

PÁSZTOR EMESE JÚLIA

Alkotmányjogi Tanszék

Témavezető: dr. Somody Bernadette PhD adjunktus

EGYENLŐ MUNKÁÉRT EGYENLŐ BÉRT – ELMÉLETBŐL GYAKORLAT

„Kérdés: Mi a különbség elmélet és gyakorlat között?

Válasz: Elméletben semmi.”

Bevezetés

Tanulmányomban a címben említett régóta létező, de a mai napig nem érvényesülő¹ elv sikerebb alkalmazásához ajánlok megfontolásra néhány olyan szabályozási lehetőséget, illetve jogalkalmazási szempontot, melyek összességükben közelebb hozhatnák a realitásokhoz a munkaerőpiaci nemi egyenjogúságnak az elv által kijelölt, de jelenleg még utópisztikus célját.

Az egyenlő munkáért egyenlő bért elv az európai uniós normák, az ezeket implementáló jogszabályok és a jogalkalmazásban kialakított gyakorlat bázisán jól körülhatárolható és a mindennapi élet kihívásaihoz rugalmasan igazodó tartalommal bír.² Adja magát tehát a kérdés, vajon akkor miért nem sikerült az elméletet a gyakorlatba átültetni. A dolgozat a versenyszférára koncentrálna a problémának két különböző rétegét azonosítja, és a két egymással összefüggő, de mégis különböző kihívásra ajánl két egymásra épülő megoldási utat.

Amellett fogok érvelni, hogy minden álláshirdetésben kötelezővé kell tenni legalább annak a minimális munkabérnek a megjelölését, amely kiindulási pontként szolgál a munkabér végleges összegét meghatározó bértárgyaláson, emellett pedig átlátható, sávós bérezési rendszereket kell bevezetni a versenyszféra minden ágában. Azt is állítom továbbá, hogy mindez csak az elv érvényesülését gátló egyik problémát teheti kezelhetőbbé – a terápia nem lehet teljes a formális egyenlőségre törekvő bírósági jogalkalmazás árnyaltabbá tétele nélkül.

¹ A következtetés az egyenlőtlenségek mérésének minden statisztikai nehézsége ellenére levonható például a nők és férfiak átlagos bruttó órabérért összehasonlító 2016. márciusi Eurostat- adatokból (*Gender pay gap statistics*). http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics (2016. június 24.)

A KSH adatbázisában a nők és férfiak keresete közötti rés regionális bontásban is megtalálható: http://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_3.html (2016. június 24.). A mérési nehézségeket összegzi SIK, SIMONOVITS 2012. http://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/Diszkriminacio_merese.pdf (2016. június 24.)

² KENDE, SZÜCS, JENEY 2007. 906-920.

A dolgozat arra vállalkozik, hogy az egyébként már létező megoldási koncepciók egy részét az alkotmányos alapjogvédelem szempontjából rendszerezi és ezek igazolását is ugyanezen a szűrőn keresztül kísérli meg. A téma sajátosságai ugyanakkor megkövetelik, hogy a vizsgálódás ne szoruljon az alkotmányos alapjogvédelem olykor talán szelektív valóságának keretei közé, ezért igyekszem legalább vázlatosan egyéb tudományterületek érveit is figyelembe venni a problémák áttekintése során.

Előkérdések

1. A nemek közötti munkaerőpiaci egyenjogúság viszonya a nemi jogegyenlőséghez mint átfogó kategóriához

A férfiak és nők közötti jogegyenlőség szerteágazó problémakör, melynek az élet minden területén jelentkezhetnek hatásai.³ Az egyenlőtlenségek sokféle formában érzékelhetők, az azonban biztos, hogy ezek a jelenségek nem egymástól elkülönülten, szigetekként foghatók fel, hanem sokkal inkább egymásra ható tényezőkként. Ebben az összetett képletben úgy tűnik, hogy a munkaerőpiaci egyenjogúságnak alapvető jelentősége van.

Ennek alátámasztásához a tulajdonhoz való jog a Német Szövetségi Alkotmánybíróság gyakorlatából táplálkozó alkotmányjogi felfogását hívom segítségül, amely a tulajdonhoz való jogra mint az egyéni cselekvési autonómia hagyományos anyagi alapjára tekint.⁴ Ez a megfogalmazás megvilágítja a tulajdonnak azt a sajátos szerepét, hogy az alapjogok alanyának vagyoni szabadságot biztosítson, ezáltal téve lehetővé számára életviszonyainak saját elképzelései szerinti alakítását.⁵ A tulajdonhoz való jog fenti felfogásában a tulajdon anyagi szabadság, mely lehetővé teszi, hogy a jogalany ne csak az alkotmányos alanyi jogok névleges címzettje legyen, hanem jogaival élve ténylegesen is megvalósíthassa az emberi mivoltából fakadó cselekvési lehetőségek általa fontosnak tartott részét. A megélhetési rögzültség jelentősége különösen a szociális jogok kapcsán kézzelfogható, de tágan értelmezve az anyagi lehetőségek a mindennapi élet szinte valamennyi döntésében szerepet játszanak. Ebből az elméleti kiindulópontból a tőke híján munkaerejét áruba bocsátó tömegek számára a munkabér jelenti a cselekvési lehetőségek anyagi alapját, nem mindegy tehát, milyen mozgástér adatik az egyén számára a munkaerőpiacon.

³ A probléma által érintett területeknek többféle csoportosítása ismert, ezek közül az egyik legtöbbet hivatkozott a *World Economic Forum* által felállított rendszer, mely négy területen, a gazdaság, az oktatás, a közélet és az egészség indexei mentén vizsgálja a nemek közötti különbségeket: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/The%20Global%20Gender%20Gap%20Index%202015.pdf> (2016. június 24.). Az egyenlő munkáért egyenlő bért elv sérelméből fakadó különbségek a gazdasági index körébe tartoznak.

⁴ 64/1993. (XII. 22.) AB határozat, ABH 1993, 373, 380.

⁵ HALMAI, TÓTH 2008. 649.

Mindezt a nemek közötti egyenlőség dimenziójával kiegészítve megállapíthatjuk, hogy ha a nők és férfiak a munkaerőpiacon nem egyenlők, akkor valójában a munkaerőpiaci egyenlőtlenségen túl valami sokkal mélyebb és súlyosabb jelenségről kell beszélnünk: a cselekvési autonómia nők és férfiak számára fenntartott terjedelme tér el egymástól. A munkaerőpiaci egyenjogúság tehát önmagán túlmutató jelentőséggel bír, ez pedig a nők és férfiak egyenjogúságának általános relativizálódását is előidézhetheti. Ha ezt az állítást elfogadjuk, akkor viszont a munkaerőpiaci egyenjogúságra az általános nemi jogegyenlőség egyik előfeltételként kell tekintenünk.

2. A nemek közötti bérezési különbség viszonya a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőtlenségek egyéb formáihoz

A nemi jogegyenlőséghez hasonlóan a nemek közötti munkaerőpiaci egyenlőtlenség is sokarcú jelenség, melyet teljes körűen valószínűleg nem is volna lehetséges leírni.⁶ Az azonosítható főbb jelenségeket a választott téma sajátosságai miatt kifejezetten az anyagi boldogulás szempontjából helyezem el egy problématerékpen.

A havi fizetési egyenlegünk alakulásában van két olyan ellentétes irányú tényező, amely a nemek közötti egyenlőség kérdésével függ össze. Az egyik a horizontális szegregáció, mely arra a tényre utal, hogy az eltérő nemi szocializáció és a külső társadalmi nyomás következtében férfiak és nők eleve más pályákra készülnek, később pedig más foglalkozásokat töltenek be, ami legalábbis részben determinálja a várhatóan elérhető munkabért. Ide sorolhatjuk a minták önkéntes követését ugyanúgy, mint az egyes foglalkozásokhoz történő hozzáférés korlátozottságát mind a nők, mind a férfiak számára.⁷ Az elhelyezkedés ellentétes irányú, vertikális korlátja az üvegplafon-jelenség, amely a hierarchiában való előrejutás lehetőségének korlátozottságát, ezáltal pedig a munkabér a férfiakénál alacsonyabb szinten jelentkező maximalitását idézi elő a nők számára.⁸

A munkaerőpiaci szegregáció két formája lényegében a „bemeneti oldalt” jelenti,⁹ értve ezalatt, hogy a nők egyszerűen nem jutnak el bizonyos pályákon bizonyos pozíciók betöltéséig. Ezekre a jelenségekre vethető fel legalábbis részben adekvát válaszként a nemi kvóta,¹⁰ illetve a pozitív diszkrimináció ennél enyhébb egyeb

⁶ Ide sorolható a munkahelyi szexuális, vagy egyéb természetű zaklatás, illetve egy sor olyan, az esélyegyenlőséget gátló munkáltatói attitűd, mint például az elzárkózás a foglalkoztatás rugalmasabb formáitól (táv munka, részmunkaidő).

⁷ Utóbbira valóban mindkét nem esetében akad példa: az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogeseteiből válogatva említhető az EBH/280/2015 számú ügy, melyben egy állásra jelentkezőt női nemhez tartozása miatt nem vettek fel hulladékszállító-jármű vezetőnek; az EBH/218/2015 számú ügy, melyben szintén kizárólag a panaszos női mivolta volt egy operatóri állás megszerzésének akadálya, illetve az EBH/278/2012/2014 számú ügy, melyben egy férfi kapott olyan tájékoztatást, hogy nem veszik fel eladónak a bevásárlóközpontba, mert a cég kizárólag női eladót kíván alkalmazni.

⁸ NAGY 1997. 35-51.

⁹ Köszönet illeti a frappáns megfogalmazásért Franczel Richárdot.

¹⁰ A nő kvóta politikai képviselőben való igazolhatóságáról ld. MRÁZ 2014. 22-40.

formáinak alkalmazása.¹¹ Azonban még ha a bemeneti oldal problémái meg is oldódnának – tehát a munkavállaló neme ettől kezdve nem lenne meghatározó tényező sem a pályát, sem a pozíciót illetően –, az egyenlőség végső gátjaként még mindig felmerül a kvótával és pozitív diszkriminációval meg nem oldható bérkülönbség, mely a két ellentétes irányú változótól függetlenül is jelentkezhet. Ahhoz, hogy a finansziális szempontú munkaerőpiaci egyenjogúság teljes legyen, ezt a három kérdést együttesen kell megoldani – a probléma megszűnését önmagában egyik elem rendezésétől sem várhatjuk.

3. Aggályok és érvek a jogon kívülről

A női egyenjogúságot övező váratlan intenzitású, a hazai közéletben időről-időre előforduló érzelmes kirohanások miatt, de ezektől függetlenül is érdemes legalább említés szintjén kitérni néhány, a jog területén kívülről érkező megfontolásra.

A nemek közötti bérezési egyenlő bánásmód kikényszerítése kétségtelenül beavatkozás a piaci viszonyokba, a vállalkozás, illetve a szerződés szabadságába. A kereslet és kínálat vastörvénye a munkavállaló értékét meghatározza; a megállapodáshoz mind a munkáltató, mind a munkavállaló készsége szükséges, az így kialakult egyensúlyt pedig kívülről, a piacgazdaságtól idegen eszközökkel borítja fel az állam. Gyakran (és jellemzően névtelenül) hangoztatott érv, hogy a fiatal női munkavállalók alkalmazása önmagában kockázati tényező a munkáltató számára a várható családalapítás miatt, amivel ha nem is menthető, de magyarázható a vonakodás az egyenlő bér fizetése iránt. A munkáltatói hajlandóság mellett a szabály kikényszerítése mögött álló állami elszántság is kérdéses, mivel a nők munkaerőpiaci jelenlétének támogatása és a népesedési mutatók kedvezőtlen alakulása közötti összefüggésekben nem segíti elő a tisztánlátást a téma ideológiai terheltsége.¹² Erre rakódnak az ismert, a férfiak „fenyegetettségéről”, és a nők „imposztorszindrómájáról”¹³ és önmaguk alulértékelésére való hajlamáról¹⁴ szóló szociálpszichológiai érvek.

¹¹ KOVÁCS 2009. 7.

¹² A gender mainstreaminget a katolikus ideológia talaján támadja például KUBY 2008. Az ideológiai terheltségről bővebben: JUHÁSZ 2012.

http://www.fesbp.hu/common/pdf/Nachrichten_aus_Ungarn_1_2012_HU.pdf (2016. június 24.)

¹³ A jelenséget először írta le: CLANCE, IMES 1978. 241-247. Lényege, hogy az imposztorszindrómában szenvedő személy úgy érzi, hogy csak a véletlen műveként került munkahelyére, a külvilágot csak megtévesztette szakértelmét illetően, és felkészületlensége miatt bármikor lelepleződhet. A kutatások szerint ez a jelenség leginkább az átlagosnál magasabban képzett nőket érinti.

¹⁴ JOST 1997. 387-393. <http://pwq.sagepub.com/content/21/3/387.short> (2016. június 24.) A hivatkozott tanulmányban egy amerikai pszichológus írja le kísérletét, melynek során a mindkét nemből kiválasztott alanyokat egy esszé megírására kérte. A munka végeztével a kísérleti személyeknek maguknak kellett meghatározniuk, mekkora fizetést érdemelnek. A nők 18%-kal kisebb összeget jelöltek meg a férfiaknál, ugyanazért az elvégzett munkáért.

Az egyenlő munkáért egyenlő bért elv igazolása elvégezhető piaci alapon,¹⁵ hivatkozhatunk a *gender* és a *family mainstreaming* ellentmondásainak látszólagosságára¹⁶ és egy sor egyéb praktikus szempontra, a jogon kívülről azonban a legmeggyőzőbb érvet mégis a politikai filozófia szolgáltatja. Ezek szerint ennek a horizontális viszonyokban jelentkező, a magánviszonyokba beavatkozó elvnek az igazolása egyenesen az állam létezéséből következik, melynek elsődleges feladata a szabadság és egyenlőség feltételeinek megteremtése a társadalomban.¹⁷

Az általam választott alkotmányos alapjogi kiindulópontból a nemek közötti egyenjogúság az elv okának önmagában vett magyarázatát adja, vagy ha úgy tetszik, szükségtelessé teszi az elv további magyarázatát,¹⁸ ezért át is térek az elv gyakorlati érvényesülésében azonosítható problémákra.

Ne szólj szám, nem fáj fejem!

Nézzük tehát a probléma első rétegét. A munkaviszony (illetve általánosságban a diszkriminációs ügyek) aszimmetrikus jellegét elismerve az Emberi Jogok Európai Bíróságának esetjoga¹⁹ nyomán az egyenlő bánásmódról szóló törvény is alkalmazza a bizonyítási teher megosztását.²⁰ A szabályozás indokoltsága nyilvánvaló: osztott bizonyítási teher nélkül eleve kilátástalanok lennének az egyenlő bánásmód megsértése miatt indított eljárások, hiszen minden adu a munkáltató kezében van.²¹ A bizonyítási szabályok speciális jellege esélyt ad a jogsérelmet szenvedett félnek az eljárás sikerre vitelére, nem árt ugyanakkor egy lépést hátrafelé tennünk.

Az osztott bizonyítás alkalmas lehet a munkavállaló és a munkáltató közötti információs aszimmetria kiegyenlítésére, ehhez azonban meg kell indítani a lehetséges

¹⁵ Az Európai Unió Bírósága a Defrenne II. ítéletben (43/75 Defrenne kontra Sabena [1976] ECR 455.) tett megállapítása szerint az egyenlő munkáért egyenlő bért elv érvényesítése versenyjogi szükségszerűség, melynek egyik célja, hogy az egyenlő bért elvét megvalósító tagállamokban működő vállalkozások ne kerüljenek versenyhátrányba a befektetőket az olcsó női munkaerővel vonzó, az elvet nem érvényesítő tagállamokkal szemben.

¹⁶ JUHÁSZ 2012. 4.

¹⁷ MRÁZ 2013. 20.

¹⁸ Emberi jogi kiindulópontból fontos adalék Joseph RAZ: *Emberi jogok megalapozás nélkül* című tanulmánya, melyben a szerző ismerteti az emberi jogok morális megalapozottságával foglalkozó főbb álláspontokat, valamint az ezek cáfolatát adó saját elméletét. RAZ 2009. 19-30.

¹⁹ Union of Commercial and Clerical Employees, Denmark versus Danish Employers' Association, C-109/88 ECJ. Enderby versus Frenchay Health Authority, C-127/92 ECJ.

²⁰ Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CCXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 19. §-ának (1) bekezdése a jogsérelmet szenvedő személy számára mindössze annyit ír elő, hogy valószínűsítse a hátrányt, vagy ennek közvetlen veszélyét, illetve azt, hogy – ténylegesen, vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett valamely védett tulajdonsággal. A 19. § (2) bekezdése a másik félre hárítja annak terhét, hogy bizonyítsa, a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani. A rendelkezés ettől némileg eltérő formában a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben is szerepelt.

²¹ GYULAVÁRI, KÁDÁR 2009. 155.

eljárások valamelyikét.²² Az Ebktv. a megtorlás szabályozásával²³ a lehetőségek határáig igyekszik biztonságos helyzetet teremteni a jogsérelmet szenvedett személy számára, ösztönözve őt a kiépített fórumrendszer igénybe vételére. Ettől még a döntés nem lesz könnyű – aki munkáltatóját perbe viszi, kevéssé számíthat arra, hogy főnöke jóindulata irányában fokozódni fog. Az eljárás megindítása előtt ezt a kockázatot a sérelmet szenvedett félnek úgy kell mérlegelnie, hogy teljes bizonytalanságban van a vele összehasonlítható helyzetben lévő, a másik nemhez tartozó munkavállalók bérért illetően.

Ezt a bizonytalanságot már az osztott bizonyítás szabályait alkalmazó eljárások megindítása előtt oldani kell, mivel hiába feltételezi a munkavállaló, hogy kollégája az egyenlő munkavégzés ellenére neme miatt kap nála magasabb munkabért, homályos sejtések alapján nem fogja kockáztatni a munkáltatójával fenntartott viszony végleges megromlását.²⁴ Ezt támasztja alá, hogy a hivatkozott statisztikák alapján az egyenlő munkáért egyenlő bért elv megsértése mindennapos jelenségnek mondható, míg a témával foglalkozó Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapján tíz alatti számban lehet fellelni az elv érvényesülésével kapcsolatos jogeseteket, és a közzétett bírósági ítéletek száma alapján is a látencia nagy arányára következtethetünk.

A homály oszlatására számos nemzetközi példát találhatunk, ezeket a következőkben alapjogi tesztekkel kísérlem meg igazolni. Az ismert és a hazai helyzet javítása érdekében alkalmazható eszközöket az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének kikényszerítése érdekében a munkavállalóra és a munkáltatóra rótt szabadságkorlátozás súlyossága alapján rendezem sorba.

Az első és legkevésbé szabadságkorlátozó fokozatot az osztrák törvényhozás már bevezette. Az osztrák egyenlő bánásmódról szóló törvény 2012 januárjában hatályba léptetett rendelkezése szerint a nyilvánosan közzétett álláshirdetésekből meg kell adni a kiírt munkahelyre érvényes kollektív szerződés vagy egyéb rendelkezés alapján érvényben lévő legkisebb fizetendő munkabér összegét, és utalni kell arra, ha ettől az összegtől a munkavállaló számára kedvező irányban el lehet térni.²⁵ Ez a szabályozás, bár csak pontatlan következtetésekre ad alapot, mégis alkalmas annak a bérezési transzparenciát teljesen ellehetetlenítő, itthon tipikus gyakorlatnak a felszámolására,

²² Témánk szempontjából az igénybe vehető fórumok közül elsősorban az általános hatáskörű polgári bíróságot, illetve az Egyenlő Bánásmód Hatóságot, valamint a speciális hatáskörű munkaügyi bíróságokat lehet említeni.

²³ Ebktv. 10. § (3) bekezdés.

²⁴ A döntés meghozatalát tovább nehezíti, hogy a munkabérré kiterjedően is köthető titoktartási megállapodás, hiszen üzleti titok lehet „a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó minden nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető olyan (...) adat (...), amelynek illetéktelenek által történő megszerzése, hasznosítása, másokkal való közlése vagy nyilvánosságra hozatala a jogosult jogos pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekét sértené vagy veszélyeztetné, (...)” (a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 2:47. § (1) bekezdés, kiemelés: P. E.). Álláspontom szerint ez a lehetőség egyértelműen ellehetetleníti az egyenlő munkáért egyenlő bért elv kikényszerítését, ami felveti az üzleti titok fogalma korlátozásának megfontolását.

²⁵ <http://www.schoenherr.eu/publications/publications-detail/austria-mandatory-declaration-of-minimum-remuneration-in-job-postings/> (2016. június 25.)

hogy az álláshirdetésekre jelentkezőknek maguknak kell fizetési igényt megjelölniük, ahelyett, hogy ajánlatot kapnának. Az így nyilvánosságra kerülő összeg biztosan nem személyes adat,²⁶ hiszen abból legfeljebb az állás betöltése után lehet az érintettre nézve meglehetősen távoli következtetést levonni, ezért nyilvánosságra kerülését a munkavállaló szempontjából alapjogi védelem nem illetheti. A munkáltató szempontjából a szabály bevezetése ellenében legfeljebb piaci érdekek vethetők fel, hiszen számára bizonyára előnytelen bármilyen minimális kifizetés nyilvános vállalása.²⁷ Ez a piaci érdek ugyanakkor szintén nem alapjog, az pedig fel sem merül, hogy a munkáltatónak alapvető joga lenne a munkavállalók diszkriminációja. Mivel ezzel a szabályozással az egyenlő munkáért egyenlő bért elv érvényesítése alapjogok sérelme nélkül kerül közelebb, a szükségességi-arányossági teszt helyett legfeljebb egyfajta ésszerű igazolási alapot kell tudnunk kimutatni.²⁸ A nyilvánosan közzétett minimális munkabér bevezetésével a munkavállaló legalább kiindulási alapot kap becsléséhez, mielőtt dönt valamely eljárás igénybe vételéről, ami álláspontom szerint megfelelően megindokolja az előírás bevezetését.

Második lépésben említhető az az Európai Unió Bíróságának gyakorlatából is levezethető igény,²⁹ hogy a közsférához hasonlóan valamennyi munkáltató vezessen be átlátható, formális és objektív tényezőkön alapuló sávós besorolási rendszereket.³⁰ Egy ilyen előírás megítélése az első fokozathoz hasonlóan alakul. A besorolási rendszerben közzétett kritériumok – bár a munkatapasztalat és a beosztás ismeretében pontosabb következtetések levonását teszik lehetővé – konkrét munkavállalók fizetésére nézve, mégsem járnak személyes adat felfedésével. Önmagában a besorolási rendszer léte és a béremelések ütemének közelítőleges kiszámíthatósága nem jelenti azt, hogy a munkáltató ne juttathatná kifejezésre elégedettségét azzal, hogy bizonyos munkavállalók számára többletjuttatásokat biztosít, viszont alkalmas arra, hogy az eltérések lehetőségét korlátok közé szorítsa. Ez a rendszer az előzőnél még kevesebb mozgásteret hagy a munkáltató számára a bérek leszorítására, mivel azonban továbbra sem alapjogról beszélünk, az alkalmazhatóságának nem látom alkotmányos akadályát.

Ettől eltérően a harmadik, a munkabérek totális nyilvánosságát megvalósító lépcső³¹

²⁶ Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény 3. §-ának 2. pontja szerint személyes adat az érintettel kapcsolatba hozható adat – különösen az érintett neve, azonosító jele, valamint egy vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző ismeret –, valamint az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés.

²⁷ A bérezési transzparencia közsférában megfigyelhető hatásait vizsgálja MAS 2016. <https://www.princeton.edu/~amas/papers/transparency.pdf> (2016. június 25.)

²⁸ MRÁZ 2014. 34-35.

²⁹ 237/85 *Gisela Rummler kontra Dato-Druck GmbH* [1986] ECR 2101.

³⁰ Hasonló megoldási javaslattal állt elő idén májusban a német SPD. A javaslat lényege, hogy a munkavállalók tisztában legyenek a vállalati ranglétrán hozzájuk hasonló pozíciót betöltő munkavállalók átlagos fizetésével, kifejezetten a nemek közötti fizetési különbségek megszüntetése érdekében. <http://www.thelocal.de/20160511/spd-push-for-women-to-able-to-see-mens-salaries> (2016. június 25.)

³¹ Az elképzelés Norvégiában 2009 óta működik. <http://articles.latimes.com/2009/nov/01/news/adfg-norway-salaries1/2> (2016. június 25.)

már minden bizonnyal a munkavállalók személyes adatokhoz való jogának korlátozásával jár, ezért a modellt alá kell vetnünk a szükségességi-arányossági tesztnek. A norvég modell legitim célja világos: egyértelműen az egyenlő munkáért egyenlő bért elv és a korrupció leküzdését szolgálja. Nem kétséges, hogy a teljes körű nyilvánosság alkalmas eszköz a nemek közötti bérkülönbségek megszüntetésére, sőt, valószínűleg nincs más olyan eszköz, mely hasonló eredménnyel számolná fel a nemek közötti fizetési diszkriminációt. Mindez azonban akkora áldozat a magánszféra oltárán, hogy elképzelhetetlennek tartom a szűkebb értelemben vett arányossági teszttel történő igazolhatóságát.

A fentiek alapján azt mondhatjuk, hogy az első két lépcső kombinált alkalmazásából álló szabályozási javaslat igazolható alkotmányosan. A kérdésfelvetést ugyanakkor meg is fordíthatjuk. A jelenlegi szabályozási környezet előírja az egyenlő munkáért egyenlő bért elv érvényesítését, de valójában a szabályozási környezet minden, a pusztán elv deklarációján túlmutató eleme az elv érvényesülése ellenében hat. Ha és amennyiben az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése mögött intézményvédelmi kötelezettség áll, inkább a fenti intézkedések be nem vezetése az, ami igazolásra szorul.³²

Ítéletek futószalagon

A probléma második rétegével már csak akkor találkozunk, ha egy munkavállaló minden józan megfontolás ellenére elszánja magát jogai érvényesítésére.

A következőkben néhány megfigyelést rögzítünk, hangsúlyozva, hogy sem a dolgozat terjedelme, sem a végzett kutatás kiterjedése nem teszi lehetővé, hogy általános következtetéseket vonjak le az elvvel kapcsolatos jogalkalmazói gyakorlatról.

A foglalkoztatási diszkrimináció bírósági gyakorlata nagy múltra tekint vissza,³³ néhány esetben viszont ennek túl sok nyomát nem lehet felfedezni, különösen az alsóbb fokú bíróságok ítéleteiben. A tapasztalható nehézségek sokfélék: problémát okoz a bevezetőben hivatkozott sztenderd tartalmának megállapítása, az osztott bizonyítás szabályainak helyes alkalmazása, illetve az Ebktv. és a Munka Törvénykönyve egymáshoz való viszonyának megállapítása. Ez utóbbi magyarázható a közjog és magánjog összeegyeztetésének állandó nehézségével³⁴ – érzékelhető egyfajta távolságtartás a bíróságokban a polgári jog területén kívülről érkező normákkal szemben. Az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének kikényszerítésére irányuló ügyekben biztos fogódzót jelent a Munka Törvénykönyvének idevágó rendelkezése,³⁵

³² Hasonló érv vehető fel a női kvóta igazolására a politikai képviselőben. MRÁZ 2014. 38.

³³ KOLLONAY 1998. 91.

³⁴ GÁRDOS 2010. 205.

³⁵ A 12. § (3) bekezdése szerint a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell

annyira azonban mégsem szabadna bízni ebben, hogy az ügyek eldöntését az itt rögzített szempontok mechanikus ellenőrzésére korlátozzuk.

A végzett munka összehasonlítása kihívás, különösen a nehezebben beárazható szellemi foglalkozásokban. Ebben a körben pedig minden bizonnyal a mostaninál érzékenyebben, esetről-esetre kellene mérlegelni a munka egyenlő értékét. Az alkotmányos alapjogvédelem ehhez a mérlegeléshez sajátos szempontrendszerével tud hozzájárulni, mely a munkaerőpiaci egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése és a vállalkozás szabadsága, illetve a szerződési szabadság közötti egyensúlyozáshoz ad támpontokat.

A mottóban felelevenített rossz vicc úgy tűnik, hogy a vizsgált téma esetében különösen igaz. Az elmélet rendelkezésünkre áll, de a gyakorlat vagy nem tud, vagy nem megfelelő formában tud belőle kibontakozni. Mint a hasonlóan összetett társadalmi jelenségek esetében általában, a jogi lehetőségekre most is csak az elképzelhető eszközök egyikeként kell tekintenünk, melyeknek ugyan megvan a helyük a megoldás folyamatában, de szerepük nem kizárólagos.

Felhasznált irodalom

CLANCE, P.R., IMES, S.A.: The Impostor Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Interventions. *Psychotherapy: Theory Research and Practice*, 1978, No. 15, 241-247.

GÁRDOS-OROSZ Fruzsina: Az emberi jogok alkalmazásának lehetőségei a rendes bíróságokon, különös tekintettel a magánjogi jogvitákra. Doktori értekezés, Győr, 2010.

GYULAVÁRI Tamás, KÁDÁR András Kristóf: A magyar antidiszkriminációs jog vázlatja. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2009.

Európai közjog és politika. Szerk. KENDE Tamás, SZÜCS Tamás, JENEY Petra. CompLex Kiadó, Budapest, 2007.

Gabrielle KUBY: A nemek forradalma. Kairosz Kiadó, Budapest, 2008.

Emberi jogok. Szerk. HALMAI Gábor és TÓTH Gábor Attila. Osiris Kiadó, Budapest, 2008.

J. T. JOST: An Experimental Replication of the Depressed-Entitlement Effect Among Women. *Psychology of Women Quarterly* September 1997, No. 21, 387-393. p.

JUHÁSZ Borbála: Az Orbán-kormány politikájának elemzése a társadalmi nemek szempontjából. Friedrich Ebert Alapítvány, Budapest, 2012.

Lehoczkyné KOLLONAY Csilla: Kezdeti lépések a foglalkoztatási diszkrimináció bírósági gyakorlatában. *Fundamentum*, 1998. 4. szám, 91-95.

KOVÁCS Kriszta: Alkotmány és kvóta. *Miskolci Jogi Szemle*, 2009. 4. évfolyam, 1. szám, 5-29.

Alexandre MAS: Does Transparency Lead to Pay Compression? Princeton University and NBER, February 2016.

MRÁZ Attila: A magán-diszkrimináció dilemmája. *Café Babel*, 2013. 73. szám, 17-31.

MRÁZ Attila: A női kvóta igazolása a liberális politikai képviselőben. *Fundamentum*, 2014. 4. szám, 22-46.

NAGY Beáta: Karrier női módra. In: Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. Szerk. LÉVAI Katalin – TÓTH István György. TÁRKI, Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 1997. 35-51.

Joseph RAZ: Emberi jogok megalapozás nélkül. *Fundamentum*, 2009. 1. szám, 19-30.

Katie RINKUS: 50 Years of (non) equal pay for equal work, *Loyola Public Interest Law Reporter*, Fall 2013. No.1, 39-42.

A diszkrimináció mérése. Szerk. SIK Endre és SIMONOVITS Bori. Budapest, 2012.

EQUAL PAY FOR EQUAL WORK – FROM THEORY TO PRACTICE

Despite the long history and the clear legal content shaped by the law of the European Union, the Hungarian constitutional ancestry and the judicature, it would be hard to deny that applying the principle referred in the title is still problematic in reality. The paper identifies two different problems and offers two possible solutions from the aspect of the protection of fundamental rights. To encourage employees to initiate the relevant procedures (i.e. to solve the concern of transparency), the study argues in favour of the mandatory declaration of minimum remuneration in job postings and the initiation of transparent wage policies applicable for the private sector as well. According to the thesis developed in the paper the second layer of the problem is the formal approach of ordinary courts resulting in stiffness regarding the comparison of different job positions. The judicial practice shall be refined by using the tools provided by constitutional law. The study puts a great emphasis on the importance of soft instruments in fighting discrimination between men and women in all fields, stating that discrimination on the labour market shall be treated with supreme importance.