eredmények alkalmasak arra, hogy bizonyos szemszögből rávilágítsanak a jelenség magyarországi, különösen az EBH előtt jelentkező esetekre. A bemutatásra kerülő kereszt táblánál szignifikancia-tesztet nem végeztem, mivel a teljes sokaságot vizsgálom, így mintavételt sem kellett alkalmaznom.

5.1.1. Elbírálás jellemzői

A határozatok elemzésénél vizsgálandó, hogy adott évben hány eljárás indult meg. Természetesen nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy a társadalmi hangulat a politikai és gazdasági változásoknak megfelelően alakulhat, így mindez hatással lehet az EBH-hoz fordulók számára. Ahogy korábban már említettem, a diszkriminációs esetek nagyobb hányada látens marad és csak igen kis számban kerül sor valamely eljárás (közigazgatási vagy bírósági) lefolytatására. Bizonyítja ezt az is, hogy összesen 46 esetről beszélhetünk, ami igen csekély szám ahhoz képest, hogy a mindennapi közbeszédben és médiában igenis téma az anyák munkaerő-piaci hátránya.

4. táblázat: Melyik évben indult meg az ügy?

Év	Gyakoriság	Százalék
2005	1	2,2
2006	4	8,7
2007	3	6,5
2008	9	19,6
2009	10	21,7
2010	11	23,9
2011	5	10,9
2012	1	2,2
2013	2	4,3
Összesen	46	100,0

A 4. táblázatban jól látható, hogy az esetek 45.6%-ban 2009 és 2010 között *indult el* az eljárás. A felfutás már 2008-ban érződött (esetek 19.6%-a), azonban 2011-től erőteljes mélyzuhanás következett be. Az EBH kezdeti éveiben, 2005 és 2007 között, alacsony esetszámmal van dolgunk, ugyanis ekkor még a köztudatban sem terjedt el az EBH működése. Az évek szerinti eltérő esetszámnak számos magyarázata lehet, mely elsősorban nem a valódi esetek számával, hanem társadalmi, politikai és gazdasági folyamatokkal állhat összhangban. Azonban az esetek alacsony száma arra enged következtetni, hogy az EBH-hoz fordulásnak számos gátjával szembesülnek a diszkriminációt elszenvedő személyek.

Az eljárás *megindításának* három módja van: 1. vélelmezetten jogsérelmet szenvedett fél vagy képviselője, 2. közérdekű igényérvényesítésre jogosult szerv, 3. hivatalból induló eljárás (Ebktv. 14.§ (1) bekezdés a) pont). A vizsgált esetek 100%-ban a vélelmezetten jogsérelmet szenvedett fél indította meg az eljárást. Mindez rámutat arra, hogy az EBH, bár hivatalból eljárhatna a magyar állam, a helyi és

nemzetiségi önkormányzatok és ezek szervei, a hatósági jogkört gyakorló szervezetek, a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek esetében, erre még példa nem volt. A társadalmi és érdekvéleményi szervek aktivitása is alacsony, a sérelmet szenvedett felek ügyét nem karolják fel.

5.1.2. Eljárás eredménye

A közigazgatási eljárásban eljárásról akkor beszélünk, ha a hatóság az ügyet „befogadta”, azaz megállapította hatáskörét. Ezután a hatóság négy *döntést* hozhat meg: 1. megállapítja a jogsértést, 2. jóváhagyja a felek egyezségét, 3. megszünteti az eljárást és 4. elutasítja a kérelmet annak címén, hogy nem történt jogsértés. Ez alapján az esetek között nem szerepelnek azok az ügyek, amelyeket a hatóság nem fogadott be. Az 5. táblázat mutatja azt, hogy milyen eredménnyel zárult az ügy.

5. táblázat: Milyen eredménnyel zárult az ügy?

Eredmény	Gyakoriság	Százalék
Jogsértést megállapító döntés	22	47,8
Egyezséggel zárult ügyek	10	21,7
Eljárás megszüntetésével zárult ügyek	3	6,5
Kérelmet elutasító döntések	11	23,9
Összesen	46	100,0

A befogadott ügyek kevesebb, mint felében állapították meg a jogsértés tényét és 21.7%-ban egyezséggel zárult az ügy. E két kategóriát akár együtt is kezelhetjük akként, hogy mindkét esetben megtörtént a diszkrimináció, csupán az eljárás jogkövetkezményei mások. Míg jogsértés esetén az EBH alkalmaz szankciót, addig egyezség esetén a felek állapotodnak meg – a törvény keretei között. Ennek tükrében jogsértés az esetek 69.5%-ban történt, tehát a legtöbb alkalommal alapos igénnyel fordulnak a kérelmezők a hatósághoz. Szükséges szólni a megszüntetéssel zárult ügyekről is, melyek általánosságban eljárási akadályok miatt kerülnek megszüntetésre és nem lehet meghatározni, hogy történt avagy sem jogsértés. E kategória 6.5%-kal arra enged következtetni, hogy az EBH a befogadott ügyek 93.5%-ban érdemi határozatot hozott, tehát valahogyan elbírált az esetet vagy jóváhagyta az egyezséget.

Az EBH döntése ellen *jogorvoslatnak* van helye. Az összes eset (N=46) 28.3%-ban kérték a határozat bírósági felülvizsgálatát a felek, ugyanakkor érdemes megjegyezni, hogy két esetben, ami 4.3%, már folyamatban volt bírósági eljárás a hatósági eljárás megindításakor, tehát összesen 32.6%-ban volt valamilyen bírósági eljárás. Bár mindegyik döntés ellen lehet bírósági felülvizsgálatot kérni, a felek jellemzően csak a jogsértést megállapító határozatok esetében tették ezt meg, egyetlen esetben kérték a kérelmet elutasító döntés felülvizsgálatát. A jogsértést megállapító határozatok (N=22) 59.1%-nál fordult valamelyik fél a bírósághoz a határozat felülvizsgálatát kezdeményezve. Mindez arra enged következtetni, hogy jogsértés megállapítása esetén, az eljárás alá vont inkább vitatja a hatósági eljárást és annak eredményét.

Az eljárás előtt folyamatban levő bírósági eljárásban, egyik esetben megállapította, míg másik esetben nem állapította meg a jogsértés tényét, így az EBH - kötve a bíróság által megállapított tényálláshoz – az ítéletnek megfelelően zárta le az ügyeket. Érdekesebb azonban annak vizsgálata, hogy a bíróság hogyan ítélte meg az EBH eljárását. Azon eseteknél, ahol az EBH jogsértést állapított meg és valamelyik fél kérte a bírósági felülvizsgálatot (N=12) 75%-ban helybenhagyta, 16.7%-ban megsemmisítette és 8.3%-ban, azaz egy esetben új eljárásra utasította, ahol az ítéletnek megfelelően el kellett utasítania a

kérelmet az EBH-nak. Eszerint az EBH gyakorlata közel azonos a bírósági gyakorlattal, hiszen a bíróságra került esetek 3/4-ben azonos döntés született.

5.1.3. Jogkövetkezmény

Az EBH jogsértés tényének megállapítása esetén alkalmazhat *jogkövetkezményeket*, az Ebktv. 17/A.§ szerint a diszkriminálót 1. a jogsértés megszüntetésére kötelezi, 2. a magatartás jövőbeni tanúsításától eltiltja, 3. a határozatot honlapján nyilvánossá teszi meghatározott időre, 4. bírságot szab ki, illetve 5. külön törvényben meghatározott egyéb jogkövetkezményt alkalmaz. Mivel ez, csak a jogsértés megállapítása esetén értelmezhető, ezért a 6. táblázat csak ezen határozatokban foglalt jogkövetkezményeket tartalmazza.

6. táblázat: Jogkövetkezmények jogsértés megállapítása esetén

Jogkövetkezmény	Gyakoriság	Százalék
Jogsértő állapot megszüntetése	4	18,2
Jövőbeni magatartástól eltiltás	17	77,3
Határozat közzététele	13	59,1
Bírság kiszabása	11	50,0
Egyéb jogkövetkezmény	0	0

N=22

Az EBH a fent felsorolt jogkövetkezményekből többet is alkalmazhat jogsértés esetén, ezért nem tesz ki 100%-ot az esetek eloszlása. Leggyakrabban a jövőbeni magatartástól való eltiltást alkalmazza, a 22 jogsértő eset 77.3%-nál. Mondhatni ez a legkevésbé „fájdalmas” szankció, hiszen ez elsősorban a szervezet jövőbeni magatartására kíván hatni, a reparáció fel sem merül. Gyakorta alkalmazza az EBH a nyilvánosság erejét is (59.1%), amely a szervezet hírének rombolására alkalmas. A jogsértő esetek 50%-ban szabott ki bírságot az EBH, melyet az állam felé kell megfizetnie a jogsértőnek. A bírságok összege 200.000 és 2.000.000 Ft között mozog. A két szélsőértéket egy-egy, 500.000 Ft-ot négy, 600.000 Ft-ot két, míg 1.500.000 Ft-ot három esetben szabtak ki. Tehát átlagosan 900.000 Ft-os bírságok kerülnek megállapításra. Érdeklődésre tarthat számot, hogy a piaci szférában, avagy az állami szférában gyakoribb-e a bírság kiszabása. Az adatok szerint egyértelműen a piaci szférában, hiszen ott nyolc esetben szabtak ki bírságot, szemben az állammal, ahol csupán csak három esetben (de kétszer is 1.500.000 Ft-ot). A bírságolásnak tulajdonképpen az állami szférában kevesebb értelme van, hiszen itt a költségvetési összegek egyik zsebből a másikba történő átpakolásáról és nem bevételről beszélhetünk. Az egyéb jogkövetkezmény megállapítása gyakorlatilag ismeretlen.

Felmerülhet a kérdés, hogy a jogsérelmet szenvedett fél milyen elégtételben részesül. Közigazgatási eljárásban a jogsértő állapot megszüntetésének kötelezettsége nyújthat egyfajta reparációt a diszkriminált személynek, ám ennek elsődleges funkciója a további jogsértések megakadályozása. Nem gyakran alkalmazott szankció, csupán az esetek 18.2%-ban állapították meg. Gyakorta a foglalkozási jogviszonyon belüli elszámolást takarja. A közigazgatási eljáráson kívül azonban van lehetősége a sérelmet szenvedett félnek polgári bírósághoz fordulni, akár a közigazgatási eljárás előtt vagy után, ám nem a korábban említett közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata során, ahol a bíróság kártérítésre kötelezheti a diszkriminálót. Ha a diszkrimináló cselekménye bűncselekményt is megvalósít, úgy büntetőeljárásnak van helye.

5.1.4. Védett tulajdonság

A vizsgált *védett tulajdonság* az anyaság vagy apaság. Az ügyek megoszlása szerint elsősorban az anyasággal kapcsolatos ügyekről beszélhetünk. Az összes eset (N=46) 89.1%-ban az anyasággal, 8.7%-ban apasággal és csupán egy esetben volt mindkettővel kapcsolatos az ügy. Mindez magyarázható azzal, hogy mivel az anyák az elsődleges gondozói gyermeküknek, hovatovább alacsonyabb státusszal is bírnak, ezért ők szenvedik el az anyasági hátrányt. Azonban ha látható jelei vannak annak, hogy az apa az ún. elsődleges gondozó, akkor szintén elszenvedi az anyasági hátrányt, azonban mértéke kisebb, mivel a férfiak alapvetően magasabb státuszt bírnak a társadalomban (Correll - Ridgeway, 2004).

5.1.5. Diszkrimináció

A diszkrimináció a védett tulajdonság (anyaság, apaság) miatt történik meg, azonban nem mindegy, hogy milyen *okból*.

7. táblázat: A diszkrimináció oka

Ok	Gyakoriság	Százalék
Terhesség	12	26,1
Reprodukciós eljárás	1	2,2
Gyermek	33	71,7
Összesen	46	100,0

Három kategóriát alakítottam ki, amely az anyasággal illetve apasággal összefüggnek. A 7. táblázat szerint az első kategória a terhesség, az esetek 26.1%-ban szolgált a diszkrimináció okául. A reprodukciós eljárásban való részvétel az orvosi kezeléseket takarja. A jogalkotó szándéka szerint az eljárásban résztvevőt védeni kell, hiszen az állam a gyermekvállalás értéke mellett áll ki, akár természetes, akár mesterséges módon történik az. Az e miatt történő diszkrimináció nem nevezhető gyakorinak, hiszen egy esetben szenvedtek el diszkriminációt ezen okból. Itt újból felhívnam a figyelmet a diszkrimináció magas látenciájára: könnyű belátni, hogy egy reprodukciós eljárás kihat a foglalkoztatásra is, hiszen az eljárásban résztvevő a beavatkozások miatt több alkalommal is hiányozhat a munkahelyéről, ami alapot adhat a diszkriminációra. A leggyakoribb ok az esetek 71.7%-ban a gyermek volt, hiszen egy gyermek jelenléte számos ponton problémát jelenthet a diszkrimináló számára (babakocsi használat szolgáltatónál, szabadságok, munkaidő stb.).

A *diszkriminálás formája* is eltérő lehet. Beszélhetünk 1. közvetlen hátrányos megkülönböztetésről, 2. közvetett hátrányos megkülönböztetésről, 3. zaklatásról, 4. jogellenes elkülönítésről és 5. megtorlásról, melyet az Ebtv. 9-10.§§-ig határoz meg és a jogszabályi háttér vizsgálatánál bemutatásra kerültek. Eloszlásukat a 8. táblázat foglalja magában.

8. táblázat: A diszkrimináció fajtája

Fajta	Gyakoriság	Százalék
Közvetlen hátrányos megkülönböztetés	43	93,5
Zaklatás	3	6,5
Összesen	46	100,0

A kivonatok nem tettek említést más diszkriminációról, csak közvetlen hátrányos megkülönböztetésről, az esetek 93.5%-ban és zaklatásról, az esetek 6.5%-ban. Egy esetben állapította meg az EBH a megtorlás tényét, de a közvetlen hátrányos megkülönböztetés mellett. Szembetűnő, hogy az anyasági hátrányt

közvetlen megkülönböztetéssel szenvedik el a személyek, így kirajzolódik egy kép a diszkriminálóról, miszerint nem is szeretnék elrejtteni diszkriminatív cselekményüket, gyakorlatukat.

Az anyákat ért hátrányos megkülönböztetés különböző viszonyokban és *területeken* történik. A törvény öt olyan területet határol le, ahol az egyenlő bánásmódot érvényesíteni kell (Ebkvt. 21-30/A.§§): 1. foglalkoztatás, 2. szociális biztonság és egészségügy, 3. lakhatás, 4. oktatás és képzés és az 5. áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele. Az anyasággal kapcsolatban vélten vagy valóban elszenvedett diszkrimináció az alábbi – 9. táblázatban jelölt - területeken jellemző.

9. táblázat: A diszkrimináció oka az egyes területek függvényében

		Diszkrimináció oka			Összesen
		Terhesség	Reprodukciós eljárás	Gyermek	
Terület	Foglalkoztatás	91,7%	100,0%	81,8%	39 84,8%
	Szociális biztonság és egészségügy	,0%	,0%	6,1%	2 4,3%
	Áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele	8,3%	,0%	12,1%	5 10,9%
Összesen		12 100,0%	1 100,0%	33 100,0%	46 100,0%

A törvényben jelölt öt terület közül három területen jelentkezett hátrányos megkülönböztetés az elemzett negyvenhat határozat tartalma szerint. A kieső terület, ahol a kivonatok tartalma szerint nem tapasztalható diszkrimináció, a lakhatás, valamint az oktatás és képzés. Az esetek 84.8%-ban az anyákat a munkaerőpiacon érte hátrány, ahol felvételük, előléptetésük és visszatérésük vált lehetetlenné. Mindez nem meglepő azon elméletek fényében, amelyek az anyákat alacsonyabb státuszúnak tekintik (Correll - Ridgeway 2004), miszerint az alacsony státusz kisebb kompetenciaérzékeléssel társul, aminek hatására a nők kevésbé lesznek kompatibilisek a munkaerőpival. De a munkáltatói diszkrimináció, akár előítéletesen, akár statisztikán alapuló magyarázata is segítségül hívható (Ehrenberg – Smith, 2003). Második leggyakoribb terület a szolgáltatások területe, ahol az esetek 10.9%-ban szenvedtek el hátrányt az anyák, mely gyakorta a boltok babakocsival történő megközelítésének nehézségében nyilvánult meg. Szociális biztonság és egészségügy területe az elemzett két esetben a gyámhatóság elleni eljárásokat jelenti.

Érdekes mindezt aszerint is megvizsgálni, hogy egyes területeken milyen okból történt a diszkrimináció, azaz melyik diszkriminációs ok esetén melyik terület a leggyakoribb. A 9. táblázat rámutat arra, hogy terhesség esetén az anyák 91.7%-át a munkaerőpiacon, míg 8.3%-át a szolgáltatások területén diszkriminálják. Gyermek léte esetén már több területen szenvedtek el vélten vagy valóban diszkriminációt: a foglalkoztatás területén 81.8%, szolgáltatások esetén 12.1 %, míg szociális biztonság területén 6.1%. Azaz mindezek alapján elmondható, hogy a gyermek megszületése esetén több területen is elszenvedhetnek diszkriminációt, a reprodukciós eljárásban résztvevőkkel vagy terhes anyákkal szemben.

Igen érdekes és kényes kérdés, hogy melyik *szektorban* gyakoribb a diszkrimináció. A határozatok tartalma szerint, egyértelműen, az esetek (N=46) 65.2%-ban, a piacon, míg 34.8%-ban az állami

szférában vélten vagy valóban történt meg a diszkrimináció. A 10. táblázat a szektorok diszkriminációs területek szerinti megoszlását mutatja be.

10. táblázat: A diszkrimináció szektorai az egyes területek függvényében

		Szektor		Összesen
		Piac	Állam	
Terület	Foglalkoztatás	83,3%	87,5%	39 84,8%
	Szociális biztonság és egészségügy	,0%	12,5%	2 4,3%
	Áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele	16,7%	,0%	5 10,9%
Összesen		30 100,0%	16 100,0%	46 100,0%

A vizsgált időszakban a piaci szektorhoz tartozó esetek (N=30) 83.3%-ban a foglalkoztatás területén jelentkezett hátrányos megkülönböztetés, míg szolgáltatások területén az esetek 16.7%-ban. Az állami szférában (N=16) is magas a foglalkoztatáson belüli megkülönböztetés, melynek aránya 87.5%, ám itt a szociális biztonság területén is jelentkezik a diszkrimináció, 12.5%-ban. A szociális biztonság és egészségügy területén tapasztalt diszkrimináció államhoz kötöttsége nem meglepő, hiszen a különböző támogatások és juttatások folyósítása az állam alapvető funkciói közé tartozik, abban a piac, mint szereplő, másodlagos helyet foglal el. Összességben elmondható, hogy mindkét szektorban elsősorban a foglalkoztatás területén történik diszkrimináció az anyákkal szemben.

A szektor és a diszkriminációs ok összefüggését is érdemes vizsgálat alá vetni.

11. táblázat: A diszkrimináció szektora annak okának függvényében

		Szektor		Összesen
		Piac	Állam	
Diszkrimináció oka	Terhesség	26,7%	25,0%	12 26,1%
	Reprodukciós eljárás	,0%	6,3%	1 2,2%
	Gyermek	73,3%	68,8%	33 71,7%
Összesen		30 100,0%	16 100,0%	46 100,0%

A 11. táblázat arra hívja fel a figyelmet, hogy melyik szektorban miért diszkriminálják az anyákat. A piaci szektorban (N=30) a vizsgált esetek 73.3%-ban a gyermek a legelső, míg második leggyakoribb diszkriminációs ok 26.7%-kal a terhesség volt. A kivonatok szerint egy esetben sem fordult elő a reprodukciós eljárás miatti diszkrimináció a piaci szférában. Áttérve az állami szférára, itt is elsősorban a gyermek megléte a fő diszkriminációs ok az esetek 68.8%-ban, míg második helyen szintén a terhesség áll 25%-kal. Az, hogy a gyermekeseket gyakrabban diszkriminálják, mint a várandósokat vagy reprodukciós eljárásban résztvevőket, abból fakad, hogy a terhesség egy átmeneti állapot, ami kevesebb

problémát okoz a szervezeteknek, míg a gyermek léte egy tartós, a munkavállaló mindennapjait befolyásoló tényező.

A fenti eredmények alapján érdemes megvizsgálni a foglalkoztatás során elszenvedett diszkrimináció jellemzőit.

12. táblázat: Problémák a foglalkoztatás területén

Problémák a foglalkoztatás területén	Gyakoriság	Százalék
Jogviszony megszüntetés	14	35,9
Munkakör	13	33,3
Bérkorrekció	8	20,5
Tiltott kérdések	7	17,9
Határozott idejű szerződés	7	17,9
Felvétel	6	15,4
Juttatások	5	12,8

N=39

A 12. táblázat azokat a *problémaköröket* öleli fel, amik a foglalkoztatási viszonyokban (N=39) előfordultak. Ezek a problémakörök a megjelenési formái az anyasági hátránynak a határozatokban. Egy-egy esetben több hátrány is érte az anyákat vagy apákat, ezért a problémák megoszlása nem tesz ki 100%-ot. Látható, hogy igen gyakori volt, hogy a munkajogviszony megszüntetésre került, hiszen az esetek 35.9%-ban számoltak be erről az anyák és apák. A határozatok 33.3%-ban a munkakörrel voltak problémák, azaz a munkaerőpiacra történő visszatéréskor általában nem az eredeti munkakörben kívánták foglalkoztatni az anyákat. Az esetek 20.5%-ban a munkabér korrekciója sem történt meg, illetve az eltérő munkakörben történő foglalkoztatás miatt megváltozott a munkabér összege. Öt esetben a juttatások esetén, úgymint béren kívüli juttatáskor vagy jutalomból való részesedéskor is diszkrimináltak a szülőket. Hét esetben számoltak be arról, hogy tiltott kérdés hangzott el akár a felvételnél, akár a munkahelyen. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének 1/2007. sz. állásfoglalása szerint a tiltott kérdések olyan magánjellegű kérdések, amelyek különösen a felvételt célzó eljárásokban, de a munkahelyen sem szabad feltenni, ha a munka jellege és természete alapján nem indokoltak. Ugyancsak hét esetben volt probléma azzal, hogy az illető határozott idejű szerződéssel rendelkezett, amit nem hosszabbítottak meg vagy próbaidő alatt elbocsátották. Emellett hat esetben már a felvételénél kiszűrésre kerültek a gyermekes szülők.

5.1.6. Kvantitatív kutatás eredményeinek összegzése

A vizsgált időszakban, 2005 és 2013 között az anyasági vagy apasági hátránnyal foglalkozó esetek száma alacsony, csupán 46 eset. Sajnos ez nem magyarázható azzal, hogy a valóságban is ilyen kevés eset fordulna elő, hiszen a diszkriminációnak gyakorta magas a látenciája. Annak, hogy az anyák vagy apák ritkán fordulnak az EBH-hoz számos magyarázata lehet, ahogy már korábban jeleztem.

A kis esetszám ellenére, az EBH elé került esetek 69.5%-ban történt diszkrimináció, mely elsősorban a gyermekek léte vagy terhesség miatt érte a személyeket. Az EBH a jogsértés megállapításának esetén leggyakrabban a jövőbeni magatartástól tiltja el a diszkriminálót, pénzbírságot csupán az esetek felében alkalmazott. A legtöbb diszkrimináció a foglalkoztatás területén történt, akár állami, akár piaci szféráról

legyen is szó. Ezen a területen a kérelmezőket számos hátrány érte, akár több együttesen is. Leggyakrabban a munkajogviszony került megszüntetésre, amely alátámasztja azt, hogy a szervezetek elutasítják a problémás munkavállalókat, hiszen a nemi mélyszerkezetük miatt, mely a maszkulin etikát hirdeti, nem képesek a szervezet belső struktúráját és működését az ideális dolgozó képétől eltérő egyénekhez igazítani (Acker, 2007). De problémás volt az is, hogy az eredetitől eltérő munkakörben foglalkoztatták tovább az anyákat, vagy a munkabérüket nem korrigálták a törvényeknek megfelelően, juttatásaikat nem vagy késedelmesen kapták meg. Számos esetben azonban idáig el se tudtak jutni az anyák és apák, hiszen már a felvételnél elutasították őket.

A kvantitatív adatelemzés egyfajta átvilágítását adta az eseteknek, azonban azt, hogy a számok mögött valójában mi rejlik a következő alfejezetben, a kvalitatív adatokban feltárt tartalmak ismertetésével bontom ki.

5.2. Kvalitatív adatok

Az anyasági hátrány tartalmának és jelenségének kvantitatív oldalról történő bemutatását egészíti ki a kvalitatív adatelemzés. Míg az előző alfejezetben a törvény alapján kialakított kategóriák mentén elemzett, általános jellemzők kerültek bemutatásra, addig ezen alfejezetben e kategóriák finomelemzésére kerül sor. A feltáró jellegű kutatásoknál különösen kiemelendő a kvalitatív kutatás szerepe, hiszen olyan finom összefüggésekre bukkanhatunk, amelyek árnyalják a jelenségről létező információinkat, interpretálják a statisztikai adatokat.

Az alfejezetben a foglalkoztatáson belül, a lehetséges diszkriminációs szituációk képezik a fő elemzési kategóriákat, amiken belül további alkategóriákat hoztam létre, melyek különböző csoportosítási szempontoknak felelnek meg. Elsőként a munkaerő-felvétellel, másodikként a gyermekgondozási ellátásról visszatérőkkel, harmadikként a jogviszony megszüntetésével kapcsolatos esetek kerülnek tárgyalásra. A kategóriákat tovább differenciálom aszerint, hogy anyával vagy apával, hogy reprodukciós eljárás, terhesség vagy gyermek miatt történt illetve aszerint, hogy milyen döntést hozott az EBH, esetlegesen a bíróság. A felépítés a tipikus, munkaerő-piaci diszkriminációs szituációk megragadását és jobb megértését szolgálja. A többi területen történő hátrányos megkülönböztetést csak érintőlegesen mutatom be, az EBH gyakorlatának világossá tétele érdekében.

5.2.1. Munkaerő-felvétel

A kiválasztással és felvételi eljárásokkal kapcsolatos esetek elemzésével kezdem, hiszen ez az az elsődleges szituáció, ahol a szervezet könnyedén elutasíthatja a számára nem megfelelő munkaerőt. Összesen hat esetből kettőben jogsértést – ebből egyet a bíróság megsemmisített - állapítottak meg, egy eset egyezséggel, két eset megszüntetéssel, és végül egy eset elutasítással zárult.

Jogsértés

A *jogsértést* megállapító esetben egy nagy áruház keresett eladónőt. A munkakörre történő jelentkezését három gyermekére hivatkozva, az eljárás alá vont elutasította. Az állásinterjún egy férfi volt bent, aki igen személyes jellegű kérdéseket tett fel. Érdeklődött gyermekeiről és felügyeletük megoldásáról, férje munkahelyéről és időbeosztásáról. Az EBH tesztelést végzett, ahol már a felvételi lapon megtalálhatóak voltak az említett kérdések. Az eljárás alá vont kimentésében a munkába járás költségeire, a műszakbeosztásra, a gyermekes anyák éjszakai műszakba történő beosztásának tilalmára, a munkatapasztalat hiányára hivatkozott, továbbá említette azt is, hogy nem csupán nőket, hanem férfiakat is elutasított.

Egyezség

Az egyezséggel zárult esetben - a felvétel során - kérelmező elmondása alapján rákérdeztek családi állapotára, melyet szóvá téve az alábbi választ kapta egy női alkalmazottól e-mailen:

„Semmiben sem sérti a munkavállalók hátrányos megkülönböztetésének jogszabályi rendelkezését! Hogy mi a lényeges számunkra a betöltendő pozícióval kapcsolatban, milyen feltételeink vannak nem Ön dönti el, hanem a vezetőség!!! A családi állapot és a gyermek pusztán azért fontos számunkra, mert inkább a 35 év feletti CSALÁDOS édesanyákat célozzuk meg, mert náluk már kisebb az esetleges gyermekvállalás esélye, mint a 30 alattiaknál. Ez tény!!! Erre az állásra több mint 200-an jelentkeztek. Az első szűrésből kikerült 55 jelentkező, köztük Ön is. A döntés megkönnyítése érdekében végzünk egy újabb szűrést a fent említett kritériumok figyelembevételével. Ezen okból bátorkodtunk megkérdezni ezeket a magánjellegű kérdéseket. Önön kívül még legalább 30 jelentkezőt kellett megkeresni a hiányzó „magánjellegű” információk miatt. Ők készségesen válaszoltak, sőt, kérdés nélkül örömmel mesélték gyermekeik korát, nevét, iskolai eredményeit és sikereit, mint büszke édesanyák.”

Megszüntetés

A kérelem visszavonásával záródó esetben az anya önéletrajzát nem továbbították a döntéshozók felé eladó munkakörre jelentkezése során. A kérelmező elmondása szerint: „Ő (az önéletrajzot átvevő) tudja, ez milyen akadályokkal jár. Van egy gyermekes alkalmazottja, és emiatt tudja mivel jár ez.”. Az eljárás alá vont kimentésében jelezte, hogy csupán félreértésről lehetett szó, hiszen számos gyermekes nőt alkalmaznak. Pozitív megítélés alá esik, hogy bocsánatot kért, és egyben befogadva kérelmező önéletrajzát állást is ajánlott neki. A felek a vitás kérdéseket egymás között rendezték, azonban nem kérték az EBH általi megerősítését egyezségüknek. Ez a későbbiekben problémát okozhat, amennyiben a felek nem tartják be megállapodásukat, hiszen annak végrehajtását így nem lehet kérni az EBH-tól.

A *nyilatkozattétel elmaradása* miatt megszüntetett esetben takarítónőt kerestek, ahol a kérelmező elmondása szerint tiltott kérdéseket tettek fel számára. Az eljárás alá vont munkáltató a tipikusnak mondható nyilatkozatot tett a kimentés érdekében. Egyrészt a kérelmező szakmai felkészültségének hiányát, másrészt a munkába járás költségeit emelte ki, harmadrészt stabil munkavállalókat keresett, aminek kérelmező nem volt tekinthető. Az eljárás megszüntetésre került, mivel a kérelmező nem nyilatkozott.

Munkaerő-felvétellel kapcsolatos esetek összegzése

Az idézett esetek közös pontja a tiltott kérdések feltétele a kiválasztási eljárás során. A fentebb olvasottak szerint az alkalmazott durva hangvételben, kioktatóan közli az anyával a véleményét, miszerint jogszabályi rendelkezés nem tiltja a magánjellegű kérdések feltevését. Mindez nyilvánvalóan nem igaz, hiszen az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületének 1/2007. TT sz. állásfoglalása értelmében a jogviszony létesítését megcélzó eljárásokban, így különösen az állásinterjún, tilos olyan magánjellegű kérdés feltevése, amely a munka természete illetve jellege alapján nem indokolt. Az állásfoglalás nem ad taxatív felsorolást, hiszen az eset körülményeinek mérlegelése alapján dönthető el a kérdés minősítése. A fenti idézetek nyilvánvalóan kimerítik a hátrányos megkülönböztetés fogalmát. Vizsgálva az idézetek tartalmát és a határozatokat, számos elmélet bizonyításra kerül.

Míg egyik esetben az alkalmazott egyértelműen kijelentette, hogy olyan munkavállalót keresnek, akinél kisebb a gyermekvállalás esélye, addig a jogsértést megállapító esetben ilyen utalás nem történik, de tipikusan személyes jellegű kérdéseket tettek fel. A gyermekvállalási tervekre történő rákérdezés, akár burkolt formában is, bevett gyakorlat Magyarországon Glass és Fodor (2011) szerint. A Jól-lét

Alapítvány által készített sztereotípiák táblázatban is megtalálható az a vélekedés, miszerint a gyermektelen nőkre nem lehet építeni, mert előbb-utóbb szeretnének majd gyermeket és elmennek szülni. A gyermekes nők pedig akadályt jelentenek, mivel a munkahelyen nem képesek megfelelően helytállni (Fertetics, 2009), hiszen mint „ideális anya” az otthoni teendők kifárasztják őket (Becker, 1985). A gyermek léte minden esetben akkor kezdett problémát jelenteni, akkor kezelték másként az anyákat, amikor a diffúz státuszjellemző tudomására jutott a felvételiztetőknek, hiszen csak ezután kerültek kiszűrésre a kérelmezők (Correll – Ridgeway, 2004). Nem vitás az sem, hogy ezeknél a szervezeteknél elhárítják a felelősséget a gyermekvállalást érintően (Acker, 2007). Az e-mail-es esetben az alkalmazott végül személyeskedően megjegyzi, mintegy szemrehányóan, hogy az anyának büszkének kellene lennie gyermekeire és nem letagadni őket, azaz erkölcsi rosszallását fejezi ki az elvárt norma megtagadásáért, mely alátámasztja a társadalmi szerepek és normák elméletet (Carli – Eagly, 2007).

A legtöbb esetben tipikusnak mondható az eljárás alá vont kimentési kísérlete is, mely elsősorban objektív tényezőkön nyugszik (munkába járás költsége, műszak, munkatapasztalat), ám az azonos helyzetben levő, csupán a gyermek létében különböző csoportok összehasonlítása során a kimentési kísérlet nem nyert bizonyítást, azaz az anyákat kifejezetten gyermekük miatt részesítették hátrányban. Ilyen hivatkozás volt a nagy áruház részéről az, miszerint férfiakat is elutasítottak, amellyel kapcsolatban az EBH rámutatott a *Dekker-ügyben* (c-120/95 és c-158/96) hozott ítélet tartalmára, miszerint a terhesség olyan állapot, amely férfi esetében sohasem jelentkezik, ezért sohasem hat hátrányosan egy férfi körülményeire. Így a terhesség miatt alkalmazott hátrányos megkülönböztetés még akkor is nemek közötti közvetlen diszkriminációnak minősül, ha az adott esetben férfi munkavállaló nem is érdekelt. Azaz, a terhesség miatti diszkrimináció egyben nemi alapú diszkrimináció is, a kettő együttes megállapításának nincs akadálya.

Az idézetek rávilágítanak arra, hogy az anyasági hátrány milyen komplex jelenség, hiszen e kis részletekben is számtalan, különböző elemzési szintű (mikro-, mezo- és makroszintű) elmélet nyert igazolást, ami arra enged következtetni, hogy egyetlen elmélet sem lehet uralkodó, ezek egymás mellett működve erősítik fel a hátrányos hatást. Az, hogy az e-mailt író alkalmazott nő volt, jól érzékelteti azt is, hogy a gyermekes nők nem csupán a férfiak, hanem maguk a nők diszkriminációjától is szenvednek, hátrányosabb helyzetbe kerülve, mint a nők összessége. Mindez jól példázza a nemi mélyszerkezet állandóságát és folyamatos újratermelődését (Acker, 2007).

Elutasítás

Említést érdemel az egyetlen, e területen történt eset *elutasítása*, és a bíróság által *megsemmisített* jogsértést megállapító eset is. Az előbbi esetben kérelmező szerint azért nem került be egy szálloda belső állományába – ahol kölcsönzött munkaerőként dolgozott –, mert gyermeket nevel. Az utóbbi esetben varrónői állás került meghirdetésre, ám a bírósági felülvizsgálat során kiderült, hogy jogsértés nem állapítható meg. Közös jellemzőjük, hogy az eljárás alá vontak által kimentésükben felhozott bizonyítékok alapján kerültek elutasításra az esetek. Kimentésükben mindkét eljárás alá vont hivatkozott arra, hogy a munkaerő-állományukban sok gyermekes anya dolgozik, így az nem is kiválasztási szempont. Elhangzott az is, miszerint egyik munkáltató megbízhatóbb munkaerőnek tartja a gyermekes munkavállalókat. A második esetben a bíróság – a felvételi lapot is vizsgálva – úgy ítélte meg, hogy a „rövid bemutatkozás” rovatba mindenkinek az általa szükségesnek tartott információkat kell megjelölni, így nem állítható, hogy az eljárás alá vontnál kiválasztáskor szempont lett volna a gyermek. Ez utóbbi két esetben a hátrány és védett tulajdonság közötti ok-okozati összefüggés hiányát állapították meg.

5.2.2. Gyermekellátási időszakról történő visszatérés a munkahelyre

A gyermekellátási időszakról visszatérés a gyermeket nevelők második megmérettetése a munkaerőpiacon. Ahogy a magyar adatok is mutatják, csupán minden negyedik anya tud visszatérni az előző munkahelyére (KSH, 2006). Gyakori probléma, hogy a munkakör megváltozik, vagy nem történik meg a bérkorrekció, illetve a béren felüli juttatások kielégítő rendezése. Erre tekintettel, ebben a részben a két problémakör szerint elemzem az eseteket.

Munkakör

Jogsértés

Az eredeti munkakörtől eltérő foglalkoztatás esetén az EBH összesen hat esetben állapította meg a *jogsértés* tényét.

Az esetek vizsgálata során egy állandósult gyakorlat rajzolódott ki az állami szférán belül. A szülési szabadságukat töltő nőknek négy esetben vonták vissza a vezetői megbízását. Hovatovább, három nőt azonos szervezetnél érte hátrányos megkülönböztetés, annak ellenére, hogy az EBH többször elmarasztalta a hivatalt. Az eljárás alá vontak védelmükre egyrészt a közszolgálati jogviszonyra vonatkozó törvényhelyeket hozták fel, amely értelmezésük szerint nem teszi lehetővé, hogy a vezetői pozíciót helyettesítés útján töltsék be, illetve az nem szolgálná azt, hogy folyamatosan ellássák a vezetői teendőket, másrésztől átszervezéssel indokolták a megváltozott munkakört. Mindez azért is különösen érdekes, mivel az anyák minden esetben jelezték, hogy legkésőbb fél éven belül szándékoznak visszatérni, amire a reakció a következő volt: „...az a körülmény, hogy a kérelmező jelezte, hogy a szülési szabadsága idején is hajlandó akár visszatérni a munkahelyére és ellátni a vezetői feladatokat, álláspontunk szerint a munkáltató részéről értelmezhetetlen, ugyanis a szülőket a gyermek 3 éves koráig megilleti a fizetés nélküli szabadság joga és e jogával a kérelmező bármikor élhetett volna.”. Ezt a szemléletet csak nyomatékosítja az, hogy bár költségvetési szervként esélyegyenlőségi tervvel is rendelkeztek, amely tartalmazta, hogy törekedni kell a női vezetők arányának növelésére, ezzel szemben a gyermekvállalás miatt átmenetileg munkát nem végző nők vezetői megbízásának visszavonása, mint gyakorlat állandósult, ami ellentétes a terv rendelkezéseivel. Ráadásul a munkáltatók az új vezetői pályázatok kiírásával azok átfutásáig - indokolásukkal ellentétben - több hónapig ellátatlanul hagyták a vezetői feladatokat.

A bírósági felülvizsgálat is megállapította minden esetben a jogsértés tényét. Az EBH és a bíróságok is utaltak a *Land Brandenburg vs. Ursula Sass* C-284/02. számú ügyben az ítéletben foglaltakra, miszerint a szülési szabadság olyan védelmi szabadság, amelynek igénybevétele, egyrészt sem az adott nő munkaviszonyát, sem az ahhoz kapcsolódó jog alkalmazását nem szakítja meg, másrészt nem vezethet a nőkkel való hátrányos bánásmódhoz.

Hasonló esetekkel lehet találkozni a piaci szférában is. Az első releváns esetben nem kívánták foglalkoztatni a gyermekgondozási segély (továbbiakban GYES) időtartama alatt az anyát, arra hivatkozva, hogy nincs szabad munkahely. A GYES lejárta után bár munkakörében, de nem eredeti munkahelyén foglalkoztatták, amely kedvezőtlenebb volt az anya számára. Az EBH ebben az esetben kifejtette az *anyaság mint védett tulajdonság* tartalmát, miszerint az „nem csupán az anyaság elvont fogalmát jelenti, hanem minden olyan körülményt, amely az anyasággal szorosan összefonódik, mint például az, hogy a terhes nő rendszeresen orvoshoz jár, esetleg nem tud a korábbival azonos értékű munkát végezni, a szüléshez kapcsolódó problémák, az ezt követő esetleges gyengébb fizikai állapot, az hogy a szülést követően az anya túlnyomóan a gyermekével foglalkozik, szülési szabadságon, GYED-en, GYES-en van, hosszabb időre kiesik a munkából, utána nehezebben illeszkedik vissza, ha beteg a gyerek

szabadságra megy, és elkéredzkedik az anyák napi ünnepségre.”. Tehát az anyaság és annak aspektusai mind védelemben részesülnek, így nem indokolt, hogy a GYES-en levő anyát – amennyiben annak törvényi feltételei fennállnak – ne foglalkoztassák.

Végül a legutolsó esetben az anyát visszatérése után eltérő munkakörben foglalkoztatták. Az EBH határozatával szemben, a bíróság ítélete szerint nem áll fenn az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, mivel a munkakör ténylegesen megszűnt és hasonló tartalmú, munkafeltételeiben nem kedvezőtlenebb, másik munkát ajánlottak fel neki. A Bíróság hivatkozott a 2006/54/EK *irányelvre*, ami kimondja, hogy a szülési szabadságon levő nő jogosult arra, hogy a szülési szabadság lejáratát követően visszatérjen munkahelyére, vagy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, ahol a munkafeltételek nem kevésbé kedvezőek és részesüljön a munkafeltételekben bekövetkezett olyan javulásban, amelyekben a távolléte alatt bekövetkezett és távolléte hányában részesült volna.

Az esetek tükrében szembeötlő az, hogy a szervezetek tulajdonképpen nem tudják kezelni és egyben elfogadni azt a megváltozott szituációt, hogy a korábbi munkavállalójuk egyben anya is. Minden esetben a szervezet érdekeit helyezték előtérbe és nem törődtek az anya jogos igényeivel. Igen erősen kirajzolódott, hogy magát az anyaságot és az azzal járó következményeket a szervezetek igen nagy nehézségként élték meg, ennek ellenére a legkisebb erőfeszítést sem tették a helyzet megnyugtató rendezésére. Mindez egyrészt a szervezetek nemileg strukturált mélyszerkezetéből (Acker, 2007), másrészt abból a félelemből táplálkozott, hogy az anyák – kiesésük miatt - nem tudják megfelelő színvonalon ellátni korábbi feladataikat (Becker, 1985). Ráadásul minél hosszabb a kihagyás, annál kedvezőtlenebb pozícióba kerülnek, abból kifolyólag, hogy nehezebb a visszailleszkedés és a tárgyi tudásuk is redukálódik (Waldfoel, 1997).

Leginkább az állami szférában tapasztalt eseteknél érhető tetten a diffúz státuszjellemzők működése (Correll - Ridgeway, 2004). Amíg a nők megtestesítették a szervezet által elvárt ideális képet, addig számos esetben – az esélyegyenlőségi tervnek megfelelően – neveztek ki nőket vezetői pozícióba. Ám, amikor a nők elmentek szülni, majd szülési szabadságukat töltötték, a diffúz státuszjellemző egyértelművé vált a munkáltató számára és ez alapján a nőkkel szemben megváltozott az elvárás: legyenek a társadalmi szerepek által megkívánt ideális anyák (Carli – Eagly, 2007), helyezték előtérbe az otthoni munkavégzést és elégedjenek meg alacsonyabb pozícióval a munkahelyen, hiszen az elvárt kompetenciájuk szerint erre képesek (Correll - Ridgeway, 2004). Érzékletes példa az elvárások változására a munkáltató által kifejtett érvelés, miszerint a nőknek joguk van otthon maradni három évig, hát tegyék is azt.

Elgondolkodtató, hogy az állam azon törekvéseinek ellenére, melyek célja az egyenlő bánásmód biztosítása és az esélyegyenlőség elősegítése, pontosan az állami szervek alakítanak ki egy diszkriminatív mechanizmust az anyákkal szemben. Érezhető mindebből, hogy a diszkrimináció tilalma, bár látszólagosan horizontális elv, mégsem érvényesül minden területen, elszigetelten egy szervre, az EBH-ra telepíti a problémák feloldását. Mindebből kifolyólag nem hiteles a piaci szféra munkáltatóitól elvárni azt, amit saját szervezetei se tartanak be.

Egyezés

Három esetben született *egyezség* a felek között. Általános volt a munkafelvétel ellehetetlenítése, az indokolatlan figyelmeztetések a munkáltató részéről, a juttatások késedelmes megfizetése és a bérkorrekció elmaradása, amennyiben a munkavállaló nem fogadta el a számára felajánlott munkakört. Cél volt, hogy a munkaviszony mielőbb megszűnjön. Ahogy egy kérelmező erről beszámol: „*GYED-emről visszatérve többszörösen megalázzanak, megfelezzék érvényben levő munkaszerződésemben szereplő munkabéremet, ne lássanak el munkával, sőt kötelezzenek arra, hogy napi 8 órát egy üres*

íróasztalnál töltsek az »ezt majd úgy sem bírom sokáig« felszólítással, ne fizessék ki a törvény által előírt és megállapított 9.-Ft/km útiútsz. hozzájárulásomat, amit mindenki más megkap, és fenyegetessék azon kollégáimat, akik szóba mernek állni velem...”

A visszatérni kívánó anyák számtalan nehézséggel néznek szembe (KSH, 2006). Hiába tudnak és akarnak volt munkáltatójuknál dolgozni, az mégis ellehetetleníti őket, ahogy Glass és Fodor (2011) is említést tett erről. A nemi mélyszerkezet (Acker, 2007) és a nők, mint probléma (Wajcman, 2007) kérdéskörén túl, jelen példa Liebig (2007) tipológiájából a normatív individualizmus kategóriájával is összefüggésbe hozható, hiszen bár a vállalatok felismerik az esélyegyenlőtlenséget, mégis az egyén személyes problémájának tekintik, és nem tesznek lépéseket az egyensúly fenntartása érdekében.

Megszüntetés

Megszüntetés esetében visszavonásra került a kérelem, mivel a felek a vitás kérdéseket egymás között rendezték. Az anya visszatérésekor első körben a munkaviszonyt kívánták megszüntetni, ennek hiányában más munkakörben akarták foglalkoztatni, ahol munkafeltételeket nem biztosították, ami példája Glass és Fodor (2011) által említett ellehetetlenítés stratégiájának. A munkáltató egyrésztől átszervezésre, másrésztől az anya rosszhiszeműségére hivatkozott, miszerint „*a kérelmező kíván anyasága kapcsán olyan előnyben részesítést, amelyben más munkavállalók nem részesülnek*”. E kifejezetten rosszindulatú megjegyzés a vállalati kultúra férfias tradicionalizmusának szemléltetése, ahol cél a férfiasság megőrzése és a nemek, így gyermekes és gyermektelen nők közötti egyenlőség elősegítésének elutasítása (Liebig, 2007).

Elutasítás

Az állami szférában történt elutasítással végződő esetről a hátrány bizonyítása nem történt meg. Az anya, visszatérése után, munkaidő-kedvezményt szeretett volna kapni egyetemi tanulmányai miatt, amire közvetlen felettese az alábbi választ adta: „*Természetesen nem foglak támogatni, mert három éve nem csinálsz semmit, nehogy már pont téged támogassalak!*”. Mivel az anya a munkáltatói jogkör gyakorlójától végül megkapta a kedvezményt a hátrány hiányában elutasításra került a kérelem. Azonban a közvetlen felettes hozzáállása jól tükrözi azt a vélekedést, hogy a gyermekgondozás és a házimunka negatívabb megítélés alá esik, mint a kereső foglalkozás. Ezáltal az anya szerep is alacsony státuszúvá degradálódik a dolgozó szerepéhez képest (Correll - Ridgeway, 2004).

Munkakörrel kapcsolatos esetek összegzése

Az eltérő munkakörben történő foglalkoztatás mindenképpen sérti az anyák jogait, hiszen ahogy korábban a *Dekker-ügy* kapcsán említésre került, a terhességet és ebből fakadóan azt, hogy a nő kénytelen megszakítani karrierjét, nem lehet a nő hátrányára értékelni, hiszen ez egy olyan állapot, ami férfiaknál sohasem fordulhat elő. Egységes továbbá a bírói gyakorlat abban is, hogy a gyermekszülési szabadság a nő munkaviszonyát nem szakítja meg, ezért a munkáltató köteles azonos vagy azzal egyenértékű munkakört, azonos - illetőleg a munkahelyen történő fejlesztések mértékének megfelelő – munkafeltételeket biztosítani a visszatérni szándékozó nőnek.

Munkabér és juttatások

A visszatéréskor az eltérő munkakörben való foglalkoztatás mellett gyakorta nem történik meg a bérek korrekciója, illetve a juttatások kifizetése a jogosult részére. Az esetek nem különíthetők el feketén és fehérén, hiszen ahogy az előbbi bekezdésekben is olvasható volt, az eltérő munkakörben való foglalkoztatással sokszor együtt jár a bérdiszkrimináció és a munkahelyi ellehetetlenítés is.

A jogsértést megállapító döntések és egyezségek közül összesen öt kapcsolódik kifejezetten a munkabérhez és béren kívüli juttatásokhoz az ún. cafeteriahoz. A kétfajta döntést jelen részben együtt tárgyalom, mert az ez alapján történő elkülönítésnek tartalmi szempontból nincs jelentősége.

A gyermekgondozási időről visszatérők *munkabérét* a Munka Törvénykönyve szerint korrigálni kell a távollét alatti bérfejlesztéseknek megfelelően. Ezt a munkáltatók vonakodják megtenni, így az anya nem részesül olyan előnyökben, amiben a vele összehasonlításban levő csoport igen. Gyakorta az iskolakezdési támogatást vagy az étkezési utalványt sem fizetik meg részükre. Az egyik eljárás alá vont arra hivatkozott, hogy tulajdonképpen ilyen jellegű probléma addig nem merült fel, amíg egy relatíve hosszú (10 év) passzív munkaviszony után került az anya újból aktív státuszba. Miután elismerte a hiba felelősségét, korrigálta a munkavállaló bérét. Másik esetben a felek hajlandóságot mutattak egyezség kötésére a béren kívüli juttatások tekintetében. Ezzel szemben egy másik munkáltató igen ellenségesen közelítette meg a kérdést és célja volt a munkaviszony megszüntetése. Hivatkozott mind az átszervezése, a munkaviszonyok és elvárások megváltozására és nem meglepő módon teljesítménybeli kritikát is közölt. Az eset látszólag azzal került rendezésre, hogy az anya újból gyermeket vállalt.

Szintén egyezséggel záródott egy igen komplex eset. A kérelmező szavai szerint: „...*folymatosan méltatlan és megalázó helyzetbe hoz és súlyos jogsértést követ el azzal, hogy írásban közli, nem tud számomra munkát biztosítani, nem ad munkavégzésre utasítás, ám berendel egy üres lakásba „dolgozni”, majd önhatalmúlag nem fizeti meg utánam a járulékaikat illetve a munkabéremet.*”

A fenti esetekben érezhető, hogy minél hosszabban szakítja meg munkaerő-piaci részvételét a nő, annál nagyobb hátránnyal kell szembenéznie (Waldfoegel, 1997), nem elég, hogy tudása megcsappan, de a munkabérével is problémákra számíthat. A visszailleszkedési nehézségek mind a szervezet, mind a nő számára megterhelőek, hiszen attól, hogy a nő passzív munkaviszonyban van, a szervezet nélküle is működik tovább a maga szisztémája szerint, ugyanakkor nem hagyható figyelmen kívül, hogy mindkét entitás hatással van a másikra (Edward – Wajcman, 2005), azonban mindez nem ok arra, hogy a gyermeket vállaló nőket a hatékonyság égisze alatt diszkriminálják és ellehetetlenítsék.

Ugyancsak kérdéses a *jutalom* sorsa a visszatérő anyák esetében. A bíróság döntése értelmében (LB Mfv. II.10.496/1998) a jutalom olyan anyagi juttatás, amelynek megadása érdekében a munkáltató mérlegelési jogkörében dönt, így arra alanyi jogosultság nem szereshető. Azonban mivel minden munkavállaló azonos mértékben, megkülönböztetés nélkül kapott, a GYES mellett dolgozó anyát is megilleti, függetlenül attól, hogy a munkáltató érdekkörében felmerülő okból nem tudta foglalkoztatni.

A jutalom kérdéskörében található egy atipikus eset. A kérelmező veszélyeztetett terhessége miatti táppénzre hivatkozva nem kapott jutalmat egy hitelértékesítési versenyből. Miután tájékoztatta a szervezetet várandósságáról, a jutalom feltételrendszerét módosították és felettese is kilátásba helyezte, hogy nem fog részesülni a jutalomban, amennyiben nem tölt elegendő időt a munkahelyen, hiszen intenzív munkateher alatt állnak, a vezetés „szabadságtilalmi időszakot” rendelt el. Az EBH megközelítése szerint az objektív szempontok alapján a munkavállaló teljesítménye lehetővé tette volna a jutalmat, ezért elmarasztalta a szervezetet.

A juttatásokkal és munkabérrel foglalkozó esetekben beszélhetünk a személyes előítéleten alapuló diszkriminációról, hiszen a diszkriminációnak semmilyen objektív okokon nyugvó magyarázata nincs (Ehrenberg – Smith, 2003; Fuchs, 2003). Az, hogy csupán a gyermekes nő nem kapott karácsonyi jutalmat, illetve a másik esetben utóbb módosították a feltételrendszert nem magyarázható valós adatokkal. Az arra történő hivatkozás, miszerint indokoltan nem tartózkodik valaki a munkahelyén, valamint a munkáltató utasítására nem végez munkát, nem állja meg a helyét. A szervezeteknek ezekben az esetekben a céljuk annak elérése volt, hogy szankcionálják az ideális dolgozó képének nem megfelelő

anyákat (Carli – Eagly, 2007), mivel nem illeszthetőek be a nemi mélyszerkezet férfias működésébe (Acker, 2007).

5.2.3. Munkajogviszony megszüntetése

A munkajogviszony megszüntetése a legdrasztikusabb következménye az anyasági hátrányok közül. Az előző részekben is utaltam rá, hogy sok esetben olyannyira elmérgesedett a viszony a munkáltató és munkavállaló között, hogy a jogviszony megszüntetésre került, általában az anya felmondása, esetleg közös megegyezés alapján. A következő esetekben konkrét intézkedések történtek a munkáltató részéről a munkajogviszony felbontásának érdekében. Kettő nagy alkategóriát lehet megkülönböztetni: elsőként a terhesség illetve reprodukciós eljárás miatti, míg másodikként kisgyermek miatti felmondásokat.

Terhesség és reprodukciós eljárás

A terhesség és reprodukciós eljárással kapcsolatos esetekben három módszer érhető tetten. Hat esetben a próbaidő alatt szüntették meg a jogviszonyt, két esetben nem hosszabbították meg a határozott idejű munkaszerződést, végül két esetben alkalmazták az ellehetetlenítés stratégiáját. A következőekben ilyen sorrendben tárgyalom az eseteket.

Próbaidő és határozott idejű szerződés

A hatóság öt esetben állapította meg a *jogsértés* tényét, egy közigazgatási hivatal közszolgálati, egy közalkalmazotti, egy tanári és két eladói jogviszonnyal összefüggésben. A közszolgálati jogviszonyban álló nő kinevezése határozott időre szólt – egy köztisztviselő távollétének idejére, hat hónapos próbaidő kitöltésével. A felvételnél a nő hat hetes várandós volt, erről nem tájékoztatta a munkáltatót. Amikor közölte terhességét, a munkáltató így reagált: „*Te aztán jól csapdába csaltál minket!*”. Az eljárás alá vont szerint igen rosszul néz ki, hogy az, akit a GYES-en lévő helyett neveztek ki, ugyancsak elmegegy szülni. Munkaviszonyát az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség megszegése, továbbá utólag munkateljesítmények elégtelen voltára alapították, amelynek mérése az EBH vizsgálata alapján nem volt következetes. Ugyanez a folyamat játszódott le a közalkalmazott esetében és az egyik eladói munkakör esetében is.

Eltérő volt a tanárnő – ahogy a másik eladó – esete is, akinek gyermekvállalása miatt nem hosszabbították meg a szerződését, ám már előtte is sérelmezte az igazgató, hogy táppénzes állománya miatt a munkáltató nem tudott munkát végezni. Az iskola a kimentését a szakmai kritériumok hiányára alapította, ám ez nem volt alapos.

Nem különbözik az *egyezséggel* zárult két eset sem, csupán annyiban, hogy a piaci szférában lehetőséget biztosítottak a gyermekszületés utáni visszatérésre, vagy esetlegesen pénzzel kompenzálták a kérelmezőt.

Az EBH utalt az előzőkben is említett *1/2007. TT számú állásfoglalásra*, miszerint az állásinterjúban tilalmazott kérdésekre való válaszadásra a munkaviszony fennállása alatt sem köteles a munkavállaló. Említésre került továbbá *Nadine Paquay vs. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* (c-460/06) ítélet azon része, mely szerint a terhesség, mint védelmi idő alatti elbocsátás tilalma alól egyetlen kivételt ismer el a közösségi jog, ha a felmondás nincs összefüggésben a nő állapotával és ezt írásban indokolja a munkáltató. Ez a fenti esetekben csak utólagosan történt meg. De kimondta azt is a bíróság a *Maria Luisa Jiménez Melgar vs. Ayuntamiento de los Barrios* (c-438/99) ügyben, hogy a terhes nő határozott idejű munkaszerződésének meg nem hosszabbítása azonos megítélés alá esik azzal, mintha az ilyen munkavállalót elbocsátanák, vagy állapota miatt vele munkaszerződést nem kötnének. A *Tele-Danmark A/S kontra HK* (c-109/00) ügyben a bíróság megállapította, hogy jogellenes a terhes nő

munkaviszonyának megszüntetése erre hivatkozással, még abban az esetben is, ha csak határozott időre történt az alkalmazása, és ez alatt az időszak alatt terhessége miatt nem volt képes a határozott idő lényeges részét kitölteni, továbbá abban az esetben is, ha a munkáltatóját terhességéről nem tájékoztatta a munkaviszony létesítésekor, holott erről a tényről tudomással bírt.

Az *elutasítással* záródó ügy esetében a munkáltató sikeresen kimentette magát, hiszen azt megelőzően adta át a felmondásról szóló papírt, mielőtt tudomására jutott volna a munkavállaló várandóssága. Az eljárás alá vont a gazdasági okszerűséggel, a szakmai teljesítmény alacsony színvonalával érvelt. Mentségükre hozta fel továbbá azt, hogy munkavállalóik között több gyermekes nő található.

Az EBH elutasító döntésének ellenére érdekes kérdést vet fel az, hogy hogyan alakul a gyermeket vállaló nő munkajogi védeltsége, ha azelőtt szüntetik meg a munkaviszonyát, mielőtt várandósságát közölte volna a munkáltatóval. A hatályos Mt. szerint a munkajogi védelem a bejelentéstől illeti meg a nőt. Úgy vélem mindez – kiindulva a felek jóhiszeműségéből – hátrányosan érinti az anyák helyzetét és a munkáltatónak kedvez. Elegendő itt csak arra gondolni, hogy a nő nem is tud várandósságáról vagy felmondása alkalmával közli azt, ennek ellenére munkajogi védelemben nem részesül. Bár mindezt elsősorban társadalom és szociálpolitikai kérdéseket érint, mégis talán szembetűnő az, ahogy a szervezet érdeke a reprodukciós érdekeket áthúzza és előtérbe helyezkedik.

A bíróság által felhozott esetek kiemelik azt a célt, hogy a szervezeteknek nem lenne szabad a gyermekes nőket hátrányba hozni és megválni tőlük pusztán várandósságuk miatt. Az, hogy a nők többször szakítják meg pályájukat (Budig – Hodges, 2010), abból fakad, hogy a biológia szerint a nők képesek az utódot világra hozni. A szervezetek rendellenességnek élik meg a nők terhességét, ami nem illeszthető be a rendszerbe (Acker, 2007), mert nem passzol az ideális dolgozó képével (Carli – Eagly, 2007).

Ellehetetlenítés

Ezekben az esetekben a munkáltató, miután tudomására jutott a munkavállaló gyermekvállalása, olyan, a zaklatás tényállását kimerítő környezetet alakított ki, amely ellehetetlenítette a munkavállaló munkavégzését.

Az első esetben a nő reprodukciós eljárásban – az egyetlen ilyen eset - vett részt és ezt az igazgató többször sérelmezte. Elvette munkaeszközeit, lehetetlen órarendet állított össze számára, a többi munkatársához képest indokolatlan figyelmeztetésekben részesítette és többször kijelentette, hogy meg kíván tőle szabadulni, amit több munkatárs is megerősített: „*Hát innentől indul a kibaszás. Most az a patthelyzet állt elő, hogy mindenütt sárba tipor. És tényleg nagyon őszinte vagyok. Sárba tipor. Valami okot úgyis fog találni.*”. A bírósági felülvizsgálat során a bíróság a *Coleman vs. Attridge Law and Steve Law* (c-303/06) ügygel vont párhuzamot, miszerint a lelki és szakmai zaklatás útján akkor valósul meg jogsértés, ha az hatásában objektíve alkalmas a sérelmet szenvedett személy lejáratására, avagy a munkafeltételei romlásának előidézésére.

A második esetben, amikor a nő közölte, hogy gyermeket vár, a vezető megalázó, megszégyenítő módon viselkedett a nővel: „*kevesen vagyunk Csilla, a te munkád kellett volna ahhoz, hogy ezt az időszakot is ugye be tudjuk osztani. Szerinted most mi lesz? [...] Olyan kártérítést akasztok a nyakadba...Így fogod ringatni a börtönben a babádat, ki fogod fizetni az utolsó fillérig. [...] Szándékosan csináltad ezt az egészséget, hogy majd ide toljuk a babádat, Csilla örülünk neki...*” Az EBH bizonyítottan találta azt, hogy a lekezelő és tiszteletlen hangnem a nő várandóssága miatt alakult ki. A bírósági felülvizsgálat során azonban kiderült, hogy a nő korábban törvénytelen ajánlatot tett a munkáltatónak, miszerint táppénz alatt is dolgozni szeretett volna és a veszekedés emiatt és nem anyaságával összefüggésben alakult ki. A bíróság megítélése szerint az érintettek között a vita legalább 3-4 egyéb témában indult és a légkör

kialakulásában jelentős részben a panaszos is közrehatott. Csupán azért, mert az egyéb viták mellett ezen időpontban még gyermeket is várt a panaszos, nem mondható ki, hogy őt anyasága, mint védett tulajdonság miatt érte volna bárminemű hátrányos megkülönböztetés. Csupán az a tény, hogy valaki gyermeket vár, nem jogosítja fel arra, hogy a munkahelyén a jogellenes igényének visszautasítását e védett tulajdonságára hivatkozva a perbeli módon rendezze.

Ebben a két esetben állapította csak meg a hatóság a zaklatás tényállását. A zaklatás, ahogy a bíróság rámutatott, lelki és szakmai úton is megvalósulhat, azonban ennek olyan mértékűnek kell lennie, hogy az másoknak szembetűnő legyen és objektíve alkalmas legyen arra, hogy a munkavégzést ellehetetlenítse. Egyértelműen látszik, hogy a szervezet mit sem törődve az anyával, saját érdekeit helyezi előtérbe, elutasítja a „más” státuszú személyt (Acker, 2007; Wajcman, 2007) és az anyai szerephez kapcsolódó normákat.

Gyermekek munkavállaló

A munkajogviszony megszüntetése nem csak akkor gyakori, amikor a nő bejelenti várandósságát, azaz amikor a diffúz státuszjellemző aktivizálódik (Correll – Ridgeway, 2004), hanem akkor is, ha gyermekgondozás céljából valamelyik szülő táppénzre kerül, vagy egyszerűen a szervezet számára problémát jelent egy gyermekes munkavállaló. Az EBH két esetben állapított meg jogsértést, két esetben egyezséget hagyott jóvá és három esetben utasította el a kérelmet.

Jogsértés

Mindkét jogsértés az állami szférában történt. Az esetekben a felsőbb utasításra végrehajtott átszervezés miatt szüntették meg a nők jogviszonyát, ám az eljárás során kiderült, hogy indokolatlan volt megválni pont a gyermekes anyáktól. Az EBH megítélése szerint az egyik szervezet nem tett meg mindent annak érdekében, hogy a kérelmező családi helyzetére, fogyatékkal élő gyermekére tekintettel olyan megoldást ajánljon fel számára, amely nem jár aránytalan sérelemmel. A folyamatos munkaköri módosítások és áthelyezéseknek köszönhetően a kérelmező idegösszeroppanást kapott. Az EBH a fentebb is idézett *Coleman-ügy* (c-303/06) kapcsán kiemelte, hogy ha a munkavállalóval szembeni kedvezőtlenebb bánásmód a munkavállaló gyermekének fogyatékoságán alapul, akinek az állapota miatt szükséges gondozást nagyrészt a munkavállaló maga végzi, az ilyen bánásmód sérti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmát.

A másik esetben kormánytisztviselői jogviszonyt szüntettek meg. Bár indokolni nem kellett volna a megbízatás visszavonását, ám ezt mégis megtették: *„Következő történt: azt mondták, hogy választhatok vagy-vagy. Tehát két embert állítottak elélem, választanom kellett, valakinek mindenképpen mennie kellett. [...] Egész egyszerűen mindenkinek elmondom az indokot, akár indokoltan is, ő a két gyerek mellett nem tudja velem ezt a munkatempót csinálni, amelyet a mostani környezet diktál. Nyolc órában a munkaidő, többen látjátok, hogy nem merül ki. Aki ezt a továbbiakban nem tudja vállalni, hogy nyolc óránál tovább dolgozik, amikor hirtelen úgy adódik és muszáj valamit elvégezni, az akár jó szándékú tanácsként is veheti tőlem, hogy az akár most keressen magának munkahelyet, mert a jelenlegi környezet ezt fogja követelni a jövőben.”* A bíróság a felvétel alapján helybenhagyta az EBH döntését.

Az idézetből nagyon jól látható, hogy a munkáltatónak az a vélekedése, hogy az anyák kevésbé produktívak a munkahelyen (Becker, 1985), kevésbé tudják felvenni a szervezet által megkívánt tempót. A szervezet nem igazodik a gyermeket vállaló dolgozók életritmusához és a gyermekellátó intézmények nyitvatartásához, hanem saját logikája szerint működik. A kettős teher feloldását (Hochschild, 1989) nem segíti a szervezet elutasító magatartása (Acker, 2007) azzal, hogy kilátásba helyezi, hogy ez nem fog változni, és aki nem bírja, nem tudja összeegyeztetni a családi kötelezettségeivel, jobb, ha önként

megválnak a szervezettől. Az EBH is rámutatott arra, hogy a szervezet nem tett meg mindent annak érdekében, hogy a helyzet megnyugtató rendezésre kerüljön, és inkább a drasztikus, ám a szervezet számára kényelmes megoldást választotta, megvált a munkáltatótól. Annak ellenére, hogy a szervezet a társadalomba beágyazottan működik (Edward – Wajcman, 2005), mégsem vállalja az emberi reprodukció támogatását (Acker, 2007).

Egyezés

Szintén két esetben kötöttek a felek egyezséget. Ezek közül egy ritka eset emelhető ki: egy férfi nem kapott fizetésemelést, mert táppénzen volt gyermeke betegsége okán, így végül közös megegyezéssel megszüntették a munkajogviszonyt. A munkáltató a munkavégzés alacsony színvonalával érvelt. Egyezés során az EBH nem állapít meg tényállást és nem feltétlenül folytat le bizonyítást, így az eset valós tartalmának ismerete nélkül mégis az apasági hátrány lehetséges esetével találkozunk. A statisztikai adatok szerint az apáknál egyfajta prémiumként jelenik meg a gyermek, hiszen foglalkoztatási arányuk magasabb, mint a gyermektelen férfiaké (Európai Bizottság, 2011). Amennyiben a gyermekgondozást – mely a társadalmi előíró normák és szerepek elmélete szerint tipikus női feladat (Carli – Eagly, 2007; Benard - Correll, 2010) – mégis javarészt a férfi végzi, úgy ő is elszenvedheti az anyasági hátrányt. Így a gyermekgondozás alacsony státusza csökkenti a férfi munkahelyi státuszát (Correll – Ridgeway, 2004), mely okot adhat az átlagos férfiakétól eltérő bánásmód alkalmazására.

Elutasítás

Az egyik állami vállalat esetében az EBH megállapította, hogy amennyiben a felek közötti személyes rokonszenv, illetve ellenszenv nem a védett tulajdonságra vezethető vissza, úgy az Ebktv. nem alkalmas eszköz a sérelmek orvoslására. Így, bár nézeteltérések adódtak az adott munkahelyen, de nem az anyaságára, hanem munkateljesítményére visszavezethető okból, az ok-okozati összefüggés hiányában a kérelmet elutasították.

A maradék, piaci szférához tartozó, esetekben a munkáltató sikeresen kimentette magát. Az eljárás alá vontak a gazdasági okszerűséggel, a szakmai teljesítmény alacsony színvonalával érveltek, mely bizonyítást nyert.

5.2.4. Az EBH döntéseinek jellemzői

Jogsértés

Az EBH jogsértést abban az esetben állapított meg, amikor a kérelmező valószínűsítette a védett tulajdonságát és az azzal összefüggésében elszenvedett hátrányát. A jogsértés valószínűsítést szinte mindegyik eljárás alá vont vitatta, azonban a töretlen gyakorlat szerint az a valószínű, ami objektív megközelítéssel, a feltárt indokok alapján inkább megtörténhetett mintsem nem, azaz a bizonyossága ötven százalék feletti. Az eljárás alá vontaknak kimentésükben kellett bizonyítani, hogy jogsértés nem történt vagy számára nem kellett megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. A jogsértések mind a felvételnél, mind az ún. második megmérettetésnél, azaz a visszatérésnél és a munkahelyen is gyakoriak voltak.

A kimentések jól példázzák az elméleteket, miszerint általában átszervezéssel és gazdasági ésszerűségekre hivatkoztak – annak ellenére, hogy nem volt igaz -, amely a szervezet, mint különálló, saját érdekkörében működő és szociálisan érzéketlen entitás képét emeli ki (Acker, 2007). Számos esetben kifejezetten negatív véleménnyel voltak a munkavállalóról, elsősorban terhességére tekintettel,

munkateljesítményét, szakmai tapasztalatát kifogásolták, és nem fektettek energiát a nők megtartására és képzésére (Becker, 1985; Belinszki, 1997). Megjelentek olyan vélekedések is, miszerint az anyáknak otthon van a helyük és elképzelhetetlennek tartották, hogy akár a GYES alatt, akár azt követően dolgozzanak, azaz megszegjék a társadalmi szerepek és normák által megkívántakat (Carli – Eagly, 2007; Benard – Correll – Paik, 2007). De nem csupán a munkahelyen, hanem már a felvételnél is, miután megtudták, hogy az illető gyermekes, abból a köztudomású tényből kiindulva, hogy a nők gyakrabban szakítják meg pályájukat (Budig – Hodges, 2010) a statisztikai diszkrimináció mechanizmusának (Ehrenberg – Smith, 2003) megfelelően utasították el a nőket. Vagy abból a feltehetően téves közvélekedés hatására, miszerint a nők kevésbé produktívak (Becker, 1985), a hibás alapú diszkrimináció szerint (Nagy, 2001) nem vették fel a nőket. Minden esetben azonban akkor változott meg a női munkavállalókról és kompetenciájukról a véleményük, amikor a terhesség vagy a gyermek létezése nyilvánvalóvá vált a munkáltató számára (Correll – Ridgeway, 2004).

Összességében az esetek alapján nem az anyasággal van problémájuk a munkáltatóknak, hanem az azzal szorosan összekapcsolódó jelenségekkel (szülési szabadság, táppénz, anyák napi ünnepe, gyermekgondozási intézmények nyitvatartása), amely a bírósági gyakorlat megítélése szerint védelemben részesül, melyek nem eredményezhetik az anyák hátrányos megkülönböztetését.

Egyezség

Az egyezségek tartalmát illetően az alábbi megállapítások tehetők. Minden esetben sajnálatát fejezte ki az eljárás alá vont, azonban ennek ellenére előfordult, hogy nem ismerte el azt, hogy megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A legtöbb esetben ígéretet tett arra, hogy a jövőben tartózkodik a diszkriminatív magatartásoktól.

A munkaviszony megszüntetése során elszenvedett diszkriminációs esetekben azonban igen eltérő tartalmú egyezségek találhatók. Az állami szférában ígéretet tettek arra, hogy határozatlan idejű szerződésre módosítják, amennyiben lesz szabad pozíció, míg a piaci szférában lehetőséget biztosítottak a gyermekszületés utáni visszatérésre, vagy esetlegesen pénzzel kompenzálták a kérelmezőt.

Az egyezségek többségét a bocsánatkérésen és annak elfogadásán túl, a kérelmező által vezérelt erkölcsi elégtétel itatta át, így tipikus része volt az egyezség tartalmának az alábbi idézet szövege is: „*A kérelmező kijelenti, hogy az eljárás alá vont munkáltató fenti nyilatkozatát elfogadja, egyben kinyilvánítja, hogy az EBH előtt kezdeményezett eljárás tárgyát képező ügybe vitt valamennyi, így erkölcsi jellegű igényeit is kielégítést nyertek, így az eljárás alá vonttal szemben semmilyen – ekként nem vagyoni – követelése nincs.*” Több kérelmező hangsúlyozta azt, hogy a hatósági eljárás és a felek közötti egyeztetés során az erkölcsi megnyugvás vezérelte és célja nem csupán önmaga sérelmének orvoslása, hanem a jövőbeni hátrányos megkülönböztetések elkerülése volt.

Megszüntetés

Amint már a kvantitatív adatokból kiderült, az eljárás megszüntetésére összesen három esetben került sor, mely mindegyike a foglalkoztatással és anyasággal kapcsolatos. Az eljárást a hatóság számos, több mint tíz esetben szüntetheti meg, ám a három határozat tekintetében két ok rajzolódik ki. Egy esetben nyilatkozattétel elmaradása akadályozta meg a tényállás feltárását, míg a másik két esetben az eljárást megindító visszavont kérelmét.

A kérelem visszavonására azért került sor, mert a felek a vitás kérdéseket egymás között rendezték, azonban nem kérték az EBH általi megerősítését egyezségüknek. Ez a későbbiekben problémát okozhat,

amennyiben a felek nem tartják be megállapodásukat, hiszen az egyezség végrehajtását így nem lehet kérni az EBH-tól.

A felvázolt esetek jellemzőinek vizsgálata alapján nem állítható, hogy a megszüntetésen túl sajátos közös jellemzővel bírnának. Ezen határozatok elsősorban a foglalkoztatás területén érvényesülő diszkriminatív mechanizmusok alá sorolhatóak be, hiszen megjelennek a produktivitás, a diffúz státuszjellemzők, a társadalmi szerep és a szervezetekkel foglalkozó elméletek is. Ami mégis figyelemre adhat okot, az az, hogy egy-két esetben nagy valószínűséggel az EBH jogsértést állapított volna meg - a kérelem visszavonása hiányában -, hiszen valamilyen magánjellegű egyezség született a felek között. Az egyezség felé hajlás a munkáltató részéről valószínűsíthetően abból fakad, hogy felismerte kimentési indokainak elégtelen voltát, és elébe menve az EBH döntésének, kedvezőbb feltételeket alkudott ki a kérelmezőnél.

Elutasítás

Az elutasító döntések – összesen tizenegy darab - differenciált képet mutatnak. Bár a legtöbb döntés anyákra vonatkozik, három esetben apa volt a kérelmező, ám nem a foglalkoztatás, hanem a szociális biztonság területén.

A *szociális biztonság* területét érintő eset két apa kérelmét öleli fel, akik a gyámhatóság eljárását panaszolták be, miszerint hátrányos megkülönböztetés érte őket apaságukra tekintettel, amikor a gyámhatóság a gyermek anyját előnyben részesítette az eljárás során. A hátrányban részesítés indokolásuk szerint abból fakad, hogy a gyermek anyjának kérelmére azonnal megindították az eljárást, továbbá bizonyítékait is fenntartás nélkül elfogadták, így a gyermekek az anyánál kerültek elhelyezésre. Az EBH hatáskör hiányában elutasította, azaz ez ügyben nem vizsgálódhatott. A panasz mégis kapcsolatba hozható a társadalmi szerepek és normák elméletével (Benard – Correll, 2010; Carli – Eagly, 2007), hiszen ezek szerint a nő feladata a gyermekgondozás és rendellenesnek hat, ha felcserélődnek a szerepek.

Az elutasító döntések tekintetében – a bizonyítékok alapján - a diszkrimináció valamely eleme, azaz hol a hátrány, hol az ok-okozati összefüggés hiányzik, hol pedig kifejezetten indokolt a korlátozás vagy megkülönböztetés. A döntés meghozatalában különböző tesztek és elvek segítik a jogalkalmazót. Így például indokolt lehet a korlátozás és megkülönböztetés, az *Alkotmánybíróság 61/1992. (XI. 20.) határozata* értelmében, ha a hátrányt szenvedő fél alkotmányos jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében korlátozzák, feltéve, hogy a korlátozás szükséges, a cél elérésére alkalmas és azzal arányos, illetve tárgyilagos megítélése szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő oka van. A tesztet számos esetben alkalmazta az EBH.

Az EBH elutasítása ellenére, mégis érezhető egy-egy esetben ellenszenv vagy érdektelenség a gyermeket vállaló nőkkel szemben, hiszen a legritkább esetben fejezték ki sajnálatukat az anyákat ért, komoly következményekkel járó kellemetlenségeket illetően. Mindebből az következik, hogy a kérelmezők az objektív diszkrimináció hiányában is szubjektíve megélhetik hátrányos megkülönböztetésként.

6. ÖSSZEGZÉS

Számos - az anyasági hátrány jelenségével foglalkozó - kutatás ellenére kevés olyan magyarországi kutatás van, amely kifejezetten e témára fókuszálna. Dolgozatom célja, hogy feltárva a szociológiai elméleti magyarázatokat és a magyarországi jogszabályi háttért, megvizsgáljam a hivatalosan rögzített és regisztrált gyermekes szülőkkel kapcsolatos diszkriminációs esetek jellemzőit. Feltáró jellegű kutatásomban azt vizsgáltam, hogy az EBH 2005 és 2013 között született, a jelenséggel foglalkozó határozatok tartalmában mennyire érhetőek tetten a dolgozat elején bemutatásra került elméletek.

Az EBH határozatai alapján bebizonyosodott, hogy az anyaság és apaság ténylegesen olyan jellemző, amely alapul szolgálhat a mindennapi élet különböző területein a diszkriminációra. A legtöbb esetben feltételezésemnek megfelelően inkább anyákkal, inkább a foglalkoztatás területén és inkább a gyermekesekkel kapcsolatban volt tapasztalható diszkrimináció. Mindez azt az üzenetet is közvetíti, hogy a munkaerő-piaci diszkrimináció létezik. A törvényhozónak mindezen tekintettel kell lennie és ezeken a területeken fokozott védelmi szabályok beiktatása és érvényre juttatása szükséges mind a piaci, mind az állami szektoron belül.

A felvázolt elméletek mindegyike kapcsolatba hozható a kutatásomban elemzett esetekkel. Az elméletek között hierarchia nem állítható fel, hiszen számos esetben egyszerre jelentek meg a mikro-, mezo- és makroszintre besorolt magyarázatok. Azonban a szervezetelméletek (Acker, 2007; Liebig, 2007; Wajcman, 2007) szinte minden esetben rámutattak arra, hogy maga a szervezet elutasító, és inkább problémaként tekint a gyermekes szülőkre. Szintén meghatározóak voltak a társadalmi szereppel (Carli – Eagly, 2007) és a státuszjellemzőkkel (Correll – Ridgeway, 2004) foglalkozó elméletek, miszerint az anyasági hátrány univerzális jelenség és mélyen, a kulturális hiedelmekben gyökerezik befolyásolva ezzel a szervezetek életét is. Az elméleti sokszínűség kiemeli azt a tényt, hogy az anyasági hátrány igen komplex jelenség, és egy-egy magyarázat nem tudja megragadni teljes egészében annak minden vetületét. Mindezt csak megerősíti az, hogy az elutasításra kerülő határozatokban is igen hasonló esetekkel lehet találkozni, csupán ez esetekben az eljárás alá vont bizonyítottan ki tudta menteni magát, ugyanakkor a kérelmező mindezt szubjektíve megélhette hátrányként.

Azzal kapcsolatosan, hogy ez mennyiben fedi le a magyar társadalomban ténylegesen tapasztalt jogsértések számát és jellemzőit, megállapítást nem lehet tenni, hiszen a vizsgálat egy lezárt sokaságra korlátozódott, melyből valószínűsíthetően több, mintsem kevesebb bejelentetlen eset kimaradt a diszkrimináció magas látenciájából kifolyólag. A rögzített esetek alacsony számából nem az utópisztikus állapot elérésére kell következtetni, hanem arra, hogy az anyasági vagy apasági hátrány létezésének ellenére, az egyének nem felismerve, vagy nem felvállalva azt, nem tesznek lépéseket annak leküzdésére. De elképzelhető az is, hogy a feltáratlan esetek olyan új aspektusait testesítenék meg az anyasági hátránynak, amely bővítené ismereteinket a jelenségről és más megvilágításba helyezné azt. Ennek tükrében érdemes lenne a kérelmező, a hatóság és az eljárás alá vont háromoldalú kommunikációját diskurzuselemzés segítségével, a nyelv és gondolatok közötti kapcsolatok feltérképezésével árnyalni, és meghatározni az egyes szereplők szubjektív realitásának jellemzőit. Hiszen ahogy Glass és Fodor (2014) legújabb kutatása is rámutatott, a jelenség mégsem univerzális, hanem szektorálisan változó és az üzleti szolgáltatások piacán igencsak kedvező bánásmódban részesülnek az anyák. Ez a tény azt erősíti meg, hogy van lehetőség a változásra és változtatásra, így minden erőfeszítést meg kell tennünk a helyzet feltárásért és kezeléséért.

Egyértelműnek tekinthető, hogy a jogalkotás szükséges, ámde nem elégséges a viszonyok megváltoztatásához. Az Ebktv. által biztosított jogkövetkezmények hatása a diszkriminációval szembeni küzdelem szempontjából megkérdőjelezhető. A jövőbeni magatartástól való eltiltás és a

határozat közzététele, melyek a leggyakrabban alkalmazott szankciók, kérdéses, hogy mennyiben akadályozzák meg a diszkriminálót abban, hogy újabb diszkriminációt kövessen el, és mennyiben segítik elő a szervezetben az esélyegyenlőség előmozdítását. A „puha” szankciók alkalmazása – az esetek tükrében is – sokszor nem hozta meg a várt hatást, és újabb hátrányos megkülönböztetés érte az anyákat az adott szervezetenél. Természetesen a pénzbírság alkalmazása sem feltétlenül visszatartó erő. Érdeemes lenne alternatív szankciók megfontolása, úgymint: esélyegyenlőségi program létrehozása és a hivatalból történő visszatérő ellenőrzés bevezetése. Az EBH apparátusának növelésével megvalósíthatóvá válna a hivatalból kezdeményezett eljárások lefolytatása is.

A kutatásom fényében az anyasági hátrány a foglalkoztatás, azaz a munkaerőpiac területén jelen van, melynek pozitív irányba történő változása nagyban függ az aktuális politikai akarat, a társadalmi kultúra és az egyének megítélésének átformálásától. A társadalmi jólét, a társadalom és a gazdaság egészséges fejlődése érdekében szükséges az, hogy a nemek közötti és nemeken belüli esélyegyenlőség előmozdítása, mint horizontális elv és gyakorlat jelenjen meg a mindennapokban.

7. IRODALOMJEGYZÉK

- Acker, J. (2007):** *A „társadalmi nem és szervezetek” irányzat jövője: kapcsolódások és határvonalak.* In: Nagy B. (szerk.): Szervezet, menedzsment és nemek. Budapest: Aula Kiadó, 13-30.
- Anderson, D. J. - Binder, M. – Krause, K.(2003):** *The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort and Work-Schedule Flexibility.* Industrial and Labor Relations Review 56: 273–294.
- Andorka R. (2006):** *Bevezetés a szociológiába.* Budapest: Osiris Kiadó
- Aranda, B. – Glick, P. (2013):** *Signaling Devotion to Work Over Family Undermines the Motherhood Penalty.* Group Processes & Intergroup Relations, 1368430213485996.
- Arany Tóth, M. (2011):** *A munkavállaló emberi méltóságának védelme a munkaviszonyban.* Miskolci Jogi Szemle 6. (1).
- Becker, G. S. (1985):** *Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labor.* Journal of Labor Economics, 3. (1): 33-58.
- Belinszki, E. (1997):** *A munka nemesít? Elméleti magyarázatok a nők munkaerőpiaci helyzetéről.* Magyar Szociológiai Társaság 7. (1).
- Benard, S. - Correll, S.J. (2010):** *Normative discrimination and the motherhood penalty.* Gender and Society 24 (5): 616-646.
- Berger, J. - Fisek, H. - Norman, R., - Zelditch, M. (1977):** *Status characteristics and social interaction.* American Sociological Review 37. (3): 241-255
- Budig, M. – England, P. (2001):** *The Wage Penalty for Motherhood.* American Sociological Review 66: 204–25.
- Budig, M. – Hodges, M. J. (2010):** *Differences in Disadvantage: Variation in the Motherhood Penalty across White Women's Earnings Distribution.* American Sociological Review 75. (5): 705-728.
- Bukodi E. – Róbert P. (1999):** *A nők munkaerő-piaci részvétele és a gyermekvállalás.* Statisztikai Szemle 77. (4): 201-224.
- Carli, L. L. – Eagly, A. H. (2007):** *A társas befolyásban és a vezetővé válásban mutatkozó nem eltérések.* In: Nagy B. (szerk.): Szervezet, menedzsment és nemek. Budapest: Aula Kiadó, 50-73.
- Cixous, H. (1976):** *The Laugh of the Medusa.* Signs 1. (4): 875-893.
- Correll, S.J. - Benard, S. - Paik, I. (2007):** *Getting a job: Is there a motherhood penalty?* American Journal of Sociology 112: 1297-1338.
- Correll, S.J. - Ridgeway, C L. (2004):** *Motherhood as a status characteristic.* Journal of Social Issues 60 (4): 683-700.
- Edward, P. – Wajcman, J. (2005):** *The Politics of Working Life.* Oxford: Oxford University Press.
- Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) (2013):** *Az esélyegyenlőségi terv hatásának vizsgálata.* Budapest, Egyenlő Bánásmód Hatóság.
(http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/eselyegyenlosegiterv_vegleges.pdf letöltve: 2014. március 3.)
- Ehrenberg, R. G. – Smith, R. S. (2003):** *Korszerű munkagazdaságtan. Elmélet és közpolitika.* Budapest: Panem Kiadó.
- England, P. (1992):** *Comparable Worth. Theories and Evidence.* New York: Aldine de Gruyter.

Európai Bizottság (2012): *Report on Progress on equality between women and men in 2012. Commission staff working document.* (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2013_171_en.pdf letöltve: 2014. március 1.)

Európa Tanács – Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (2011): *Kézikönyv az európai megkülönböztetésmentességi jogról.* Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala.

Eurostat (2011): *Women and men in the EU seen through figures (2009). Newsrelease.* Európai Bizottság. (http://www.osservatorionazionalefamiglie.it/osservatorioprova/images/notizie_europa/8marzo.pdf letöltve: 2014. február 24.)

Fertetics, M. (2009): *Anyabarát vállalati gyakorlatok és politikák Magyarországon.* Budapest: Jól-lét Alapítvány. (http://jol-let.com/letoltes/Alcoa_tanulmany_091105.pdf letöltés: 2014. március 9.)

Fuchs, V. R. (2003): *A nemek közötti gazdasági egyenlőtlenségekről.* Budapest: Nemzeti Tankönyvkiadó.

Glass, C. – Fodor, É. (2011): *Public Maternalism Goes to Market: Recruitment, Hiring, and Promotion in Postsocialist Hungary.* *Gender and Society* 25 (1): 5–26.

Glass, C. – Fodor, É. (2014): *From Exclusion to Accomodation: Employer Practices & Motherhood Penalties.* Kézirat.

Guerrina, R. (2001): *Equality, Difference and Motherhood: the case for a feminist analysis of equal rights and maternity legislation.* *Journal of Gender Studies* 10. (1): 33-42.

Halrynjo, S. – Lyng, S. T. (2009): *Preferences, constraint or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers.* *The British Journal of Sociology* 60. (2): 321-343.

Hochschild, A. R. (1989): *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home.* New York: Viking Penguin.

Korenman, S. and Neumark, D. (1992): *Marriage, Motherhood, and Wages.* *Journal of Human Resources* 27: 233–55.

Köllő J. (2008): *A gyermeknevelési támogatások munkaerő-piaci hatásai.* In: Nagy Gy. (szerk.): Jóléti ellátások, szakképzés és munkakínálat. KTI Könyvek 10. Budapest: MTA Közgazdaságtudományi Intézet. 31-55.

Központi Statisztikai Hivatal (2006): *Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekvállalás után.* Budapest: KSH (<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/visszamunkaero05.pdf>, letöltve: 2014. március 9.)

Liebig, B. (2007): *Vállalati kultúra és a nemek esélyegyenlősége. A nemek kultúrájának vállalatokon belüli tipológiája.* In: Nagy B. (szerk.): Szervezet, menedzsment és nemek. Budapest: Aula Kiadó. 211-229.

Nagy B. (2001): *Női menedzserek.* Budapest: Aula Kiadó.

Nagy B. (2009): *A munkavállalás és a gyermekvállalás paradoxona – Bevezető gondolatok.* *Szociológiai Szemle* 19. (3):81-91.

Nagy B. - Primecz H. (2010): *Nők és férfiak a szervezetben: kísérlet a mítoszok eloszlására.* *Vezetéstudomány* 41. (1): 2-17.

OECD (2013): *Family database: Maternal employment rates.* (http://www.oecd.org/els/family/LMF1_2_Maternal_Employment_July2013.pdf letöltve: 2014. március 9.)

Spencer, S. J. – Steel, C. M. – Quinn, D. M. (1999): *Stereotype Threat and Women's Math Performance.* *Journal of Experimental Social Psychology* 35.:4-28.

Vicsek, L. (2006): *Fókuszcsoport.* Budapest: Osiris Kiadó.

Wajcman, J. (2007): *Nemek közötti egyenlőség a szervezetekben.* In: Nagy B. (szerk.): Szervezet, menedzsment és nemek. Budapest: Aula Kiadó. 30-48.

Waldfogel, J. (1997): *The Effect of Children on Women's Wages.* American Sociological Review 62. (2): 209–17.

JOGSZABÁLYJEGYZÉK

- **Magyarország Alaptörvénye**
- **2003. évi CXXV. törvény** az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- **2012. évi I. törvény** a munka törvénykönyvéről
- **Alkotmánybíróság** 61/1992. (XI. 20.) határozata
- **Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületének** 1/2007. TT sz. állásfoglalása
- **2006/54/EK irányelv** a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról

ÜGYEK JEGYZÉKE

- **Coleman vs. Attridge Law and Steve Law** (c-303/06)
- **Dekker ügyek** (c-120/95 és c-158/96)
- **Jutalom** (LB Mfv. II.10.496/1998)
- **Land Brandenburg vs. Ursula Sass** (c-284/02)
- **Maria Luisa Jiménez Melgar vs. Ayuntamiento de los Barrios** (c-438/99)
- **Nadine Paquay vs. Société d'architectes Hoet + Minne SPRL** (c-460/06)
- **Tele-Danmark A/S vs. HK** (c-109/00)

KUTATÁSI ANYAG HOZZÁFÉRHETŐSÉGE

www.egyenlobanasmodhatosag.hu

8. TÁBLÁZAT- ÉS ÁBRAJEGYZÉK

Sorszám	Táblázat címe	Oldalszám
1. táblázat	Elemzési mezők	4.
2. táblázat	Elméleti összefoglaló táblázat	14.
3. táblázat	Munkaerő-piaci sztereotípiák a gyermekvállalással kapcsolatban Magyarországon, 2009	17.
4. táblázat	Melyik évben indult meg az ügy?	29.
5. táblázat	Milyen eredménnyel zárult az ügy?	30.
6. táblázat	Jogkövetkezmények jogsértés megállapítása esetén	31.
7. táblázat	A diszkrimináció oka	32.
8. táblázat	A diszkrimináció fajtája	32.
9. táblázat	A diszkrimináció okai az egyes területek függvényében	33.
10. táblázat	A diszkrimináció szektorai az egyes területek függvényében	34.
11. táblázat	A diszkrimináció szektora annak okának függvényében	34.
12. táblázat	Problémák a foglalkoztatás területén	35.

Sorszám	Ábra címe	Oldalszám
1. ábra	Az anyák foglalkoztatási rátája a nők foglalkoztatási rátájához viszonyítva, 2009	15.

9. MELLÉKLETEK

9.1.Kódutasítások

1) Melyik évben indult az ügy?

(az iktatási számból derül ki)

A kódolás évszám alapján történik, 2005-től 2013-ig lehet kódolni

2) Anyasággal vagy apasággal kapcsolatos ügy?

- 1- anyasággal kapcsolatos
- 2- apasággal kapcsolatos
- 3- mindkettő

3) Diszkrimináció oka

(Milyen okból különböztették meg véltén vagy valósan a személyt? Kivonatból derül ki)

- 1- Terhesség
- 2- Reprodukciós eljárásban való részvétel
- 3- Gyermek (Gyermek megszületését követően)

4) Igényérvényesítő

(Hogyan indult meg az eljárás? Kivonat tartalmából kiderül)

- 1- Jogsérelmet szenvedett fél
- 2- Közérdekű igényérvényesítésre jogosult
- 3- Hivatalból indult eljárás

5) Milyen szektorban történt a vélt vagy valós diszkrimináció?

- 1- piac
- 2- állami
- 3- non-profit

6) Milyen viszonyban szenvedte el a kérelmező véltén vagy valósan a diszkriminációt?

(Nincs egyértelműen rögzítve, a leírás alapján kell eldönteni. A kategóriák kialakításának a törvény csoportosítását követtem. Családi és hozzátartozói kapcsolatok, egyházi viszonyok, szervezeten belüli tagsági viszonyok nem esnek a törvény hatálya alá, azaz ez ügyekben az EBH nem vizsgálódhat)

- 1- Foglalkoztatás
- 2- Szociális biztonság és egészségügy
- 3- Lakhatás
- 4- Oktatás és képzés
- 5- Áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele

7) Diszkrimináció formája

(Milyen – a törvényben meghatározott – vélt vagy valós diszkrimináció történt?)

A kivonat megnevezi konkrétan, vagy a definíció és a kivonat tartalma alapján kell meghatározni)

- 1- Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

(Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.)

- 2- Közvetett hátrányos megkülönböztetés

(Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.)

- 3- Zaklatás

(Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.)

- 4- Jogellenes elkülönítés

(Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.)

5- Megtorlás

(Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.)

8) Milyen eredménnyel zárult az ügy?

(Mind a honlapról, mind a kivonatból egyértelműen kiderül)

- 1- Jogsértést megállapító döntés
- 2- Egyezséggel zárult ügyek
- 3- Eljárás megszüntetésével zárult ügyek
- 4- Kérelmet elutasító döntések

9) Alkalmazott jogkövetkezmény

(Minden jogkövetkezményre külön dummy változót készítettem. A kategóriák megfelelnek a törvényben foglalt kategóriáknak. Határozatból kiderül, csak jogsértés megállapítása esetén releváns kérdések)

9.1. Jogkövetkezmény jogsértő állapot megszüntetése?

- 1- igen
- 2- nem

9.2. Jogkövetkezmény: magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltása?

- 1- igen
- 2- nem

9.3. Jogkövetkezmény: jogerős határozat nyilvánossá tétele?

- 1- igen
- 2- nem

9.4. Jogkövetkezmény: bírság kiszabása?

- 1- igen
- 2- nem

9.5. Jogkövetkezmény: külön törvényben meghatározott jogkövetkezmény (egyéb)?

- 1- igen
- 2- nem

10) Bírság összege?

(Összeg beírása. Határozatból kiderül, csak jogsértés megállapítása esetén releváns kérdés)

11) Volt-e bírósági eljárás az ügyben?

(Határozat kivonatából vagy az ügy aktájából derül ki)

- 1- igen, az eljárás előtt
- 2- igen, az eljárás után
- 3- nem volt bírósági eljárás

12) Milyen ítéletet hozott a bíróság?

(Az ügy aktájában található ítéletből vagy az azt követően megszületett határozatból derül ki)

- 1- helybenhagyta
- 2- megváltoztatta
- 3- megsemmisítette
- 4- megsemmisítette és új eljárásra utasította az EBH-

13) Felmerült problémák foglalkoztatási viszonyban

(Minden jogkövetkezményre külön dummy változót készítettem. A kategóriák megfelelnek a szakirodalom által felvázolt hátrányoknak. Határozatból kiderül, csak foglalkoztatási viszony esetén releváns kérdések)

13.1. Probléma: Jogviszony megszüntetése

(A kérelmezőnek megszüntették a jogviszonyát)

- 1- igen
- 2- nem

13.2. Probléma: Munkakör

(A kérelmezőt eltérő munkakörben, eltérő munkahelyen foglalkoztatták, áthelyezték)

1- igen

2- nem

13.3. Probléma: Munkabér

(A kérelmező munkabérét nem korrigálták, kevesebb munkabért kapott, mint korábban)

1- igen

2- nem

13.4. Probléma: Tiltott kérdés

(Az 1/2007. TT. sz. állásfoglalás alapján a felvételi eljárás során vagy a munkahelyen olyan magánjellegű kérdést tettek fel, amely a munka jellege és természete alapján nem indokolt)

1- igen

2- nem

13.5. Probléma: Határozott idejű szerződés, próbaidő

(A kérelmező határozott idejű szerződését nem hosszabbították meg, csak határozott időre vették fel, próbaidő alatt elbocsátották)

1- igen

2- nem

13.6. Probléma: Felvétel

(A kérelmező nem került felvételre)

1- igen

2- nem

13.7. Probléma: Juttatások

(A kérelmező a jogos juttatását nem, késedelmesen vagy eltérő összegben kapta meg. Juttatás: béren kívüli juttatás, cafeteria, jutalom stb.)

1- igen

2- nem